

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE EDUCAÇÃO FÍSICA, FISIOTERAPIA E DANÇA  
BACHARELADO EM EDUCAÇÃO**

**ODAIR DE RAMOS STOCCO**

**AS PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES NOS DIFERENTES DOMÍNIOS DE  
QUALIDADE DE VIDA: UM ESTUDO SOBRE OS EFEITOS DAS VARIÁVEIS  
DEMOGRÁFICAS**

**PORTO ALEGRE  
2024**

ODAIR DE RAMOS STOCCO

**AS PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES NOS DIFERENTES DOMÍNIOS DE  
QUALIDADE DE VIDA: UM ESTUDO SOBRE OS EFEITOS DAS VARIÁVEIS  
DEMOGRÁFICAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Graduação em Educação Física da Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Educação Física.

**Orientador:** Prof. Dr. Marcelo Francisco da Silva Cardoso

PORTO ALEGRE  
2024

ODAIR DE RAMOS STOCCO

**AS PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES NOS DIFERENTES DOMÍNIOS DE  
QUALIDADE DE VIDA: UM ESTUDO SOBRE OS EFEITOS DAS VARIÁVEIS  
DEMOGRÁFICAS**

Conceito final: A

Aprovado em 14 de Agosto de 2024.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Rogério da Cunha Voser – UFRGS

---

Orientador - Prof. Dr. Marcelo Cardoso - UFRGS

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer aos meus pais, Adair e Ana, pela vida, por me apoiarem de todas as formas possíveis, e por permanecerem ao meu lado em todos os momentos. Eu amo vocês!

Agradeço à toda a equipe de docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), por todo o apoio dado nas disciplinas, ensinamentos, projetos, contribuições na minha formação pessoal e profissional, que participei durante o curso de Educação Física.

A minha companheira de vida, Caroline, que divide todos os dias comigo, incansável, e sempre disposta a me apoiar seja qual for a dificuldade, faz com que eu sempre ganhe força para não desistir, e ser sempre uma pessoa melhor. Te amo muito!

Ao professor Marcelo, por todos os ensinamentos ao longo da graduação, pela amizade, pela parceria e pela excelente orientação segura e precisa, e incrível contribuição neste trabalho.

Aos amigos e colegas que durante estes anos contribuíram para a construção de meu conhecimento, e a todos os demais pelos momentos felizes que vivemos juntos dentro e fora da universidade. Muito obrigado.

“Não passo de um mendigo do bom futebol. Ando pelo mundo de chapéu na mão, e nos estádios suplico: — Uma linda jogada, pelo amor de Deus! E quando acontece o bom futebol, agradeço o milagre — sem me importar com o clube ou o país que o oferece”.

Eduardo Galeano

## RESUMO

**Introdução:** A Ginástica Laboral tem sido utilizada em diversas intervenções visando à melhora na Qualidade de Vida dos trabalhadores de setores de empresas públicas e privadas, com inúmeros resultados satisfatórios. **Objetivo:** O objetivo desta pesquisa foi descrever e analisar os efeitos das variáveis sobre a percepção da qualidade de vida dos trabalhadores da Administração Pública Estadual. **Material e método:** A pesquisa apresenta uma abordagem quantitativa, com método descritivo comparativo de corte transversal. A amostra compreendeu a participação de 50 servidores da Administração Pública Estadual, compostos em sua maioria por 58% de mulheres, trabalhadores estes do setor público estadual de Porto Alegre, localizados no CAFF – Centro Administrativo Fernando Ferrari. A Qualidade de Vida foi avaliada pelo instrumento de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-bref), os dados foram coletados por meio eletrônico, durante as intervenções do programa de Saúde do Trabalhador, que oferta ginástica laboral a todos os trabalhadores. Os dados coletados foram submetidos a análises estatísticas utilizando software SPSS V.27, o nível de significância mantido em 0,05. As análises inferenciais, comparativas e do tamanho de efeito, foram realizadas com a aplicação dos testes *T Student* independente e a ANOVA One-Way, com Post-hoc de Games-Howell. **Resultados:** Após a intervenção, observou-se uma melhora significativa sobre o Domínio de Relações Sociais, obteve-se escore ( $\bar{x} = 71,16 \pm 13,27$ ) correspondente ao índice médio ( $\bar{x} = 15,39 \pm 1,217$ ), considerado “satisfeitos”, ou seja, as relações sociais, são um dos principais determinantes da alta satisfação com a qualidade de vida. **Conclusão:** A prática da Ginástica Laboral proporcionou resultados positivos para os trabalhadores, considerando também, as variáveis demográficas sexo e grupo de idade que tiveram influência nos domínios da qualidade de vida, portanto a prática da ginástica auxilia na melhoria da qualidade de vida e na promoção da saúde no trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida. Ginástica Laboral. Promoção da Saúde. Educação Física.

## ABSTRACT

**Introduction:** Labor Gymnastics has been used in several interventions aimed at improving the Quality of Life of workers in sectors of public and private companies, with numerous satisfactory results. **Objective:** The objective of this research was to describe and analyze the effects of variables on the perception of quality of life of State Public Administration workers. **Material and method:** The research presents a quantitative approach, with a cross-sectional comparative descriptive method. The sample comprised the participation of 50 State Public Administration employees, mostly made up of 58% women, workers in the state public sector of Porto Alegre, located at CAFF – Centro Administrativo Fernando Ferrari. Quality of Life was assessed using the World Health Organization's Quality of Life instrument (WHOQOL-bref), data were collected electronically, during interventions under the Occupational Health program, which offers workplace gymnastics to all workers. The collected data were subjected to statistical analysis using SPSS V.27 software, the significance level maintained at 0.05. Inferential, comparative and effect size analyzes were carried out using independent T Student tests and One-Way ANOVA, with Games-Howell post-hoc. **Results:** After the intervention, a significant improvement was observed in the Social Relations Domain, a score was obtained ( $\bar{x} = 71.16 \pm 13.27$ ) corresponding to the average index ( $\bar{x} = 15.39 \pm 1.217$ ), considered “satisfied”, that is, social relationships, are one of the main determinants of high satisfaction with quality of life. **Conclusion:** The practice of Labor Gymnastics provided positive results for workers, also considering the demographic variables of sex and age group that had an influence on the domains of quality of life, therefore the practice of gymnastics helps to improve quality of life and promote health at work.

**Keywords:** Quality of Life. Occupational Gymnastics. Health Promotion. Physical education.

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Distribuição da amostra referente ao sexo .....	21
<b>Tabela 2</b> – Distribuição da amostra referente aos grupos de idade.....	21
<b>Tabela 3</b> –Distribuição da amostra referente a frequência de prática na GL.....	22
<b>Tabela 4</b> – Distribuição da amostra por tempo (anos) de trabalho.....	22
<b>Tabela 5</b> - Domínios e facetas do WHOQOL-bref .....	24
<b>Tabela 6</b> – Escore dos Domínios de Qualidade de Vida para amostra geral .....	30
<b>Tabela 7</b> - Estatísticas Descritivas Geral.....	31
<b>Tabela 8</b> - Estatísticas por grupo de idade .....	32
<b>Tabela 9</b> - Estatísticas por sexo.....	33
<b>Tabela 10</b> – Estatísticas por tempo de trabalho.....	33
<b>Tabela 11</b> – Estatísticas por frequência de participação na GL .....	34
<b>Tabela 12</b> – Resultados das comparações por sexo .....	35
<b>Tabela 13</b> - Resultados da aplicação do Teste T independente.....	36
<b>Tabela 14</b> - Tamanhos de efeitos de amostras independentes.....	37
<b>Tabela 15</b> – Comparação por grupo de idade.....	38
<b>Tabela 16</b> - Resultados comparativos da aplicação do Teste T independente .....	39
<b>Tabela 17</b> - Comparação por grupo por tempo de trabalho .....	40
<b>Tabela 18</b> - Resultados comparativos da aplicação do Teste T na variável tempo de trabalho .....	41
<b>Tabela 19</b> - Tamanhos de efeitos de amostras independentes.....	42
<b>Tabela 20</b> – Comparação da ANOVA ONE-WAY por frequência na prática da GL ..	43
<b>Tabela 21</b> - Resultados Comparativos da Aplicação da ANOVA entre os grupos de frequência de participação nos Domínios de QV .....	44
<b>Tabela 22</b> – Comparações Múltiplas.....	45

## **LISTA DE QUADROS**

**Quadro 1** - Quadro Sintaxe SPSS para o cálculo dos escores do WHOQOL-bref.....26

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
1.1	OBJETIVO .....	10
1.1.1	<b>Objetivo Geral.....</b>	<b>10</b>
1.1.2	<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>10</b>
1.2	JUSTIFICATIVA.....	10
<b>2</b>	<b>REVISÃO DA LITERATURA .....</b>	<b>12</b>
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	12
2.2	SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA .....	14
2.3	GINÁSTICA LABORAL .....	15
2.4	TIPOS DE GINÁSTICA LABORAL.....	16
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>19</b>
3.1	AMOSTRA.....	19
3.2	CÁLCULO AMOSTRAL.....	20
3.3	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	21
3.4	INSTRUMENTO DA COLETA .....	22
3.5	CÁLCULOS DOS ESCORES NOS DOMÍNIOS .....	24
3.6	PROCEDIMENTOS ÉTICOS .....	26
3.6.1	<b>Termo De Consentimento Livre E Esclarecido (TCLE). .....</b>	<b>26</b>
3.7	PROCEDIMENTOS DE COLETAS DE DADOS.....	27
3.8	Aspectos Éticos.....	28
3.9	ANÁLISE ESTATÍSTICA.....	29
<b>4</b>	<b>APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>30</b>

4.1 EFEITOS DA VARIÁVEL SEXO SOBRE OS DOMÍNIOS QV .....	37
4.2 EFEITOS DA VARIÁVEL IDADE SOBRE OS DOMÍNIOS DE QV .....	39
4.3 EFEITOS DA VARIÁVEL TEMPO DE TRABALHO SOBRE OS DOMÍNIOS DE QV.....	42
4.4 RESULTADOS COMPARATIVOS DA APLICAÇÃO DA ANOVA ONE-WAY DOS ESCORES NOS DOMÍNIOS DE QV POR FREQUÊNCIA DE PRÁTICA NA GINÁSTICA LABORAL .....	43
4.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO .....	46
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>50</b>
<b>ANEXO A - WORLD HEALTH ORGANIZATION QUALITY OF LIFE ASSESSMENT (WHOQOL-BREF) .....</b>	<b>54</b>
<b>APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....</b>	<b>57</b>
<b>APÊNDICE B – CARTA DE ANUÊNCIA.....</b>	<b>59</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A globalização e o avanço da tecnologia, juntamente com o momento pós pandêmico que vivemos, nos impõe uma série de questionamentos sobre as relações de trabalho, as longas jornadas sentado à frente do computador, o aumento do sedentarismo, locais de trabalho inadequados e, principalmente, a permanência prolongada em uma estação de trabalho mal projetada, com muito barulho, má alimentação e estresse, podem contribuir para lesões e disfunções musculoesqueléticas.

Recentemente, segundo o Ministério da Previdência Social (2014), às lesões por Esforços Repetitivos (LER), ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), são as principais causas, que incluem, síndrome do túnel do carpo, lombalgia (disfunção na parte inferior das costas), cervicalgia (disfunção na parte inferior do pescoço), e tendinite, como as mais populares entre os trabalhadores de administrações públicas e privadas.

Com isso, atualmente muitas organizações vêm desenvolvendo ações com o objetivo de aprimorar a Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT), a partir de uma visão mais integrada do ser humano, procurando despertar seus trabalhadores para o gerenciamento da própria saúde e estilo de vida.

Contudo, apesar da enorme transformação que a sociedade sofreu e vem sofrendo, o ser humano ainda deve ser visto como peça fundamental dentro desse sistema, principalmente no mercado de trabalho, por isso cabe a sociedade adequar-se para atender as demandas do conhecimento humano, e fomentar condições da qualidade de vida no local de trabalho, visto que é bastante pertinente que muitas pessoas passam a maior parte de suas vidas no trabalho.

Dito isto, esse fenômeno da qualidade de vida, adentrou a sociedade brasileira, onde nossas organizações públicas são cada vez mais cobradas a terem não só maior agilidade e democratização com o auxílio da tecnologia, mas que também incorporem humanização das condições de trabalho corretas e cada vez mais profissionais com seus trabalhadores e colaboradores.

Compondo esse cenário, como estagiário de Educação Física, pude acompanhar o dia-a-dia em uma instituição pública estadual brasileira, caracterizada pelo grande quadro de servidores, mas com aumento acentuado da demanda de trabalho, isso me possibilitou presenciar o adoecimento e a evasão de vários servidores, pela falta de qualidade de vida, inter-relação saúde-doença, e compreensão da instituição como um todo, mas como sua vida e visão de mundo saudável.

Desta forma, a questão da QVT, é um fator motivacional e estratégico dentro das organizações, fica clara a importância da qualidade de vida no ambiente organizacional como aspecto motivador para o trabalhador, a implantação dos programas de qualidade de vida no trabalho como estratégia de melhoria de produtividade, tornam as organizações mais saudáveis, competitivas e produtivas.

Definida por Limongi-França (1996), como o conjunto de ações que, promovidas por uma instituição, visem à implantação de inovações e melhorias contínuas nos processos gerenciais, nas condições de trabalho e na cultura organizacional, a QVT passa a suceder o mero foco em horas trabalhadas versus unidades produzidas.

Diante do exposto pela autora, a qualidade de vida no trabalho é fundamental, pois é por meio de um ambiente saudável que as equipes estabelecem ligações e relacionamentos que favorecem a motivação e o alcance dos objetivos da organização, além é claro de garantir condições de promoção e prevenção de lesões aos trabalhadores.

E de acordo com a autora:

A qualidade de vida no trabalho e os modelos de liderança participativa acabam por se combinar tão perfeitamente que se tornam um moto-contínuo, em que um viabiliza e impulsiona o outro, mantendo a coesão da equipe. O modelo de liderança promove envolvimento das pessoas com a tarefa e participação no processo decisório; e isso acaba por se refletir na QVT, aumentando os índices de satisfação e motivação do empregado (Limongi-França, 2006, p. 79).

Dito isto, uma das formas de alterar a prevalência de comportamentos de risco na população de trabalhadores é por meio dos Programas de Promoção de Saúde no Trabalho (PPST), e dentro da instituição pública estadual, a qual este estudo está referido, fica a cargo do Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST), a qual eu

faço parte, e uma das estratégias utilizadas na Instituição ora estudada é a Ginástica Laboral (GL).

De acordo com o Conselho Federal de Educação Física (CONFEF), a GL é uma atividade física realizada no ambiente de trabalho com objetivos específicos à saúde ocupacional dos trabalhadores, é planejada e executada por um profissional ou estagiário de Educação Física durante o expediente de trabalho, sendo realizados exercícios físicos que buscam melhorar a saúde dos indivíduos de acordo com as funções que exercem.

A grande novidade proposta pela GL é o fato dos participantes não pensarem apenas naquele momento de pausa e lazer, mas refletir sobre suas limitações, aprendizado, correção postural, estilo de vida, estratégias e ações da sua qualidade de vida para tomar as suas próprias decisões, além de fomentar um ambiente de trabalho mais harmonioso e alegre, criando laços e interações com os participantes e com não participantes.

Nesse contexto, a promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores, torna-se uma prioridade, demandando abordagens inovadoras e eficazes, a jornada de trabalho é um processo natural que envolve mudanças no corpo, mente e na interação social e cultural, ela acontece de maneira única para cada pessoa e é influenciada por fatores como saúde, psicologia, ambiente social e cultural.

Desta forma, a escolha deste tema foi decorrente, em grande parte, da ênfase do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, (DMEST), da instituição avaliada e da inquietação do autor deste trabalho de conclusão de curso sobre os métodos de promoção da saúde no ambiente de trabalho a que venham intensificar a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Outro aspecto que motivou a realização desse estudo, deve-se a experiência do autor como estagiário da instituição, por mais de um ano e meio, como futuro Bacharelado em Educação Física e principalmente por acreditar no potencial da GL como instrumento de qualidade de vida no trabalho, além de fomentar futuros estudos que venham contribuir para melhorias e atualizações para a instituição.

## 1.1. OBJETIVOS

### 1.1.1. Objetivo Geral

O objetivo deste estudo é descrever e analisar os efeitos das variáveis, sexo, grupo de idade, tempo de serviço, frequência de participação na Ginástica Laboral sobre a percepção da Qualidade de Vida de trabalhadores da Administração Pública Estadual.

### 1.1.2. Objetivos Específicos

- a) Verificar se há diferenças nas percepções dos diferentes domínios de Qualidade de Vida (QV) entre os sexos, grupos de faixa etária, tempo de trabalho e frequências de participação nas aulas de GL;
- b) Identificar o tamanho do efeito das variáveis sociodemográficas sobre os quatro domínios de Qualidade de Vida (QV) Domínio Físico, Domínio Psicológico, Domínio Relações Sociais e Domínio Meio Ambiente, assim como, sobre a auto avaliação da QV.

## 1.2. Justificativa

Este estudo visa preencher essa lacuna ao investigar qual é a percepção de qualidade de vida em servidores públicos que incorporam a prática da GL em suas rotinas, compreender como essa população específica percebe os benefícios associados à prática regular de atividades físicas, e com isso, poder fornecer insights valiosos para a elaboração de estratégias de promoção da saúde mais eficazes e direcionadas às instituições.

Além disso, ao analisar a percepção subjetiva desses servidores, podemos obter uma compreensão mais profunda dos fatores psicossociais envolvidos no processo de trabalho/sedentarismo/envelhecimento ativo.

Com base na afirmação de Romero et al.:

Conhecer os benefícios da atividade física é importante. Seja para manter-se saudável, permanecer com um corpo bonito, aliviar o estresse do dia a dia ou

simplesmente para sentir-se bem, sempre haverá algo, em meio a tantos objetivos, que impulsiona o indivíduo a escolher exercitar-se, ou seja, um motivo que o faz adquirir tal comportamento (2017, p. 77).

Desta forma, este estudo não apenas contribuirá para a literatura científica existente, mas também poderá fornecer subsídios para o desenvolvimento de programas de intervenção que promovam uma qualidade de vida do trabalhador saudável e uma maior qualidade de vida para todas as pessoas.

## **2. REVISÃO DA LITERATURA**

No capítulo abaixo, apresentaremos uma breve revisão da literatura, sobre conceitos importantes acerca do tema de pesquisa, bem organizados e que facilitam a compreensão do leitor de forma temática sobre os principais tópicos abordados.

### **2.1 Qualidade de Vida no Trabalho**

A importância da QVT, vem sendo um assunto de extremo interesse no ambiente dos negócios e esse conceito que engloba as relações de trabalho vem se tornando foco de análises, pesquisas e estudos, com a globalização veio competitividade, cobranças, metas e melhores rendimentos, intensificando a percepção de empresas sobre a necessidade de investir em programas de QVT.

Desta forma, a qualidade de vida no trabalho é fundamental, pois é por meio de um ambiente saudável que as equipes estabelecem ligações e relacionamentos que favorecem a motivação e o alcance dos objetivos da organização. Alguns fatores como, por exemplo, o comportamento do colaborador diante da pressão sofrida pelo chefe, os seus valores e o nível de preocupação de seus superiores são relevantes para analisar o grau de intensidade existente entre ambos, para adotar medidas que promovam o ambiente saudável para o funcionário desempenhar suas funções com qualidade.

Em termos conceituais, a QVT pode ser definida com base em duas perspectivas complementares: da organização e do trabalhador, sob a ótica das organizações, a QVT se expressa por um conjunto de práticas que visam à promoção do bem-estar individual e

coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.

Sob a ótica dos trabalhadores, expressa-se por meio das representações globais acerca do contexto de trabalho no qual estão inseridos, indicando experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (Ferreira, 2017).

Diante disso, no século XVIII com a Revolução Industrial necessitou-se de um novo modelo de produção, divisão do trabalho e aperfeiçoamento das tarefas realizadas, e de acordo com Rodrigues (1994, p. 76) “a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa”.

Desta forma, o grande marco no desenvolvimento da QVT foi a década de 1970. A partir desse momento o trabalho começou a ser valorizado tendo um significado para o encontro da auto realização, crescimento profissional, desenvolver habilidades, proporcionar segurança e satisfação em cada realização.

Entretanto, tivemos um momento que mudou esse sistema novamente, que foi a pandemia da COVID-19, e o aumento do teletrabalho, que pode ser definido como uma forma de organização de trabalho, por meio da qual as atividades podem ser desenvolvidas parcial ou completamente fora do local de trabalho convencional da empresa, com o auxílio de ferramentas e serviços de telecomunicação, ou seja o famoso home office.

Desta forma, segundo Rodrigues (1994), “os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”, por isso muitas relações matrimoniais foram afetadas durante o tempo de teletrabalho, além de um grau de adoecimento, apesar disso muitas empresas e instituições adotaram este formato de trabalho pós pandemia.

Por isso, conclui-se que a satisfação com o trabalho constitui importante fator na determinação da melhor QVT e no domínio psicológico, bem como na proteção contra o estresse, além de oportunizar um excelente ambiente para que o trabalhador possa contribuir muito para a instituição ou empresa que paga pelos seus serviços.

## 2.2 Saúde e Qualidade de Vida

“Saúde” e “Qualidade de vida” são duas ideias que andam de certa maneira interligadas, tendo em vista que se apresentam interdependentes um do outro. É difícil imaginar o conceito de qualidade de vida sem saúde, da mesma maneira que não se pensa em saúde sem chegar ao conceito de qualidade de vida.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), define “saúde” como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”, essa definição holística ressalta a importância de considerar não apenas a presença ou ausência de condições médicas, mas também os aspectos psicológicos e sociais que desempenham um papel vital na qualidade de vida das pessoas.

O conceito de "qualidade de vida" transcende as fronteiras da mera ausência de doenças, abrangendo dimensões mais amplas e profundas do estado humano, ela refere-se à avaliação global do padrão de vida de uma pessoa, levando em consideração fatores tangíveis e intangíveis que contribuem para sua felicidade e satisfação.

Desta forma, é importante compreender que o trabalho nunca será neutro em relação a nossa saúde, ele precisa estar presente na própria definição de saúde, uma vez que ocupa um lugar privilegiado na luta contra o sofrimento e a doença, o trabalho tem um papel central na produção de saúde física, através da análise das condições de trabalho e de saúde psíquica, pela forma de organização do trabalho.

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial, por isso pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de

todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar.

Prevenir problemas de saúde é sempre mais eficaz e econômico do que tratá-los quando já estão avançados. Isso destaca a importância dos planos de saúde, corretoras e empresas que oferecem serviços de saúde e bem-estar.

Além disso, contar com planos de saúde, atividades físicas, ginástica laboral, entre outros, trazem excelentes condições de trabalho e empresas comprometidas com o bem-estar dos colaboradores, tendem a ganhar em produtividade, visto que pode ser uma estratégia inteligente para promover a prevenção e o cuidado com a saúde dos seus servidores.

### 2.3 Ginástica Laboral

Para o Conselho Federal de Educação Física, a GL é um conjunto de exercícios que buscam compensar os esforços físicos e mentais exigidos pela função que o trabalhador exerce, além disso, a GL, proporciona uma pausa ativa que colabora para a quebra da rotina no ambiente organizacional.

A GL, como o próprio nome sugere, é um conjunto de atividades corporais (ginástica) realizadas no ambiente de trabalho (laboral), a proposta de um programa de ginástica laboral é evitar o aparecimento de LERs e/ou DORTs através de exercícios de mobilidade articular e muscular, de modo a promover benefícios físicos, diminuir eventuais perdas de amplitude dos movimentos e propiciar um espaço de socialização e saída da rotina no próprio ambiente de trabalho, fazendo com que os funcionários exercitem o corpo e a mente.

Atualmente vivemos uma época de estresse epidêmico dentro e fora do trabalho, em que o nível de sedentarismo da população vem crescendo, ocasionando grandes prejuízos à saúde. Pesquisas médicas comprovam que esses problemas estão relacionados diretamente com o cansaço mental e com a falta de um ritmo de vida mais saudável,

muitas pessoas sonham com a ascensão financeira, porém esquecem que possuem um corpo e que este deve ser cuidado.

Para Mendes & Leite (2004), a saúde dos trabalhadores deve ser avaliada dentro dos aspectos ocupacionais físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos, psíquicos e sociais, ou seja, os médicos do trabalho e os profissionais especialistas em saúde ocupacional precisam verificar, por meio de um trabalho preventivo, os fatores ambientais de risco na empresa para evitar as doenças ocupacionais.

A ciência vem provando, ao longo dos anos, que servidores que praticam exercícios adoecem menos e causam menos prejuízos aos seus colaboradores, em quase todos os estudos realizados por pesquisadores apresentam casos de doenças relacionadas com a falta de hábito de praticar exercícios de natureza esportiva de maneira sistemática.

Desta forma, diante do exposto, entendemos que a GL é um programa de práticas corporais aplicado no ambiente organizacional com o intuito de proporcionar aos colaboradores uma pausa ativa antes, durante e/ou após o expediente de trabalho.

Ou seja, a GL é uma ferramenta de prevenção de afastamentos que promove a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e do clima organizacional, aumentando, conseqüentemente, a produtividade e satisfação dos colaboradores, trata-se, portanto, de uma atividade planejada, orientada e aplicada por profissionais de Educação Física e/ou estagiários, para a promoção e/ou prevenção em saúde coletiva.

## 2.4 Tipos de Ginástica Laboral

A GL é uma prática que apresenta mais de uma modalidade, cujas definições variam de acordo com a visão de diferentes autores. Segundo, Mendes & Leite (2008), existem cinco tipos principais de GL, sendo elas as seguintes:

**Ginástica Laboral – Preparatória;**

**Ginástica Laboral – Compensatória;**

**Ginástica Laboral – Relaxante;**

**Ginástica Laboral – Corretiva;**  
**Ginástica Laboral – Manutenção.**

**GL – Preparatória:** condiz com a prática de ginástica antes do turno de trabalho do funcionário (início da manhã, tarde ou noite), podendo ser utilizada como um “despertar” matinal, principalmente para trabalhadores que manuseiam ferramentas e utensílios que apresentem riscos de acidentes.

**GL – Compensatória:** também conhecida como ginástica de pausa ou pausa ativa, é a modalidade mais comum utilizada, sendo aplicada durante o expediente ou no horário de pico de fadiga dos funcionários, ou seja, pode ser executada após a jornada de trabalho já ter começado, 3 ou 4 horas do início, visando prevenir a adoção de vícios posturais errôneos nas atividades de vida diária.

Essa modalidade inclui exercícios que alongam a musculatura solicitada durante o expediente (agonista) e fortalecem a musculatura menos solicitada nos afazeres diários (antagonista).

**GL – Relaxante:** é executada no fim da jornada de trabalho e deve ser iniciada de 10 a 15 minutos antes do término do expediente, é indicada para trabalhadores que atendem o público diretamente, por exemplo, como bancários e funcionários do serviço de atendimento.

Estes trabalhadores necessitam de relaxamento devido ao estresse acumulado ao longo do dia, podem receber massagens nas regiões dorsal, cervical e lombar, ombros e pés.

**GL – Corretiva:** o objetivo principal desse tipo de aula é a correção postural, visando restabelecer possíveis desequilíbrios musculares e articulares, engloba exercícios físicos específicos, de modo a alongar a musculatura encurtada (frequentemente utilizada na atividade laboral) e fortalecer a enfraquecida (menos utilizada).

É recomendado para um grupo específico de trabalhadores com o mesmo problema, sendo realizada uma sessão comum, com foco nos problemas do grupo em questão.

**GL – Manutenção:** visa dar equilíbrio morfofisiológico aos indivíduos, de modo a prevenir ou evitar doenças crônico-degenerativas, essa modalidade pode ser executada em qualquer fase da jornada de trabalho, antes, durante ou após o expediente.

O tempo aproximado para a execução é de 30 a 60 minutos, podendo ser dividido ao longo do dia em pequenas sessões de menor tempo, as principais atividades exercidas nesse tipo de aula são os exercícios aeróbicos, para melhorar a capacidade respiratória.

Ainda segundo, Moraes (2014), e Lima (2000), estes autores defendem a existência de apenas três tipos principais, definidos pelo horário de execução: a GL preparatória (realizada antes da jornada de trabalho), a GL de compensação (realizada durante o expediente, como “pausa ativa”) e a GL de relaxamento (executada após o horário de trabalho ou nos minutos finais do expediente).

Além dos tipos citados, a literatura alerta para a existência da GL unicista, que, segundo as autoras, Pressi & Candotti (2005), tem como objetivo trabalhar o corpo como um todo, focando em exercícios de membros superiores, que geralmente são os mais acometidos pelas DORTs, e inclui, também, exercícios focados nos membros inferiores, na cervical e na lombar, além de promover orientações posturais e relações interpessoais antes, durante ou após a jornada de trabalho.

Desta maneira, postula-se, então, a existência de uma ampla gama de tipos de GL que, mesmo com pequenas diferenças estruturais nas metodologias de aplicabilidade, convergem para o mesmo objetivo: a melhoria e/ou manutenção da saúde física e mental dos trabalhadores.

E, dito isto, pela experiência e proposta de metodologia oferecida pelo DMEST, a atuação e forma de trabalho que mais se aproxima e se condiz com a GL, aplicada no local onde esta pesquisa ocorreu se baseia na **GL – Compensatória**.

### 3. METODOLOGIA

O presente estudo se caracteriza tendo metodologia de corte transversal, com delineamento quantitativo e com abordagem descritivo-comparativa, o estabelecimento de perfis de grupos de um determinado contexto, verificando suas semelhanças e diferenças contribui para uma melhor compreensão do comportamento e dos fatores que podem influenciá-lo. O objetivo dos estudos de corte transversal é obter dados fidedignos que ao final da pesquisa permitam elaborar conclusões confiáveis, robustas, além de gerar novas hipóteses que poderão ser investigadas com novas pesquisas (Zangirolami-Raimundo, 2018).

Desta forma, a formação e construção de perfis de grupos de um determinado contexto, sendo verificada suas semelhanças e diferenças, contribuem para uma melhor compreensão do comportamento e dos fatores que podem influenciá-los, e a utilização do método comparativo nos permite verificar similitudes e explicar divergências (Raupp, 2006; Marconi; Lakatos, 2010; Praça, 2015).

#### 3.1 AMOSTRA

A população-alvo da pesquisa é composta por 50 servidores públicos da Administração Estadual, de ambos os sexos, com idades definidas em grupos, com idades abaixo dos 30 anos, e acima dos 30 anos, regularmente matriculados e vinculados à Administração Pública Estadual, do CAFF, localizado na Av. Borges de Medeiros, 1501 - Praia de Belas, Porto Alegre - RS, 90119-900.

A amostra do tipo não probabilística, por conveniência, no qual os sujeitos foram convidados a participar do estudo de forma voluntária, sendo participantes e não participantes das aulas de Ginástica Laboral, vinculados a diferentes secretarias de trabalho, e com diferentes anos de trabalho dentro da Administração Pública.

O local escolhido para coletar a amostra é o mesmo local de trabalho do pesquisador, o que facilitou o acesso, contato e aceitação da administração para participar da pesquisa, todos os participantes praticam as aulas de Ginástica Laboral entre 1, 2 e 3

vezes na semana, sempre acompanhados pela supervisão de um Educador Físico, a administração, em seus moldes, não permite que as aulas de GL aconteçam sem a presença do supervisor de Educação Física, o mesmo é responsável pela segurança de todos, e pela capacitação dos estagiários.

### 3.2 CÁLCULO AMOSTRAL

Na definição do tamanho da amostra para a realização do estudo, recorreu-se aos cálculos utilizando o software G\*Power V. 3.1.9.7, considerando os seguintes critérios: assumiu-se um poder do teste 0.80 (Power ( $1-\beta$  err prob), um alfa de 0,05 ( $\alpha$  err prob) e um tamanho do efeito grande 0,40 (*Effect size* – 0.40) e um teste estatístico de ANOVA One-Way (*F tests ANOVA: Fixed effects, omnibus, one-way effects*) com 4 grupos: sexo; grupo de idade; frequência de prática, tempo de trabalho para os quatro Domínios da Qualidade de Vida (WHOQOL-bref). Desta forma o tamanho da amostra ficou definido em  $n = 50$  sujeitos (*Total sample size* = 50). São apresentados abaixo os valores de referência e o valor do F crítico (4.0343097) para as diferenças significativas ( $p < 0,05$  Erro tipo I ( $\alpha$ ) e  $p < 0,001$  Erro tipo II ( $\beta$ )).

**F tests** - ANOVA: Fixed effects, omnibus, one-way

**Analysis:** A priori: Compute required sample size

**Input:** Effect size  $f = 0.40$

$\alpha$  err prob = 0.05

Power ( $1-\beta$  err prob) = 0.80

Number of groups = 2

**Output:** Noncentrality parameter  $\lambda = 8.3200000$

Critical F = 4.0343097

Numerator df = 1

Denominator df = 50

**Total sample size = 50**

Actual power = 0.8074866

### 3.3 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A seguir, as porcentagens de composição amostral referente ao sexo, do grupo de idade, da frequência na prática da GL e do grupo de tempo (anos) de trabalho, ilustrados nas tabelas 1,2,3 e 4.

**Tabela 1** – Distribuição da amostra referente ao sexo

<b>Sexo</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
Feminino	29	58,0
Masculino	21	42,0
Total	50	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A amostra foi composta, como apresenta a tabela 1, predominantemente por mulheres, sendo 29 mulheres (58%) e 21 homens (42%), de um total de 50 participantes.

**Tabela 2** – Distribuição da amostra referente aos grupos de idade

<b>Grupo de idade</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
Abaixo dos 30 anos	15	30,0
Acima dos 30 anos	35	70,0
Total	50	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Conforme mostra a tabela 2, os participantes foram separados em dois grupos de idade, tendo uma predominância de um público mais velho, onde 70 % (35) da amostra foi composta por participantes com mais de 30 anos, e 30 % (15) por participantes com menos de 30 anos.

**Tabela 3** – Distribuição da amostra referente a frequência de prática na GL

<b>Frequência de Prática na Ginástica Laboral</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
Não frequenta	13	26,0
1x por semana	13	26,0
2 a 3x por semana	24	48,0
Total	50	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A tabela 3 apresenta a classificação da amostra em 3 grupos referentes a frequência de prática na Ginástica Laboral. A distribuição dessa variável foi equilibrada entre dois grupos, quem não participa 26% (13), e quem participa uma vez na semana 26% (13), e a maioria 48% (24) com duas ou três participações na semana.

**Tabela 4** – Distribuição da amostra por tempo (anos) de trabalho

<b>Tempo de Trabalho</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
Abaixo de 10 anos	25	50,0
Acima de 10 anos	25	50,0
Total	50	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A tabela 4 apresenta a classificação da amostra em dois grupos referentes ao tempo (anos) de trabalho, a distribuição dessa variável foi totalmente equilibrada, 50% (25) dos participantes tem menos de dez anos de trabalho, e 50% (25) trabalha a mais de dez anos na Administração Pública Estadual.

### 3.4 INSTRUMENTO DE COLETA

O instrumento escolhido para avaliação da qualidade de vida foi a versão brasileira do World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL-bref), questionário multidimensional desenvolvido pela OMS, composto de 26 questões, sendo duas questões sobre a qualidade de vida geral; sete questões que compõem o domínio físico; seis, o domínio psicológico; três, o domínio relações sociais; e oito, o domínio

meio ambiente Fleck, et al. (2000). Os domínios e facetas do questionário são descritos na Tabela 1.

Cada uma das questões no WHOQOL-bref é pontuada numa escala de Likert, cujas respostas geram pontuações que variam de 1 a 5, que permite ao entrevistado classificar sua percepção em relação a cada aspecto da vida. As pontuações de cada domínio podem ser calculadas e interpretadas separadamente para fornecer uma compreensão abrangente da qualidade de vida do indivíduo em diferentes áreas.

Os quatros domínios são:

**Domínio Físico:** Avalia a percepção do indivíduo em relação à sua saúde física, capacidade de realizar atividades diárias, dor, desconforto, energia e fadiga.

**Domínio Psicológico:** Este domínio diz respeito à percepção do indivíduo sobre seu estado emocional, positividade de sentimentos, autoestima, pensamentos negativos, satisfação com a vida e habilidade para lidar com problemas.

**Domínio das Relações Sociais:** Avalia a qualidade das relações sociais do indivíduo, incluindo suporte social, interações pessoais, relações sociais e apoio social disponível.

**Domínio do Meio Ambiente:** Este domínio refere-se ao ambiente físico em que o indivíduo vive, incluindo segurança física, recursos financeiros, acessibilidade a serviços de saúde, transporte, condições de moradia, lazer e ambiente natural.

**Tabela 5** - Domínios e facetas do WHOQOL-bref.

<b>Domínio 1 - Domínio Físico</b>
Dor e desconforto
Energia e fadiga
Sono e repouso
Mobilidade
Atividades da vida cotidiana
Dependência de medicação ou de tratamentos
Capacidade de trabalho
<b>Domínio 2 - Domínio Psicológico</b>
Sentimentos positivos
Pensar, aprender, memória e concentração
Autoestima
Imagem corporal e aparência
Sentimentos negativos
Espiritualidade/religião/crenças pessoais
<b>Domínio 3 - Relações Sociais</b>
Relações pessoais
Suporte (Apoio) social
Atividade sexual
<b>Domínio 4 - Meio Ambiente</b>
Segurança física e proteção
Ambiente no lar
Recursos financeiros
Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
Participação em, e oportunidades de recreação/ lazer
Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
Transporte

Fonte: The WHOQOL Group (1998a).

### 3.5 Cálculos dos Escores nos Domínios

Seguiu-se as mesmas diretrizes da proposta por Pedroso, Pilatti & Reis (2009), realizando os cálculos dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-bref de forma automatizada.

A transcrição textual da sintaxe do WHOQOL-bref se apresenta da seguinte forma:

1. É verificado se todas as 26 questões foram preenchidas com valores entre 1 e 5;

2. Invertem-se todas as questões cuja escala de respostas é invertida;

3. Os escores dos domínios são calculados através da soma dos escores da média da “n” questões que compõem cada domínio. Nos domínios compostos por até sete questões, este será calculado somente se o número de facetas não calculadas não for igual ou superior a dois. Nos domínios compostos por mais de sete questões, este será calculado somente se o número de facetas não calculadas não for igual ou superior a três. O resultado é multiplicado por quatro, sendo representado em uma escala de 4 a 20.

4. É calculado um escore “Total” do respondente, o escore consiste no cálculo da média aritmética simples dos escores das 26 questões do instrumento.

**Quadro 1** - Quadro Sintaxe SPSS para o cálculo dos escores do WHOQOL-bref.

ETAPAS	SINTAXE SPSS PARA O CÁLCULOS DOS ESCORES DO WHOQOL-BREF
Verificar se todos os 26 itens foram preenchidos com respostas entre 1 e 5	RECODE Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 (1=1) (2=2) (3=3) (4=4) (5=5) (ELSE=SYSMIS).
Converter as questões invertidas	RECODE Q3 Q4 Q26 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1).
Calcular os escores dos domínios	COMPUTE PHYS=MEAN.6(Q3,Q4,Q10,Q15,Q16,Q17,Q18)*4. COMPUTE PSYCH=MEAN.5(Q5,Q6,Q7,Q11,Q19,Q26)*4. COMPUTE SOCIAL=MEAN.2(Q20,Q21,Q22)*4. COMPUTE ENVIR=MEAN.6(Q8,Q9,Q12,Q13,Q14,Q23,Q24,Q25)*4.
Transformar os escores para uma escala de 0 a 100	COMPUTE PHYS=(PHYS-4)*(100/16). COMPUTE PSYCH=(PSYCH-4)*(100/16). COMPUTE SOCIAL=(SOCIAL-4)*(100/16). COMPUTE ENVIR=(ENVIR-4)*(100/16).
Excluir os respondentes cujo número de itens não respondidos excedem 20% do total de itens	COUNT TOTAL=Q1 TO Q26 (1 THRU 5). SELECT IF (TOTAL>=21). EXECUTE.

Fonte: The WHOQOL Group (1998b).

### 3.6 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Neste capítulo, apresentamos como foi feita a apresentação, contato com a direção, e tomadas de decisão para a permissão de aplicação da pesquisa.

#### 3.6.1 Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Após a autorização da instituição, os voluntários para a pesquisa foram, através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, informados sobre as seguintes informações da pesquisa: instituição; título; objetivo; instrumento; processo de coleta de dados; benefícios e riscos; pesquisadores; e contato dos envolvidos.

Também lhes foi garantido que a aplicação do inventário não traria qualquer tipo de constrangimento, que esse estudo não terá nenhum tipo de fim, que a identidade

peçoal dos investigados será resguardada e que se for de sua vontade, o participante poderá deixar a pesquisa a qualquer momento (APÊNDICE A).

### 3.7 PROCEDIMENTOS DE COLETAS DE DADOS

A coleta de dados para este estudo foi realizada seguindo os seguintes procedimentos:

1. Termo de anuência da Administração Pública Estadual;
2. Estratégia de convite para participação na pesquisa;
3. Obtenção de Consentimento (TCLE): Todos os participantes serão devidamente informados sobre os objetivos do estudo, os procedimentos envolvidos e quaisquer potenciais riscos ou benefícios associados à sua participação. Eles serão convidados a fornecer seu consentimento informado através do formulário online antes de participar do estudo;
4. Administração do WHOQOL-bref: O instrumento WHOQOL-bref será aplicado individualmente aos participantes de modo online, garantindo privacidade e conforto durante a resposta às questões;
5. Avaliação da Qualidade de Vida: os dados relativos a qualidade de vida, serão coletados por meio do questionário online preenchido pelos participantes que se encaixam nos critérios de inclusão;
6. Coleta de Dados Demográficos: Informações demográficas relevantes, como idade, sexo, estado de saúde atual e histórico de atividade física serão obtidas por meio do questionário preenchido pelos participantes.

Os dados foram coletados através da plataforma Google Forms, e posteriormente foram extraídos em um relatório, planilha de Excel, e transcritos para o software SPSS v.27 com o intuito de realização das análises descritivas e

inferenciais, o termo de consentimento e o WHOQOL-bref se encontram anexados no trabalho.

### 3.8 Aspectos Éticos

Este estudo será conduzido em conformidade com os princípios éticos estabelecidos na Declaração de Helsinki (1983). Todos os participantes serão informados sobre seus direitos, a natureza voluntária da participação e a confidencialidade dos dados.

A participação na pesquisa contribuirá para o avanço do conhecimento na área de qualidade de vida em praticantes da Ginástica Laboral, além disso, o indivíduo terá a oportunidade de refletir sobre sua própria percepção de qualidade de vida.

Os riscos na participação da pesquisa foram minimizados de acordo com as estratégias adotadas em estudos anteriores, assim como neste, os benefícios de sua participação são indiretos, possibilitando ao pesquisador aprofundar os conhecimentos sobre o tema abordado, além de promover novas políticas para a melhoria e ampliação da atuação da qualidade de vida do trabalhador da instituição.

Desta forma, disponibilizamos a todos o TCLE, com todas as informações, objetivos, instrumento, procedimentos de coleta, riscos e benefícios (APÊNDICE A). Para solicitar a autorização da instituição no sentido da realização da pesquisa, elaboramos uma CARTA DE ANUÊNCIA, informando a direção do CAFF, sobre todos os procedimentos da pesquisa, elaboração e como seria realizada (APÊNDICE B).

### 3.9 Análise Estatística

Os dados coletados serão submetidos a análises estatísticas utilizando software SPSS V.27, o nível de significância mantido em 0,05. Análises descritivas serão realizadas para caracterizar a amostra e apresentados nas tabelas em valores de frequências absolutas e relativas e, de forma gráfica explorando o cruzamento de variáveis sociodemográficas.

Na descrição do perfil da amostra em relação aos domínios da Qualidade de Vida (QV) geral e estratificados por sexo, grupo de idade e de frequência de prática os dados serão apresentados em tabelas com valores de média, desvios padrão e IC95%. Nas análises inferenciais recorreu-se aos testes estatísticos comparativos T teste para amostras independentes, nas comparações das dos domínios da QV por sexo e grupo de idade.

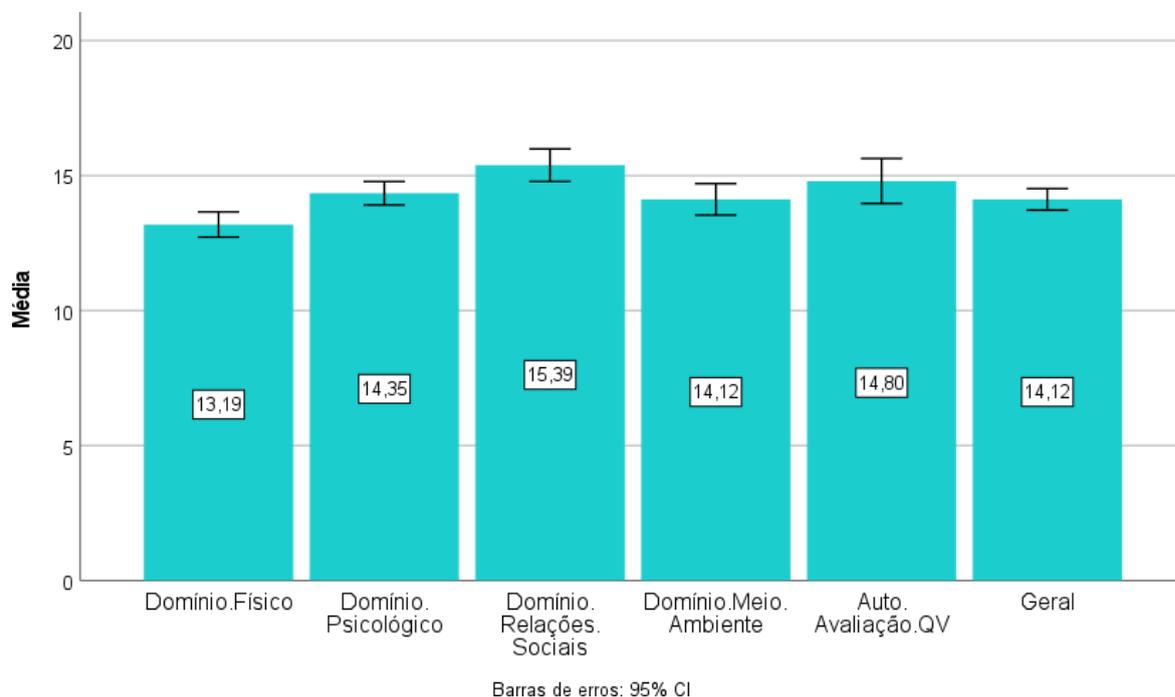
A homogeneidade será verificada pelo teste de Leveni, já para as comparações entre os grupos de frequência de prática utilizou-se a análise de variância a um fator (ANOVA – One-Way), adotando o teste de comparações múltiplas de Games-Howell devido as variâncias entre os grupos não serem iguais.

Os efeitos das variáveis sociodemográficas sobre os domínios de Qualidade de Vida (QV) será verificado pelo d de Cohen, que utiliza os desvios padrão agrupados, no T teste independente e pelo Eta<sup>2</sup> com base em modelo de efeito fixo, para a ANOVA One-Way, o nível de significância nos testes estatísticos foi mantido em 0,08.

#### 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com a finalidade de cumprir com os objetivos propostos inicialmente, este capítulo irá apresentar os dados e discutir os resultados obtidos na pesquisa.

**Tabela 6** – Escore dos Domínios de Qualidade de Vida para amostra geral



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Conforme apresenta a tabela 6 e a 7, dos escores dos Domínios de Qualidade de Vida para a amostra geral, com maior importância entre os participantes foi o Domínio de Relações Sociais com 15,39 %, e o Domínio Psicológico com 14,35 %, seguido do Domínio do Meio Ambiente com 14,12 % e, por último o Domínio Físico com 13,19 %.

Pelos resultados apresentados, ainda podemos observar que a Auto Avaliação da Qualidade de Vida teve 14,80 %, e a Geral ficou logo abaixo com 14,12 % mostrando que os participantes têm uma boa prática de atividades físicas, e consideram importante a permanência nessas atividades, pois está relacionada à uma boa qualidade de vida, sabendo da importância da Ginástica Laboral durante a jornada de trabalho.

Desta forma, como encontrado no estudo de Nóbrega (2024), e Tormen (2022), podemos encontrar semelhanças com este perfil, onde também se verificou que o Domínio de Relações Sociais foi o que obteve maior destaque na pesquisa realizada pelos autores, demonstrando a importância das relações de convivência e trabalho coletivo durante o período de trabalho.

Dito isto, o que pode explicar tais semelhanças, são perfis parecidos dentro das pesquisas, a aplicação da GL, que está diretamente envolvida, além é claro de variáveis semelhantes, que também iremos mencionar no decorrer da discussão, como sexo, e faixa etária.

**Tabela 7 - Estatísticas Descritivas Geral**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Escore Domínio Físico	50	28,57	71,43	57,42	10,301
Escore Domínio Psicológico	50	37,50	87,50	64,66	9,569
Escore Domínio Relações Sociais	50	33,33	100,00	71,16	13,279
Escore Domínio Meio Ambiente	50	34,38	93,75	63,25	12,776
N válido (de lista)	50				

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Desta forma, como a apresentação dos resultados de qualidade de vida do WHOQOL, são resultados em % de 0 a 100, quanto maior a porcentagem (mais perto de 100%) melhor a qualidade de vida, ou seja, mais uma vez o Domínio de Relações Sociais teve o escore mais alto, apontando o que a tabela 6 já havia mostrado.

Dito isso, pelos resultados apresentados, podemos observar que a busca por um completo bem-estar físico, mental e social, associados tanto a qualidade de vida, quanto ao prazer Barbosa et al. (2010), é um dos principais fatores motivacionais para a prática de atividades físicas, e a permanência nessas atividades está relacionada principalmente à motivação intrínseca, referente ao interesse e à vontade própria do indivíduo (Brandão & Machado, 2008; Saldanha et al., 2019; Balbinotti et al., 2011a; Balbinotti & Barbosa, 2008).

**Tabela 8 - Estatísticas por grupo de idade**

	Grupo de idade	N	Média	Desvio Padrão
Escore Domínio Físico	Abaixo dos 30 anos	15	55,71	11,596
	Acima dos 30 anos	35	58,16	9,783
Escore Domínio Psicológico	Abaixo dos 30 anos	15	62,22	10,735
	Acima dos 30 anos	35	65,71	8,986
Escore Domínio Relações Sociais	Abaixo dos 30 anos	15	73,33	9,019
	Acima dos 30 anos	35	70,23	14,753
Escore Domínio Meio Ambiente	Abaixo dos 30 anos	15	65,20	11,921
	Acima dos 30 anos	35	62,41	13,203

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O escore geral dos domínios apresentou uma homogeneidade nas médias nos escores por idade, com uma leve diferença no Domínio de Relações Sociais, sendo maior no grupo abaixo dos 30 anos, o que nos faz pensar na revolução digital, e forma de convivência social dos jovens, em relação ao grupo acima dos 30 anos.

Entretanto, como na pesquisa realizada por Nóbrega (2024), a faixa etária que obteve maior participação foi acima dos 30 anos, o que releva uma semelhança própria desta etapa da vida dos trabalhadores, são conforme explica o autor Gonçalves (2016), que considera que, nesta fase, os indivíduos estão no auge de suas habilidades físicas, pois possuem mais tecido muscular, mais cálcio nos ossos, mais massa cerebral, melhor acuidade visual, maior capacidade aeróbica e um sistema imunológico mais eficiente.

As habilidades sociais são fundamentais para que a pessoa viva melhor em sociedade, possibilitando a sobrevivência do indivíduo e da espécie, por meio delas, aprendem-se formas de comunicação e regras para convívio, adquirindo conhecimento acerca de si e do mundo e dando-lhe significação, é possível construir uma identidade, por isso o Domínio de Relações Sociais é tão significativo.

**Tabela 9 - Estatísticas por sexo**

	Sexo	N	Média	Desvio Padrão
Escore Domínio Físico	Feminino	29	58,00	9,384
	Masculino	21	56,63	11,643
Escore Domínio Psicológico	Feminino	29	67,67	7,606
	Masculino	21	60,51	10,591
Escore Domínio Relações Sociais	Feminino	29	73,56	10,926
	Masculino	21	67,85	15,653
Escore Domínio Meio Ambiente	Feminino	29	63,14	12,482
	Masculino	21	63,39	13,482

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A descrição dos escores por sexo, evidenciado na tabela 9, apresentou um maior destaque novamente para o Domínio de Relações Sociais, e seguido do Domínio Psicológico, principalmente no sexo feminino, onde a maior diferença foi encontrada, nos demais casos houve uma homogeneidade das médias entre os domínios e sexos.

Entretanto, assim como na pesquisa realizada por Tormen (2022), podemos notar que à semelhança de maior participação do sexo feminino em relação ao sexo masculino, o que pode se explicar por um senso de autocuidado maior pelas mulheres com a sua saúde, do que os homens.

**Tabela 10 – Estatísticas por tempo de trabalho**

	Grupo Tempo Trabalho	N	Média	Desvio Padrão
Escore Domínio Físico	Abaixo de 10 anos	25	57,00	11,269
	Acima de 10 anos	25	57,85	9,449
Escore Domínio Psicológico	Abaixo de 10 anos	25	63,50	11,172
	Acima de 10 anos	25	65,83	7,701
Escore Domínio Relações Sociais	Abaixo de 10 anos	25	74,33	11,002
	Acima de 10 anos	25	68,00	14,766
Escore Domínio Meio Ambiente	Abaixo de 10 anos	25	68,62	12,515
	Acima de 10 anos	25	57,87	10,792

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Já, na tabela 10, vemos uma homogeneidade nos escores por tempo de trabalho, mas com leve diferenças também nos Domínios de Relações Sociais e Domínio Psicológico, principalmente em servidores abaixo de 10 anos de trabalho, ou seja, conseguem desenvolver relações mais próximas e significativas, mantendo um bom ambiente de trabalho e produtividade.

**Tabela 11** – Estatísticas por frequência de participação na GL

		N	Média	Desvio padrão
Escore Domínio Físico	Não frequente	13	54,67	9,265
	1x por semana	13	55,49	13,411
	2 a 3x por semana	24	59,97	8,619
Escore Domínio Psicológico	Não frequente	13	62,17	6,901
	1x por semana	13	66,02	10,184
	2 a 3x por semana	24	65,27	10,545
Escore Domínio Relações Sociais	Não frequente	13	64,10	17,475
	1x por semana	13	75,00	7,607
	2 a 3x por semana	24	72,91	12,101
Escore Domínio Meio Ambiente	Não frequente	13	55,28	13,342
	1x por semana	13	66,82	12,206
	2 a 3x por semana	24	65,62	11,323

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Na tabela 11, vemos também uma homogeneidade nos escores por frequência de participação nas aulas de Ginástica Laboral, com uma leve diferença no escore do Domínio de Relações Sociais no grupo que participa pelo menos 1x na semana.

Desta forma, podemos identificar que este grupo consegue desenvolver relações melhores que os outros, melhorando o ambiente de trabalho, e harmonia, como menciona Souza (2016a):

“à prática regular de atividade física contribui para reduzir os níveis de estresse e é fundamental para a manutenção de uma vida saudável e qualidade de vida, essa atuação na saúde física e mental do indivíduo praticante traz benefícios na capacidade funcional, aspectos antropométricos, metabólicos e psicológicos, adjunto a expressiva mutação na autoestima, autoconceito, imagem corporal e funções cognitivas, o que ameniza a sobrecarga imposta nas atividades laborais”.

**Tabela 12** – Resultados das comparações por sexo

Domínios da Qualidade de Vida	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Domínio Físico	Feminino	29	13,28	1,501	,278
	Masculino	21	13,06	1,862	,406
Domínio Psicológico	Feminino	29	14,82	1,217	,225
	Masculino	21	13,68	1,694	,369
Domínio Relações Sociais	Feminino	29	15,77	1,748	,324
	Masculino	21	14,85	2,504	,546
Domínio Meio Ambiente	Feminino	29	14,10	1,997	,370
	Masculino	21	14,14	2,157	,470
Auto Avaliação QV	Feminino	29	15,59	2,745	,510
	Masculino	21	13,71	2,918	,637
Geral	Feminino	29	14,35	1,219	,226
	Masculino	21	13,79	1,576	,344

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Após análise multivariada, a idade manteve-se associada à QV nos domínios de Relações Sociais e Ambiente. No domínio de Relações Sociais, indivíduos acima de 40 anos apresentaram pior percepção da QV que jovens adultos, e isso pode ser justificado pela concepção de que jovens adultos se encontram na fase da vida na qual se atinge o pico funcional da rede de relacionamentos, enquanto que a entrada no mercado de trabalho, o casamento e os filhos tomam um tempo que antes era dedicado às amizades, sendo que o lazer de adultos mais velhos envolve mais a família do que os amigos (Souza & Hutz, 2008b).

Desta forma, as médias da QV observadas nos quatro domínios e na QV geral foram menores do que aquelas comumente relatadas por outros autores, mas, no entanto, o padrão da QV nos domínios foi semelhante ao de outros estudos brasileiros, com o de Relações Sociais apresentando a melhor média e o de Domínio Físico apresentando a menor, geralmente por ser realizado com a maior parte dos pesquisados sendo indivíduos acima dos 30 anos, e com mais de 10 anos de trabalho, provavelmente com famílias formadas e diferentes percepções de QV (Campos & Neto, 2008).

**Tabela 13** - Resultados da aplicação do Teste T independente

		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extrem.)	Diferença Média
Domínio Físico	Variâncias iguais assumidas	,802	,375	,461	48	,647	,2195
	Variâncias iguais não assumidas			,445	37,339	,659	,2195
Domínio Psicológico	Variâncias iguais assumidas	2,752	,104	2,784	48	<b>,008</b>	1,1450
	Variâncias iguais não assumidas			2,642	34,309	,012	1,1450
Domínio Relações Sociais	Variâncias iguais assumidas	2,156	,149	1,520	48	,135	,9129
	Variâncias iguais não assumidas			1,436	33,614	,160	,9129
Domínio Meio Ambiente	Variâncias iguais assumidas	,176	,677	-,067	48	,947	-,0394
	Variâncias iguais não assumidas			-,066	41,197	,948	-,0394
Auto Avaliação de QV	Variâncias iguais assumidas	2,145	,150	2,318	48	<b>,025</b>	1,872
	Variâncias iguais não assumidas			2,295	41,638	,027	1,872

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os resultados da tabela 13 evidenciam diferenças significativas nos valores médios para o domínio psicológico entre os sexos ( $p = 0,008$ ). Revelando que as mulheres ( $\bar{x} = 14,82 \pm 1,217$ ) apresentam maior índices médios que os homens ( $\bar{x} = 13,68 \pm 1,694$ ) neste domínio, ou seja, as mulheres foram apontadas com maior frequência como compondo tais redes, com diferentes funções, o que pode estar relacionado com uma questão de gênero, como a tarefa de cuidar que geralmente é atribuída à mulher (Nogueira, 2001).

Outro domínio que se verificou diferença estatisticamente significativa ( $p = 0,025$ ) foi referente a auto avaliação de QV, onde as mulheres ( $\bar{x} = 15,59 \pm 2,745$ ) também, apresentam valores médios superiores aos apresentados pelos homens ( $\bar{x} = 13,71 \pm 2,918$ ), além de que, as mulheres de todas as idades são menos agressivas, mais solidárias, mais sugestionáveis, mais envolvidas e mais relacionadas socialmente do que os homens, essas características são positivamente relacionadas com a satisfação com vida e satisfação relativa às relações sociais (Neri, 2001).

#### 4.1 EFEITOS DA VARIÁVEL SEXO SOBRE OS DOMÍNIOS DE QV

Nas tabelas a seguir temos as comparações de escores dentro de cada um dos grupos separados, realizando uma análise dos valores por domínios da pesquisa.

**Tabela 14 - Tamanhos de efeitos de amostras independentes**

Domínios de QV		Padronizador <sup>a</sup>	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
				Inferior	Superior
Domínio Físico	d de Cohen	1,66166	,132	-,431	,694
Domínio Psicológico	d de Cohen	1,43549	<b>,798</b>	<b>,210</b>	<b>1,378</b>
Domínio Relações Sociais	d de Cohen	2,09682	,435	-,135	1,001
Domínio Meio Ambiente	d de Cohen	2,06539	-,019	-,581	,543
Auto Avaliação QV	d de Cohen	2,819	<b>,664</b>	<b>,084</b>	<b>1,238</b>
Geral	d de Cohen	1,37978	,406	-,163	,972

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os resultados descritos na tabela acima apontam que há efeito significativos e de magnitude elevada da variável sexo sobre os domínios psicológico (IC95% ,210 – 1,378) e de auto avaliação de QV (IC95% ,084 – 1,238).

Na tabela abaixo pode-se verificar o comportamento nos Domínios da QV em relação ao grupo de idade, que apresenta bastante homogeneidade, menos no Domínio de Relações Sociais acima dos 30 anos.

**Tabela 15 – Comparação por grupo de idade**

Domínios da Qualidade de Vida	Grupo de idade	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Domínio Físico	Abaixo dos 30 anos	15	12,91	1,855	,479
	Acima dos 30 anos	35	13,30	1,565	,264
Domínio Psicológico	Abaixo dos 30 anos	15	13,95	1,717	,443
	Acima dos 30 anos	35	14,51	1,437	,243
Domínio Relações Sociais	Abaixo dos 30 anos	15	15,73	1,443	,372
	Acima dos 30 anos	35	15,23	2,360	,399
Domínio Meio Ambiente	Abaixo dos 30 anos	15	14,43	1,907	,492
	Acima dos 30 anos	35	13,98	2,112	,357
Auto Avaliação QV	Abaixo dos 30 anos	15	15,47	2,875	,742
	Acima dos 30 anos	35	14,51	2,964	,501
Geral	Abaixo dos 30 anos	15	14,14	1,484	,383
	Acima dos 30 anos	35	14,10	1,375	,232

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Com base nos resultados da tabela 15 não foram evidenciadas diferenças estatisticamente significativas entre a comparação apresentada pelos grupos de idade nos domínios de QV, a média ficou entre (12,91 e 15,73), ou seja, entre “nem ruim e nem bom” e “bom”, o que sugere uma boa percepção em relação a QV.

**Tabela 16 - Resultados comparativos da aplicação do Teste T independente**

			Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extrem.)	Diferença média
Domínio Físico	Variâncias assumidas	iguais	,033	,856	-,767	48	,447	-,391
	Variâncias não assumidas	iguais			-,716	22,964	,481	-,391
Domínio Psicológico	Variâncias assumidas	iguais	,128	,722	-1,187	48	,241	-,558
	Variâncias não assumidas	iguais			-1,105	22,825	,281	-,558
Domínio Relações Sociais	Variâncias assumidas	iguais	3,284	,076	,752	48	,456	,495
	Variâncias não assumidas	iguais			,907	41,855	,370	,495
Domínio Meio Ambiente	Variâncias assumidas	iguais	,013	,909	,706	48	,484	,447
	Variâncias não assumidas	iguais			,736	29,260	,468	,447
Auto Avaliação QV	Variâncias assumidas	iguais	,469	,497	1,050	48	,299	,952
	Variâncias não assumidas	iguais			1,063	27,325	,297	,952

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Com base nos resultados da tabela 16 não foram evidenciadas diferenças estatisticamente significativas entre os escores apresentados pelos grupos de idade nos domínios de QV, assim como, para a auto avaliação de QV ( $p > 0,05$ ).

#### 4.2 EFEITOS DA VARIÁVEL IDADE SOBRE OS DOMÍNIOS DE QV

Os resultados apontaram que a variável grupo de idade, abaixo de 30 anos e acima de 30 anos, não influenciou nos domínios de QV, assim como, no escore geral da qualidade de vida.

Na tabela 17, pode-se verificar os índices médios e desvios padrão nos Domínios da QV em relação ao tempo de trabalho.

**Tabela 17 - Comparação por grupo por tempo de trabalho**

Domínios da Qualidade de Vida	Grupo Tempo Trabalho	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Domínio Físico	Abaixo de 10 anos	25	13,12	1,803	,360
	Acima de 10 anos	25	13,25	1,511	,302
Domínio Psicológico	Abaixo de 10 anos	25	14,16	1,787	,357
	Acima de 10 anos	25	14,53	1,232	,246
Domínio Relações Sociais	Abaixo de 10 anos	25	15,89	1,760	,352
	Acima de 10 anos	25	14,88	2,362	,472
Domínio Meio Ambiente	Abaixo de 10 anos	25	14,98	2,002	,400
	Acima de 10 anos	25	13,26	1,726	,345
Auto Avaliação QV	Abaixo de 10 anos	25	15,44	2,800	,560
	Acima de 10 anos	25	14,16	2,996	,599
Geral	Abaixo de 10 anos	25	14,43	1,574	,314
	Acima de 10 anos	25	13,80	1,134	,226

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Na tabela acima, se destaca a homogeneidade dos domínios, se destaca a Auto Avaliação QV e o Domínio de Relações Sociais com maiores, e evidenciam uma certa tendência em diminuir seus escores em decorrência do aumento do tempo de trabalho, com exceção dos Domínios Físico e Psicológico que apresentam um pequeno crescimento.

**Tabela 18** - Resultados comparativos da aplicação do Teste T na variável tempo de trabalho

			Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extrem.)	Diferença média
Domínio Físico	Variâncias assumidas	iguais	,148	,702	-,291	48	,772	-,137
	Variâncias não assumidas	iguais			-,291	46,584	,772	-,137
Domínio Psicológico	Variâncias assumidas	iguais	1,171	,285	-,860	48	,394	-,373
	Variâncias não assumidas	iguais			-,860	42,608	,395	-,373
Domínio Relações Sociais	Variâncias assumidas	iguais	3,244	,078	1,720	48	,092	1,013
	Variâncias não assumidas	iguais			1,720	44,370	,092	1,013
Domínio Meio Ambiente	Variâncias assumidas	iguais	1,342	,252	3,252	48	<b>,002</b>	1,720
	Variâncias não assumidas	iguais			3,252	46,984	,002	1,720
Auto Avaliação QV	Variâncias assumidas	iguais	,521	,474	1,561	48	,125	1,280
	Variâncias não assumidas	iguais			1,561	47,783	,125	1,280

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os resultados da tabela 18 evidenciam diferenças significativas nos valores médios para o domínio meio ambiente entre os grupos de tempo de trabalho ( $p = 0,002$ ).

Revelando que sujeitos com idades acima de 10 anos de trabalho ( $\bar{x} = 14,98 \pm 2,002$ ) apresentam maiores índices médios que os trabalhadores com tempo de serviço abaixo de 10 anos ( $\bar{x} = 13,26 \pm 1,726$ ) neste domínio, ou seja, quanto maior o tempo de serviço, como menciona Cardoso (2012), o tempo de trabalho é uma dimensão-chave para o entendimento das interações construídas entre os atores sociais, que, para além das relações vinculadas à organização das condições de trabalho e de emprego, exprime um sistema de valores, crenças, normas, leis, vivências, representações e poderes.

### 4.3 EFEITOS DA VARIÁVEL TEMPO DE TRABALHO SOBRE OS DOMÍNIOS DE QV

**Tabela 19** - Tamanhos de efeitos de amostras independentes

Domínios de QV		Padronizador <sup>a</sup>	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
				Inferior	Superior
Domínio Físico	d de Cohen	1,66386	-,082	-,637	,473
Domínio Psicológico	d de Cohen	1,53526	-,243	-,798	,315
Domínio Relações Sociais	d de Cohen	2,08344	,486	-,079	1,047
Domínio Meio Ambiente	d de Cohen	1,86971	<b>,920</b>	<b>,332</b>	<b>1,500</b>
Auto Avaliação QV	d de Cohen	2,899	,441	-,122	1,001
Geral	d de Cohen	1,37220	,453	-,111	1,012

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os resultados descritos na tabela acima apontam que há efeito significativos e de magnitude elevada da variável tempo de trabalho sobre o domínio do meio ambiente (IC95%, 332 – 1,500).

#### 4.4 RESULTADOS COMPARATIVOS DA APLICAÇÃO DA ANOVA ONE-WAY DOS ESCORES NOS DOMÍNIOS DE QV POR FREQUÊNCIA DE PRÁTICA NA GINÁSTICA LABORAL

**Tabela 20** - Comparação da ANOVA ONE-WAY por frequência na prática da GL

	Participação	N	Média	Desvio padrão	95% de Intervalo de Confiança para Média	
					Limite inferior	Limite superior
Domínio Físico	Não frequente	13	12,74	1,482	11,85	13,64
	1x por semana	13	12,87	2,145	11,58	14,17
	2 a 3x por semana	24	13,59	1,379	13,01	14,17
Domínio Psicológico	Não frequente	13	13,94	1,104	13,28	14,61
	1x por semana	13	14,56	1,629	13,57	15,54
	2 a 3x por semana	24	14,44	1,687	13,73	15,15
Domínio Relações Sociais	Não frequente	13	14,25	2,796	12,56	15,94
	1x por semana	13	16,00	1,217	15,26	16,73
	2 a 3x por semana	24	15,66	1,936	14,84	16,48
Domínio Meio Ambiente	Não frequente	13	12,84	2,134	11,55	14,13
	1x por semana	13	14,69	1,952	13,51	15,87
	2 a 3x por semana	24	14,50	1,811	13,73	15,26
Auto Avaliação QV	Não frequente	13	12,92	3,427	10,85	14,99
	1x por semana	13	15,85	2,230	14,50	17,19
	2 a 3x por semana	24	15,25	2,625	14,14	16,36

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Na comparação apresentada na tabela acima, sobre os escores nos domínios de QV, na frequência de participação da prática da GL, podemos observar que não houve muita diferença entre quem não participa das aulas de GL, e de quem participa.

Desta forma, a diferença que mais chama a atenção é na participação de 1x na semana, e tem efeito sobre o domínio de Relações Sociais, algo semelhante ao que foi encontrado na pesquisa de Nóbrega (2024), o que indica uma satisfação dos participantes no meio inserido, ou seja, onde os participantes podem desenvolver suas relações sociais através do trabalho em equipe, além de visar a melhora do ambiente laboral.

**Tabela 21** – Resultados Comparativos da Aplicação da ANOVA entre os grupos de frequência de participação nos Domínios de QV

Domínios de QV		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Domínio Físico	Entre Grupos	7,746	2	3,873	1,452	,244
	Nos grupos	125,374	47	2,668		
Domínio Psicológico	Entre Grupos	2,903	2	1,451	,609	,548
	Nos grupos	111,977	47	2,382		
Domínio Relações Sociais	Entre Grupos	23,379	2	11,690	2,777	,072
	Nos grupos	197,812	47	4,209		
Domínio Meio Ambiente	Entre Grupos	28,818	2	14,409	3,849	<b>,028</b>
	Nos grupos	175,962	47	3,744		
Auto Avaliação QV	Entre Grupos	64,885	2	32,442	4,246	<b>,020</b>
	Nos grupos	359,115	47	7,641		

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os resultados da tabela 21 evidenciam diferenças significativas nos valores médios para o domínio meio ambiente entre os grupos de frequência de participação ( $p = 0,028$ ) e auto avaliação de QV ( $0,020$ ). Entretanto, para identificar as diferenças nos grupos de frequência de prática recorreu-se ao teste de Post-hoc de Games-Howell.

Tabela 22 – Comparações Múltiplas teste

**Comparações múltiplas**  
Games-Howell

Variável dependente	(I)	(J)	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
	Frequência.Prática.GL	Frequência.Prática.GL				Limite inferior	Limite superior
Domínio Físico	Não frequente	1x por semana	-,13187	,72339	,982	-1,953	1,689
		2 a 3x por semana	-,84799	,49830	,226	-2,095	,399
	1x por semana	Não frequente	,13187	,72339	,982	-1,689	1,953
		2 a 3x por semana	-,71612	,65838	,534	-2,400	,968
	2 a 3x por semana	Não frequente	,84799	,49830	,226	-,399	2,095
		1x por semana	,71612	,65838	,534	-,968	2,400
Domínio Psicológico	Não frequente	1x por semana	-,61538	,54594	,508	-1,991	,760
		2 a 3x por semana	-,49573	,46089	,536	-1,625	,634
	1x por semana	Não frequente	,61538	,54594	,508	-,760	1,991
		2 a 3x por semana	,11966	,56822	,976	-1,294	1,533
	2 a 3x por semana	Não frequente	,49573	,46089	,536	-,634	1,625
		1x por semana	-,11966	,56822	,976	-1,533	1,294
Domínio Relações Sociais	Não frequente	1x por semana	-1,74359	,84577	,129	-3,920	,433
		2 a 3x por semana	-1,41026	,87038	,262	-3,627	,806
	1x por semana	Não frequente	1,74359	,84577	,129	-,433	3,920
		2 a 3x por semana	,33333	,51977	,798	-,940	1,606
	2 a 3x por semana	Não frequente	1,41026	,87038	,262	-,806	3,627
		1x por semana	-,33333	,51977	,798	-1,606	,940
Domínio Meio Ambiente	Não frequente	1x por semana	-1,84615	,80249	,075	-3,851	,158
		2 a 3x por semana	-1,65385	,69812	,067	-3,410	,102
	1x por semana	Não frequente	1,84615	,80249	,075	-,158	3,851
		2 a 3x por semana	,19231	,65587	,954	-1,449	1,834
	2 a 3x por semana	Não frequente	1,65385	,69812	,067	-,102	3,410
		1x por semana	-,19231	,65587	,954	-1,834	1,449
Auto Avaliação QV	Não frequente	1x por semana	-2,923*	1,134	,045	-5,79	-,06
		2 a 3x por semana	-2,327	1,091	,109	-5,09	,44
	1x por semana	Não frequente	<b>2,923*</b>	1,134	<b>,045</b>	,06	5,79
		2 a 3x por semana	,596	,818	,749	-1,43	2,62
	2 a 3x por semana	Não frequente	2,327	1,091	,109	-,44	5,09
		1x por semana	-,596	,818	,749	-2,62	1,43

\*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

No teste de comparações múltiplas encontrou-se diferença significativa somente na auto avaliação de QV ( $p = 0,045$ ) revelando que os trabalhadores que participam da

GL pelo menos uma vez por semana apresentam uma percepção maior de QV na sua auto avaliação ( $\bar{x} = 15,85 \pm 2,230$ ) do que os servidores que não frequentam a GL ( $\bar{x} = 12,92 \pm 1,342$ ).

Em relação aos efeitos da variável frequência de participação na GL, os resultados evidenciaram que não há influência nos domínios de QV, assim como, na auto avaliação da QV ( $p < 0,05$ ).

#### 4.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Como limitações deste trabalho, cito o tamanho pequeno da amostra, que pode influenciar na variabilidade dos dados e conseqüentemente nos resultados das análises inferenciais, limitando a extrapolação dos resultados deste estudo para outros contextos e amostra de tamanho diferente. Esta limitação se deu principalmente devido às enchentes que assolaram o estado do Rio Grande do Sul durante os meses de maio e junho de 2024, levando os servidores a se retirarem de seus empregos durante o momento da coleta de dados.

Dessa forma, a sugestão de realização de novas pesquisas, com amostras probabilísticas, contemplando uma maior participação e diferentes contextos, e que considerem outros fatores associados à motivação para a prática da Ginástica Laboral.

## 5 CONCLUSÃO

Após a análise dos resultados, é possível constatar que, quanto à percepção da Qualidade de Vida, houve diferenças significativas entre a avaliação inicial e final, indicando o efeito positivo exercido pela GL, o que foi confirmado pelos resultados obtidos sobre o Domínio de Relações Sociais, que obteve os melhores resultados em todos os grupos.

No Domínio de Relações Sociais, obteve-se escore de 71,16 (15,39), considerado “bom”, ou seja, as relações sociais, são um dos principais determinantes da alta satisfação com a qualidade de vida, e o afeto que os servidores têm entre si são forjadas na base da confiança mútua e por princípios de familiaridade.

Dada a relevância para os resultados da avaliação, concluímos que o conceito de Qualidade de Vida é entendido como subjetivo, multidimensional e influenciado por vários fatores relacionados a educação, economia e aspectos socioculturais, além de estar diretamente interligado à percepção do indivíduo em relação à sua própria doença.

Assim, ao analisarmos os nossos objetivos buscados ao início da pesquisa, podemos concluir que tivemos percepções diferentes entre os domínios de QV, sobretudo nas variáveis de “sexo” e “grupo de idade”, com ocorrência de percepção de “bastante/extremamente”, ou seja, há maior chance de melhorar a percepção da QV, aumentando significativamente todos os indicadores de QV, permitindo um impacto positivo sobre a satisfação e saúde do trabalhador.

Desta forma, foi possível concluir que os programas de promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida, designadamente por meio da Ginástica Laboral nos locais de trabalho, estão se tornando indispensáveis e que devem integrar a cultura das empresas, investir na qualidade de vida voltada aos funcionários nas empresas se constitui hoje uma das principais ações para a prevenção de problemas oriundos do exercício laboral que, em condições inadequadas, podem ocasionar, pelo excessivo ritmo de trabalho, grandes males à saúde dos trabalhadores.

E neste sentido, a implantação de um programa de Ginástica Laboral busca despertar nos trabalhadores a necessidade de mudanças do estilo de vida, e não apenas de alteração nos momentos de ginástica orientada dentro da empresa. Segundo, Nahas & Fonseca (2004), do ponto de vista empresarial, desenvolver ações de promoção da saúde

e da qualidade de vida para os trabalhadores representa um investimento com retorno garantido a médio e longo prazo, desenvolvendo relações afetivas, aliviando o estresse e transformando o ambiente de trabalho.

Comprovações vistas em estudos mencionados nesta pesquisa, indicam que a qualidade de vida no trabalho e a qualidade de vida geral influenciam a satisfação das pessoas no ambiente profissional ou vida pessoal, sendo válido mensurar concomitante estas duas variáveis, uma vez que as pessoas passam grande parte do seu dia no ambiente

de trabalho, tornando difícil a não interferência dos sentimentos vividos no trabalho e vida pessoal.

Assim, podemos evidenciar que o fato da Ginástica Laboral apresentar resultados positivos sobre o aumento da percepção da QV, enfatiza os benefícios e efeitos conquistados para a saúde de trabalhadores da Administração Pública Estadual, também enfatiza mais um importante local de trabalho e atuação do profissional de Educação Física, e como conseguimos impactar diretamente nossos alunos, criando um local mais humanizado e com estratégias que proporcionam o bem-estar das pessoas.

## REFERÊNCIAS

BALBINOTTI, Marcos Alencar Abaide; BARBOSA, Marcus Levi Lopes. Análise da consistência interna e fatorial confirmatória do IMPRAFE-126 com praticantes de atividades físicas gaúchos. **Psico-USF**, v. 13, n. 1, p. 1–12, 2008.

BALBINOTTI, Marcos Alencar Abaide et al. Motivação à prática regular de atividade física: um estudo exploratório. **Estudos de psicologia**, v. 16, n. 1, p. 99–106, 2011.

BARBOSA, Marcos Levi Lopes et al. O prazer na prática de atividades físicas e esportivas na adolescência: um estudo comparativo entre os sexos. **Coleção Pesquisa em Educação Física**, v. 9, n. 2, 2010.

BRANDÃO, Maria Regina Ferreira; MACHADO, Afonso Antonio. Aspectos psicológicos do rendimento esportivo. São Paulo: Atheneu, 2008. (**Coleção psicologia do esporte e do exercício, v. 2**).

Brasil, Ministério da Saúde. Saúde Brasil 2018 – **Uma análise da situação de saúde e das doenças e agravos crônicos: desafios e perspectivas**. Brasília: Ministério da Saúde, 2019.

CAMPOS, MO; NETO, JFR. Qualidade de vida: um instrumento para promoção da saúde. **Revista Baiana Saúde Pública**. 2008; 32(2):232-240.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. "**O tempo de trabalho na sociedade contemporânea**". In: Martins, Heloisa Helena Teixeira de Souza & Collado, Patrícia Alejandra (Org.). *Trabalho e sindicalismo no Brasil e na Argentina* São Paulo: Hucitec, 2012.

CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA - CONFEF. Ginástica Laboral. **Revista Confef**, n.13, p.4-11, ago. 2004. CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA - CONFEF. Ginástica Laboral: Intervenção exclusiva do profissional de educação física. **Revista Confef**, n. 23, p. 12-14, mar. 2007.

FERREIRA, M. C. (2017). **Qualidade de vida no trabalho**. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. (3 ed.). Brasília: Paralelo 15.

FLECK, M. P. A. et al. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL-bref”. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 178-183, abril. 2000.

GONÇALVES, J. P. **Ciclo vital início, desenvolvimento e fim da vida humana possíveis – contribuições para educadores**. Contexto. 2016; 31(98):79-110.

LIMA, V. **Ginástica laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Phorte; 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. (1996) **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. Tese de Doutorado - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Disponível:<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde14042009113324/publico/tesedoutoradoLimongi.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2024.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. Editora Atlas, 2010.

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

MENDES A.R., LEITE, N. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. 2ª ed. São Paulo: Manole; 2008.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Principais causas de afastamento do trabalho entre homens e mulheres empregados da iniciativa privada**. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2014.

MORAES, MVG. **Princípios ergonômicos**. São Paulo: Érica; 2014.

NAHAS, M. V.; FONSECA, S. A. **Estilo de vida e hábitos dos trabalhadores da indústria catarinense**. Florianópolis: SESI, 2004.

NERI, A. L. "**Envelhecimento e Qualidade de Vida na mulher**". In: Anais... 2º Congresso Paulista de Geriatria e Gerontologia. Universidade Estadual de Campinas, 2001.

NÓBREGA, Rita de Cássia Guerra et al. Impacto da ginastica laboral na qualidade de vida dos trabalhadores da saúde no Município de São Mamede da Paraíba: Impact of gymnastics on the quality of life of health workers in the Municipality of São Mamede in Paraíba. **Revista Coopex**. v. 15, n. 02, p. 4872-4881, 2024.

NOGUEIRA, E. J. **Rede de relações sociais: um estudo transversal com homens e mulheres pertencentes a três grupos etários**. Tese (Doutorado em Educação). Campinas, SP: Faculdade de Educação: UNICAMP, 2001.

OMS. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL), 1998**. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol.html>> Acesso em: 10 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. (2020). **Diretrizes da OMS para atividade física e comportamento sedentário**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2020. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/337001/9789240014886-por.pdf>

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. 1, n. 1, p. 23-32, jan. / jul. 2009.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações. **Rev. Bras. Qual. Vida** [Internet]. 2012; 4(1):18–24.

PRAÇA, Fabíola Silva Garcia. Metodologia da pesquisa científica: organização estrutural e os desafios para redigir o trabalho de conclusão. **Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos**, v. 8, n. 1, p. 72-87, 2015.

PRESSI, AMS, CANDOTTI, CT. **Ginástica Laboral**. São Leopoldo: Unisinos; 2005.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências**. In: BEUREN, Ilse Maria. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006. 195 p.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROMERO, Bruna Freitas et al. Motivação e atividade física: os projetos de extensão na universidade. **Pensar a Prática**, v. 20, n. 1, 2017.

SALDANHA, Ricardo Pedrozo et al. Validação de construto e consistência interna do IMPRAFE-54 em atletas de basquetebol infanto juvenil. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 33, n. 3, p. 467–478, 2019.

SOUZA, M.D.C., et al. Atividade física relacionada ao estresse no trabalho de professores universitários. **Rev. Bras. Ciência e Mov.** [Internet]. 2014a; 22(4):68–76.

SOUZA, LK, HUTZ, CS. **Relacionamentos pessoais e sociais: amizade em adultos**. *Psicol Estud* 2008b; 13(2):257-265.

TORMEM, Fabio et al. Impacto da ginástica laboral na qualidade de vida de auxiliares de serviços gerais de uma instituição hospitalar. **Rev Bras Med**, v. 2, p. 9, 2022.

THE WHOQOL GROUP. **Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF Quality of Life Assessment**. *Psychological Medicine*, Cambridge, UK, v. 28, n. 3, p. 551-558, may 1998a.

THE WHOQOL GROUP. **WHOQOL-bref: introduction, administration, scoring and generic version of assessment**. Geneva: World Health Organization, 1996.

THE WHOQOL GROUP. **WHOQOL user manual**. Geneva: World Health Organization, 1998b.

ZANGIROLAMI-RAIMUNDO, J., de OLIVEIRA, J., & ECHEIMBERG, C. L. (2018). **Tópicos de metodologia de pesquisa: Estudos de corte transversal**. *Journal of Human Growth and Development*, 28(3), 356-360.

**ANEXO A – WHOQOL - ABREVIADO**

Este questionário trata sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. Por favor, responda as próximas **questões, tomando como referência as duas últimas semanas.**

Circle a alternativa que lhe parece mais apropriada e lembre-se, **não há resposta certa ou errada**, pois trata-se de **sua percepção sobre aspectos da vida.**

**01. Como você avaliaria sua qualidade de vida?**

1. Muito ruim 2. Ruim 3. Nem ruim nem boa 4. Boa 5. Muito boa

**02. Quão satisfeito (a) você está com a sua saúde?**

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

**03. Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Mais ou menos 4. Bastante 5. Extremamente

**04. O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Mais ou menos 4. Bastante 5. Extremamente

**05. O quanto você aproveita a vida?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Mais ou menos 4. Bastante 5. Extremamente

**06. Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Mais ou menos 4. Bastante 5. Extremamente

**07. O quanto você consegue se concentrar?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Mais ou menos 4. Bastante 5. Extremamente

**08. Quão seguro (a) você se sente em sua vida diária?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Mais ou menos 4. Bastante 5. Extremamente

**09. Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Mais ou menos 4. Bastante 5. Extremamente

**10. Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Médio 4. Muito 5. Completamente

**11. Você é capaz de aceitar sua aparência física?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Médio 4. Muito 5. Completamente

**12. Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Médio 4. Muito 5. Completamente

**13. Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Médio 4. Muito 5. Completamente

**14. Em que medida você tem oportunidades de atividades de lazer?**

1. Nada 2. Muito pouco 3. Médio 4. Muito 5. Completamente

**15. Quão bem você é capaz de se locomover?**

1. Muito ruim 2. Ruim 3. Nem ruim nem bom 4. Bom 5. Muito bom

**16. Quão satisfeito (a) você está com o seu sono?**

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

**17. Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?**

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

**18. Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho?**

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

**19. Quão satisfeito (a) você está consigo mesmo?**

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

**20. Quão satisfeito (a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?**

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

**21. Quão satisfeito (a) você está com sua vida sexual?**

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

**22. Quão satisfeito (a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?**

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

**23. Quão satisfeito (a) você está com as condições do local onde mora?**

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

**24. Quão satisfeito (a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?**

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

**25. Quão satisfeito (a) você está com o seu meio de transporte?**

1. Muito insatisfeito 2. Insatisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Satisfeito 5. Muito satisfeito

**26. Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?**

1. Nunca 2. Algumas vezes 3. Frequentemente 4. Muito frequentemente 5. Sempre

**APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO  
(TCLE)**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**Título da Pesquisa:** “AS PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES NOS DIFERENTES DOMÍNIOS DE QUALIDADE DE VIDA: UM ESTUDO SOBRE OS EFEITOS DAS VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS ”.

**Pesquisador Responsável:** Prof. Dr. Marcelo Francisco da Silva Cardoso; (51) 99828020; [marcelocardoso.esef@gmail.com](mailto:marcelocardoso.esef@gmail.com).

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Escola de Educação Física, Fisioterapia e Dança (UFRGS - ESEFID)

**Participante:** Graduando – Odair de Ramos Stocco; (54) 996424458; [odairstocco@gmail.com](mailto:odairstocco@gmail.com).

Prezado (a) participante, você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada "AS PERCEPÇÕES DE TRABALHADORES NOS DIFERENTES DOMÍNIOS DE QUALIDADE DE VIDA: UM ESTUDO SOBRE OS EFEITOS DAS VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS", conduzida por Odair de Ramos Stocco, como parte do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Antes de concordar em participar, é fundamental que você compreenda os objetivos, procedimentos e possíveis benefícios e riscos associados à pesquisa.

**Objetivos do Estudo:** O principal objetivo deste estudo é avaliar a autopercepção da qualidade de vida em idosos que se dedicam ao treinamento de força, buscando compreender os impactos positivos dessa prática na vida dessa população.

**Procedimentos:** Você será solicitado (a) a preencher um questionário que abordará aspectos relacionados à sua percepção de qualidade de vida, considerando a prática de treinamento de força. Este questionário é confidencial, e nenhuma informação pessoal identificável será utilizada ou divulgada.

**Benefícios Antecipados:** A participação nesta pesquisa contribuirá para o avanço do conhecimento na área de qualidade de vida em idosos praticantes de treinamento de força. Além disso, você terá a oportunidade de refletir sobre sua própria percepção de qualidade de vida.

**Riscos Potenciais:** Não há riscos conhecidos associados à participação nesta pesquisa. As informações coletadas serão tratadas de forma confidencial e utilizadas apenas para fins acadêmicos.

**Confidencialidade:** Todos os dados coletados serão tratados de forma confidencial. Nenhuma informação pessoal identificável será divulgada. A privacidade e anonimato dos participantes serão rigorosamente mantidos.

**Participação Voluntária:** Sua participação nesta pesquisa é completamente voluntária. Caso decida participar, você poderá retirar seu consentimento a qualquer momento, sem qualquer penalidade ou consequência. Ao concordar em participar, você confirma que: leu e compreendeu as informações fornecidas neste termo; teve a oportunidade de esclarecer dúvidas sobre a pesquisa e está participando voluntariamente, sem coação ou pressão externa.

Eu, \_\_\_\_\_, ocupante do cargo de \_\_\_\_\_, do \_\_\_\_\_, localizado na \_\_\_\_\_, em \_\_\_\_\_, declaro estar ciente da garantia de receber esclarecimentos a qualquer dúvida inerente aos objetivos, procedimentos e instrumentos utilizados na pesquisa, assim como, concordo em participar da pesquisa.

---

(Assinatura, e data).

## APÊNDICE B – CARTA DE ANUÊNCIA

### CARTA DE ANUÊNCIA

**Solicitação de autorização para estudo sobre a Ginástica Laboral com servidores do CAFF – Centro Administrativo Fernando Ferrari.**

Título do Projeto: “OS EFEITOS DA PRÁTICA DA GINÁSTICA LABORAL SOBRE A PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL”.

Pesquisador Responsável: Prof. Dr. Marcelo Francisco da Silva Cardoso; E-mail para contato: [marcelocardoso.esef@gmail.com](mailto:marcelocardoso.esef@gmail.com); Telefone para contato: (51) 99828-0206.

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS.

Participante/Aluno: Odair de Ramos Stocco; E-mail para contato: [odairstocco@gmail.com](mailto:odairstocco@gmail.com); Telefone para contato: (54) 99642-4458.

Instituição que pertence o aluno: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS.

A pesquisa tem por objetivo avaliar a auto percepção da qualidade de vida de servidores públicos estaduais, através das aulas de ginástica laboral que é oferecida pelo DMEST (Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador), através da aplicação do questionário WHOQOL-bref, versão traduzida para português, afim de averiguar os benefícios da qualidade de vida para esse grupo de pessoas, assim como a diferença na auto percepção entre diferentes grupos, sendo divididos por; sexo, idade, frequência semanal, tempo de trabalho/horas, função do servidor, tempo de prática de GL, sedentarismo, transporte. Por este motivo, venho solicitar a autorização para realização do estudo com os servidores públicos, de ambos os sexos, e das diferentes secretarias do CAFF, onde a ginástica laboral é ofertada. As avaliações serão realizadas online via Google Forms, onde será aplicado o questionário, que contém 26 questões divididas em 4 domínios: 1 – Domínio Físico; 2 – Domínio Psicológico; 3 – Domínio Social e 4 – Domínio do Meio Ambiente. Cada afirmação será respondida por meio de uma escala Likert de cinco.

O questionário será encaminhado via após os servidores concordarem em participar como voluntários no estudo e assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os dados coletados serão somente para fins de pesquisa acadêmica, os benefícios da participação dos servidores na pesquisa são diretos e indiretos, propiciando um conhecimento e aprofundamento na identificação da relação entre a ginástica laboral e a qualidade e vida dos servidores e sua percepção.

Eu, Glaucia Dias Alcendor, ocupante do cargo de Dirutora, do DMEST, localizado na Secretaria de Planejamento e Gestão - Porto Alegre, declaro estar ciente da garantia de receber esclarecimentos a qualquer dúvida inerente aos objetivos, procedimentos e instrumentos utilizados na pesquisa, assim como, da liberdade de poder retirar o consentimento dado para realização do estudo com servidores desta Administração Pública Estadual.

