

A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO SOBRE A EFETIVIDADE DA GINÁSTICA LABORAL NA PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

José Ronaldo Rodrigues de Oliveira¹
Cláudia Maria de Souza²

RESUMO: Este artigo tem como objetivo analisar a promoção de Qualidade de Vida no serviço público a partir de um estudo de caso na Diretoria de Engenharia e Arquitetura (DEA) do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE). O estudo compara a percepção dos servidores que participam e os que não participam do programa de Ginástica Laboral (GL), buscando avaliar a importância dessa prática na promoção de qualidade de vida no trabalho. A ênfase está na efetividade da GL como ferramenta para melhorar o bem-estar dos colaboradores. A pesquisa adotou uma abordagem quali-quantitativa, utilizando um questionário com perguntas abertas e fechadas para medir a percepção de qualidade de vida no trabalho nos dois grupos de servidores: participantes e não participantes do programa. As perguntas abordaram aspectos como participação, interesse, a importância do programa para a saúde ocupacional e bem-estar geral. Os dados coletados foram analisados de forma comparativa, a fim de identificar diferenças significativas entre os dois grupos. Os resultados indicaram que os servidores que participam do programa de ginástica laboral apresentaram uma percepção significativamente melhor da importância da GL sobre a sua qualidade de vida no trabalho e um maior senso de bem-estar geral. Por fim, demonstra que, embora os participantes do programa tenham demonstrado vantagens claras, a promoção de qualidade de vida e do bem-estar no trabalho pode ser ampliada com a adesão de mais servidores à prática da ginástica laboral, confirmando-a como uma experiência positiva para o ambiente de trabalho.

1456

Palavras-chaves: Bem-estar. Qualidade de vida. Ginástica laboral. Saúde ocupacional.

ABSTRACT: This article aims to analyze the promotion of Quality of Life in the public service based on a case study in the Directorate of Engineering and Architecture (DEA) of the Court of Justice of Pernambuco (TJPE). The study compares the perception of employees who participate and those who do not participate in the Occupational Gymnastics (GL) program, seeking to assess the importance of this practice in promoting quality of life at work. The emphasis is on the effectiveness of GL as a tool to improve employee well-being. The research adopted a qualitative-quantitative approach, using a questionnaire with open and closed questions to measure the perception of quality of life at work in both groups of employees: participants and non-participants in the program. The questions addressed aspects such as participation, interest, the importance of the program for occupational health and general well-being. The collected data were analyzed comparatively, in order to identify significant differences between the two groups. The results indicated that employees who participate in the workplace exercise program had a significantly better perception of the importance of GL on their quality of life at work and a greater sense of general well-being. Finally, it demonstrates that, although program participants have demonstrated clear advantages, the promotion of quality of life and well-being at work can be expanded with more employees joining the practice of workplace gymnastics, confirming it as an experience positive for the work environment.

Keywords: Well-being. Quality of life. Workplace gymnastics. Occupational health.

¹Mestre em ciências da Educação pela Veni Creator Christian University.

²Doutora em ciências da Educação pela Universidade Três Fronteiras - Uninter. Professora da Pós-graduação (mestrado e doutorado) em ciências da Educação pela Veni Creator Christian University.

I. INTRODUÇÃO

O presente artigo visa investigar a promoção de Qualidade de Vida no contexto do serviço público a partir de um estudo de caso na Diretoria de Engenharia e Arquitetura (DEA) do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) e elege como objeto empírico o seu Programa de Ginástica Laboral, a fim de avaliar a sua contribuição para a satisfação física e emocional dos servidores públicos e para a promoção de saúde no ambiente de trabalho.

A trajetória percorrida neste estudo se fundamenta em algumas reflexões, explorando a transformação do ambiente de trabalho em decorrência do avanço tecnológico nas últimas décadas. A introdução de equipamentos eletrônicos nas atividades laborais representou um marco significativo, demandando dos trabalhadores um período de adaptação e aprendizado. Inicialmente, esse processo representou desafios a serem superados, exigindo que os trabalhadores se familiarizassem com novas ferramentas e metodologias. No entanto, à medida que dominavam essas tecnologias, as organizações puderam perceber benefícios tangíveis, como o aumento da produtividade e a melhoria da comunicação, que contribuíram para otimizar os processos de trabalho e reduzir custos operacionais.

Por outro lado, essa crescente dependência de dispositivos tecnológicos e a intensificação das demandas por resultados impactaram negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. O prolongamento das horas de exposição a telas, associado às posturas inadequadas e movimentos repetitivos, criou um ambiente propício ao surgimento de problemas de saúde ocupacional, como as lesões musculoesqueléticas e os distúrbios relacionados ao estresse. Essas condições adversas representam um desafio significativo para as organizações, uma vez que poderiam resultar em absenteísmo, queda na produtividade e aumento de custos com assistência médica e compensações trabalhistas.

Consideradas como “doenças ocupacionais”, essas questões tendem a afetar diretamente a saúde dos indivíduos tanto física quanto psicologicamente. Essas doenças representam uma ameaça à saúde dos trabalhadores, assim como podem ser um empecilho significativo às operações das organizações e da sociedade como um todo. O afastamento dos funcionários devido a essas enfermidades pode concorrer a uma diminuição da produtividade e a incidência de custos adicionais para as instituições, que precisam lidar com despesas relacionadas com o afastamento do trabalhador, caracterizando um problema que tende a impactar mutuamente às organizações e aos trabalhadores.

Diante desse cenário, a prevenção emerge como uma potente aliada e passa a ser entendida como a estratégia mais eficaz para evitar as doenças ocupacionais. A ideia de prevenção surge consistente com programas de ginástica laboral, treinamento em saúde e segurança no trabalho, e promoção de hábitos saudáveis, buscando reduzir o risco de lesões e doenças relacionadas ao trabalho, mas também fortalecer a cultura de segurança nas organizações. Ao visar promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, tais medidas propõem contribuir para a redução do estresse e o esgotamento dos trabalhadores, estendendo os benefícios de uma vida mais saudável e sustentável para além do âmbito laboral, se expressando na “qualidade de vida” do indivíduo.

A compreensão da ideia de Qualidade de Vida (QV), enquanto conceito, é desafiadora devido à sua natureza subjetiva complexa, que engloba uma variedade de dimensões interconectadas. Neste sentido, mostra-se promissora a perspectiva defendida por autores como Gómez e Caballero (2021), em cuja definição de QV abrange aspectos como a saúde física, o bem-estar psicológico, o grau de autonomia, as condições de vida e as interações sociais de uma pessoa. Essa definição é convergente com a perspectiva destacada por Lima (2019) que, ao discutir a qualidade de vida no contexto do trabalho, defende a importância da adoção de práticas saudáveis, as quais priorizem não apenas a saúde física, mas também a saúde mental e social dos trabalhadores.

1458

No âmbito do Tribunal de Justiça de Pernambuco, a ideia de qualidade de vida surge em decorrência da participação de alguns servidores da diretoria de recursos humanos e da diretoria de saúde no II seminário sobre saúde global (II Global Health Seminar) no estado de São Paulo, em 2004. A partir daí, emerge um programa de qualidade de vida corporativo na instituição, denominado Programa Saúde Legal, em vigor oficialmente desde 2007, que engloba gerenciamento de estresse, alimentação saudável e atividade física que busca principalmente prevenir a Lesão por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT).

A ginástica laboral encontra-se dentro das ações executadas pelo Saúde Legal e, no entanto, no transcurso desses anos (2007-2024), enfrentou diversos empecilhos, dentro e fora da instituição, para a sua realização. Entre tais empecilhos, destacam-se grandes oscilações nos números de setores e servidores envolvidos, a assiduidade e permanência dos beneficiados pela prática durante a pandemia da Covid19, entre outros. Atualmente, as aulas de Ginástica Laboral no Tribunal de Justiça de Pernambuco têm ocorrido de forma presencial em alguns setores e

virtual, com aulas ao vivo e/ou gravadas por meio da plataforma Cisco Webex TJPE. Ressalta-se, no entanto, que a DEA, recorte do estudo, conta apenas com a modalidade virtual.

A ginástica laboral apresenta seus primeiros registros na Polônia, em 1925, onde trabalhadores de uma fábrica realizavam pausas regulares para a prática de exercícios. Desde então, essa prática se disseminou por diversos países, chegando ao Brasil em 1969 por meio de uma fábrica japonesa, embora na época houvesse escassos estudos sobre seus benefícios (Mendes e Leite, 2012). Com o avanço das ciências, notadamente da cinesiologia, que investiga o movimento humano abrangendo anatomia, fisiologia, física, química e biomecânica, os exercícios de ginástica laboral, antes genéricos, tornaram-se cada vez mais direcionados para grupos musculares específicos. Esse desenvolvimento consagrou definitivamente a ginástica laboral como uma atividade benéfica e essencial para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Diante desse preâmbulo, a questão que se impõe é: o Programa de Ginástica Laboral do TJPE tem impacto significativo na promoção do bem-estar dos seus servidores, considerando seus benefícios potenciais? Ao buscar responder essa questão, após o texto introdutório, o artigo apresenta: na segunda seção, uma revisão de literatura consistente com aspectos importantes da evolução do trabalho e da relação desta com o surgimento de patologias associadas às atividades laborais ao longo da história, convergindo para a emergência do debate sobre a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); na terceira seção, destaca uma análise sobre a percepção dos servidores da DEA sobre os benefícios do Programa de Ginástica Laboral do TJPE, a partir de dados coletados em questionário estruturado e construído no aplicativo *Google Forms*, com 4 perguntas fechadas e 2 abertas, direcionadas a 45 servidores, entre eles participantes e não participantes das atividades da GL; e, nas considerações finais, apresenta breves comentários, sintetizando os principais resultados da pesquisa.

2. PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO

A história do trabalho enquanto atividade humana é um campo vasto e complexo, que remonta às sociedades primitivas onde atividades de subsistência como caça, pesca e agricultura eram essenciais para a sobrevivência (PETERSEN, 2016; ANDRADE; FREITAS, 2024). Com o surgimento da agricultura, aproximadamente 10.000 anos atrás, a divisão do trabalho se tornou mais diversificada, facilitando o surgimento de classes sociais distintas e o desenvolvimento de civilizações (RITA *et al.*, 2020). Essa evolução, para além de transformar as estruturas

econômicas e sociais, estabeleceu as bases para a emergência de paradigmas que moldaram profundamente a atividade laboral ao longo da história humana.

De tal forma, enquanto conceito, o trabalho transcendeu o tempo e a história, agregando novas e variadas concepções que apenas as relações socioculturais, econômicas e territoriais em constante evolução poderiam justificar (BACK, 2012; SILVA, 2017). Assim, emergem acepções como o “trabalho primitivo”, que buscava satisfazer as necessidades mais primordiais da sobrevivência humana; o “trabalho escravo”, cujas atividades laborais desenvolvidas por pessoas despossuídas da própria liberdade objetivavam beneficiar aos que se designavam proprietários do corpo e da força de trabalho de outros; o “trabalho feudal”, com a ascensão da servidão como “substituta” à propriedade de corpos humanos; e, entre outros, o “trabalho capitalista”, pautado na compra da força de trabalho e objetificação do corpo humano enquanto insumo de produção.

Concomitantemente, mudanças econômicas, políticas e sociais significativas têm influenciado de maneira substancial o campo do trabalho globalmente. O advento do capitalismo, por exemplo, trouxe consigo novas formas de organização do trabalho, incentivando a especialização e a produção em massa, representadas por modelos de produção como o fordista e taylorista. Estes modelos, para além de intensificar a eficiência produtiva, redefiniram as relações de trabalho e a organização das fábricas durante o século XX. A globalização econômica e comercial, por sua vez, intensificou a interdependência entre economias e mercados ao redor do mundo, criando oportunidades e desafios para trabalhadores e empregadores.

1460

No bojo de transformações contínuas e de grande relevância, a atividade laboral sofreu e vem sofrendo “adaptações” que lhe confere desafios crescentes, frequentemente relacionados ao atendimento às demandas de mercado, como o aumento da produtividade e jornadas de trabalho exaustivas *versus* segurança no trabalho, saúde ocupacional e qualidade de vida dos trabalhadores. É nesse contexto que se insere a pertinência e relevância do estudo da Qualidade de Vida (QV) e do bem-estar no ambiente de trabalho.

A QV, entendida como um direito fundamental do ser humano, por muito tempo, foi negligenciada e relegada a um plano secundário. Sua definição complexa, que abarca saúde, educação, segurança e bem-estar social, a torna um anseio universal. Neste contexto, Gómez e Caballero (2021) afirmam que a qualidade de vida é um conceito multifacetado que requer uma

análise abrangente, considerando todas as dimensões que influenciam o bem-estar individual, tanto em nível pessoal quanto social.

A difusão da QV intensificou-se após a Segunda Guerra Mundial, quando era vista como mera melhoria na condição de vida, principalmente pela aquisição de bens materiais (NAHAS, 2017). Posteriormente, foi atrelada ao crescimento econômico e político, associando-a ao poder aquisitivo. A partir daí a QV foi amplamente estudada, expandindo seu escopo para além do crescimento econômico, alcançando também o crescimento social, refletindo diretamente nas questões da coletividade (GÓMEZ; CABALLERO, 2021).

Durante a década de 1960, a qualidade de vida tornou-se intimamente ligada à saúde, impulsionada por transformações sociais e pelo surgimento de novas concepções epidemiológicas sobre o binômio saúde-doença (NAHAS, 2017). Nesse novo cenário, os indicadores tradicionais de mortalidade e morbidade foram reexaminados. O foco passou a ser o bem-estar individual, visando mitigar o sofrimento, promover uma maior funcionalidade, fortalecer os laços sociais e incentivar a autonomia. Esse modelo inovador reformulou a abordagem da saúde e a definição de qualidade de vida, considerando o impacto das doenças e seus tratamentos no bem-estar global.

Como um dos desdobramentos dessa nova abordagem, as organizações de saúde pública em todo mundo têm alertado para a importância de um estilo de vida saudável como forma de reduzir a prevalência de doenças crônicas. A partir da década de 90, a produção de estudos sobre qualidade de vida (QV) intensificou-se, impulsionada principalmente pelos trabalhos da Organização Mundial da Saúde (OMS) com o *World Health Organization Quality of Life Assessment* (WHOQOL). A OMS define qualidade de vida (QV) como “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (OMS, 2013).

De acordo com Nahas (2017, p.32) o estilo de vida pode ser definido como “conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, valores e oportunidades das pessoas”. Estas ações têm grande influência na saúde geral e qualidade de vida de todos os indivíduos. Almeida *et al.* (2012) reforçam que a compreensão da QV exige evitar o reducionismo. Ela não se resume à soma de partes, mas sim a um intrincado sistema de relações dinâmicas entre seus diversos elementos. Essa percepção envolve diversos aspectos do indivíduo, como saúde física e mental, ambiente, relações pessoais, segurança, recursos financeiros, lazer, atividade intelectual, estilo de vida,

valores culturais, éticos, religiosos, entre outros. É importante, ainda, considerar o nível de satisfação profissional do indivíduo em relação à sua função no trabalho.

Neste sentido, apreende-se que a busca pela qualidade de vida implicaria fazer escolhas conscientes para promover a saúde e o equilíbrio em todas as áreas da vida, não se limitando, por exemplo, a hábitos alimentares e rotinas de exercícios físicos. Trata-se, antes, de um estilo de vida que reconhece a interdependência entre os aspectos físicos, mentais, emocionais, espirituais e sociais do ser humano (NAHAS, 2017). É um compromisso com o bem-estar integral, buscando alcançar harmonia e equilíbrio em todos os aspectos da nossa existência, inclusive no ambiente de trabalho.

A percepção de qualidade de vida (QV) está em constante transformação, transcendendo a mera posse de bens materiais e adentrando o campo da subjetividade e individualidade. O desejo por uma vida plena e significativa impulsiona essa mudança, abrindo espaço para uma visão holística do ser humano: um ser completo, influenciado por fatores internos e externos. Essa nova perspectiva permite uma compreensão mais profunda do que significa viver bem, levando em consideração as múltiplas dimensões do bem-estar individual e coletivo (PEDROSO; PILATTI, 2009), implicando, assim, a busca por estabilidade e uma boa QV diretamente relacionada às dimensões que estruturam as relações sociais que perpassam a sociedade como um todo.

1462

Na esteira da perspectiva de qualidade de vida surge, portanto, a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). De tal forma, esta e a QV são interdependentes e se influenciam mutuamente, uma vez que um equilíbrio saudável entre ambas é essencial para o bem-estar individual de colaboradores e para o sucesso de empresas e organizações. As transformações que se desenrolaram na década de 1970 estabeleceram os alicerces para o desenvolvimento da QVT conforme a conhecemos atualmente (PEDROSO; PILATTI, 2009). Essa evolução foi impulsionada por diversos fatores, tais como o crescimento dos movimentos sociais que clamavam por melhores condições laborais e uma maior participação dos trabalhadores nas decisões empresariais, o ingresso significativo das mulheres no mercado de trabalho, e os avanços nas pesquisas e estudos da psicologia organizacional, os quais evidenciaram a conexão direta entre o bem-estar dos colaboradores e a produtividade das organizações.

Assim, Klein *et al.* (2019) afirma que apesar das diferentes abordagens para compreender a QVT, seu cerne está nas ações realizadas pelo empregador em colaboração com os

funcionários, visando melhorar tanto a vida dos trabalhadores quanto o ambiente de trabalho. Isso ressalta a importância da parceria entre empregadores e colaboradores na busca por um ambiente laboral mais saudável, produtivo e satisfatório para todos os envolvidos.

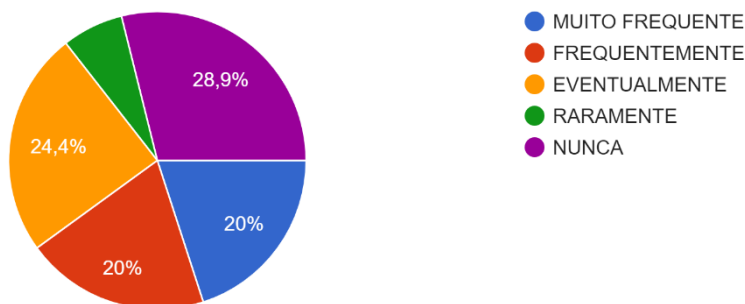
De tal forma, a prática regular da ginástica laboral pode ter um impacto positivo significativo na QVT e na QV geral dos indivíduos, porque os ganhos dessa prática se refletem em diversos aspectos, como a promoção da saúde e a prevenção de LER/DORT (LIMA, 2019). Além disso, a ginástica laboral estimula a criatividade, melhora a concentração, aumenta a energia corporal e reduz o estresse (MENDES; LEITE, 2012). Esses benefícios podem, também, contribuir para a diminuição da taxa de absenteísmo e aumentam a satisfação dos colaboradores, fortalecendo o espírito de equipe. Tais questões demonstram que a GL pode ser um investimento valioso para a trabalhadores e organizações, inclusive, melhorando resultados gerais de produtividade (CAÑETE, 2001).

3. INVESTIGAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA DIRETORIA DE ENGENHARIA E ARQUITETURA (DEA) DO TJPE SOBRE A GINÁSTICA LABORAL

De acordo com a literatura temática mobilizada para este estudo, a participação em programas de ginástica laboral tende a reduzir a incidência de doenças relacionadas à atividade laboral, prevenir a sobrecarga física e proporcionar alívio e prevenção de desconfortos físicos, sem interromper significativamente o fluxo de trabalho (CAÑETE, 2001). O objetivo principal desses programas é a prevenção e promoção da saúde, estimulando uma rotina mais ativa, melhorando a postura e a percepção corporal, além de diminuição de encurtamentos e tensões musculares (LIMA, 2018). Além disso, tais programas são defendidos como iniciativas de qualidade de vida no trabalho (MENDES; LEITE, 2012).

Incongruente com a expectativa de ampla adesão e participação no Programa de Ginástica Laboral do TJPE, a frequência de participação dos servidores revela um panorama preocupante, embora diversificado, conforme é possível observar no Gráfico 1. Destaca-se que 28,9% dos colaboradores nunca participaram do programa, enquanto 6,7% raramente participaram e 24,4% apenas eventualmente. Por outro lado, 20% dos participantes se engajaram com frequência e 20% com muita frequência.

Gráfico 1 - Frequência de participação dos colaboradores da DEA nas atividades de Ginástica Laboral do TJPE



Fonte: Elaboração do autor, com base no questionário aplicado (2024)

Esses dados indicam uma inconsistência significativa na adesão, demonstrando que, embora uma parte específica dos voluntários da pesquisa participe regularmente, outra parcela substancial ainda não se envolve ou participa de forma esporádica. **Essa disparidade pode refletir diversas questões, como a falta de incentivo, a insuficiência de divulgação ou barreiras percebidas à participação.** Razão pela qual justificou-se a necessidade de melhor investigar os motivos subjacentes a estes dados e, assim, subsidiar a discussão.

No sentido de buscar desvendar a importância dos fatores que influenciam a adesão ao Programa de Ginástica Laboral do TJPE, foram direcionadas questões fundamentais aos voluntários da pesquisa. A primeira questão buscou identificar “**o que seria necessário para [os colaboradores] aderir[em] ao Programa de Ginástica Laboral do TJPE?**”. Essa pergunta teve como objetivo captar as necessidades e expectativas dos colaboradores em relação ao Programa.

As respostas a essa questão corroboraram em grande medida a perspectiva de que falta incentivo, uma vez que, entre os 45 voluntários, 5 mencionaram a necessidade de receber “convite para participar” ou “ser incentivado pela chefia” para participar do programa. Estas respostas indicam que, embora haja um interesse geral nas atividades propostas, os incentivos institucionais à participação existentes podem se revelar insuficientes, o que, por seu turno, pode se traduzir em elemento dificultante à adesão de alguns colaboradores. Tal contexto sugere a indispensabilidade de motivação ao engajamento, destacando o papel das lideranças como agentes importantes para uma melhor adesão ao Programa e maximização do seu alcance.

Contudo, chama a atenção o grande volume de reclamações relacionadas ao formato atualmente atribuído ao Programa, que é executado de forma virtual. Muitas respostas indicaram uma insatisfação com essa modalidade, destacando a preferência por atividades presenciais. Frases como “ter um profissional que realmente possa realizar os procedimentos

adequados", "a presença do professor", "ter uma ginástica laboral de forma presencial em meu setor", "prática presencial em horário flexível" e "se fosse presencial, na sala". Onde todos teriam que parar ao mesmo tempo "sugerem que o formato online constitui um obstáculo significativo para muitos participantes".

Essas respostas apontam, também, para outras questões. Primeiro, a ausência de um instrutor físico parece diminuir a percepção de eficácia e o comprometimento das atividades. É possível que muitos colaboradores valorizem e absorvam melhor a orientação direta e a correção imediata de posturas e movimentos, que se mostra inviável de forma online e gravada. Em segundo, o ambiente presencial pode criar uma atmosfera mais convidativa e de compromisso com o programa, o que pode facilitar uma pausa no trabalho para a prática da ginástica laboral e promover uma experiência mais coletiva e integrada.

Além disso, o fato de as aulas serem gravadas pode estimular comportamentos de procrastinação em relação à prática dos exercícios físicos, revelando uma incompatibilidade entre o desempenho das funções dos colaboradores e a necessidade de pausa no trabalho para realizar a ginástica laboral. Assim, o que consistiria em uma maior flexibilidade, embora inicialmente pareça vantajosa, pode levar os funcionários a adiar indefinidamente a participação nas atividades do programa. Atestam para isso respostas como "organizar tempo", "ter um momento durante o trabalho, além de relaxar, faz bem ao corpo" e "horário compatível com minhas atividades", que demonstram a dificuldade de conciliar ambas as necessidades (trabalho e prevenção a doenças ocupacionais).

1465

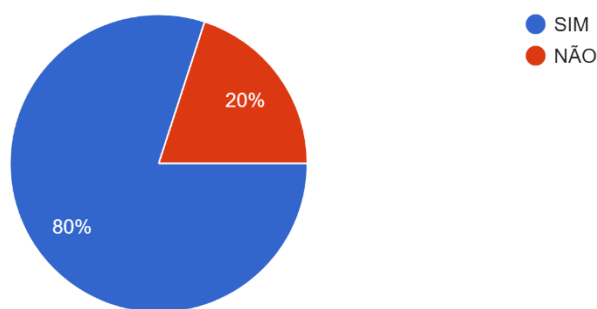
A manifestação desse cenário na pesquisa se revela especialmente preocupante porque, como lembra Cañete (2001), uma das principais razões para a baixa adesão a programas de ginástica laboral é a motivação, ou melhor dizendo, a falta dela. A autora destaca que a motivação dos colaboradores é crucial para a participação contínua e eficaz nas atividades físicas oferecidas. Além disso, conforme ressalta Cañete (2001), a difusão dos benefícios dessa prática tem um peso significativo no engajamento dos participantes. Quanto mais bem informados os colaboradores sobre os benefícios da ginástica laboral, maiores serão as chances de se engajarem no programa.

Salienta-se, neste sentido, que uma divulgação eficaz dos benefícios da ginástica laboral tende a aumentar a percepção de sua importância, incentivando a uma maior participação e, conseqüentemente, otimizando os resultados tanto para os indivíduos quanto para os grupos e a organização como um todo. Esses aspectos destacam que, quando os colaboradores entendem

que a prática regular de exercícios pode melhorar a saúde física, reduzir o estresse, aumentar a produtividade e promover um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo, o engajamento tende a ser mais exitoso.

Assim, diante do potencial refletido nas diversas ações implementadas no TJPE, voltadas à promoção da qualidade de vida e do bem-estar dos seus colaboradores, espera-se, em um cenário ideal, que essas iniciativas sejam amplamente divulgadas e de conhecimento geral entre os funcionários. Por isso, esta pesquisa buscou identificar o nível de conhecimento e percepção do Programa de Ginástica Laboral do TJPE entre os participantes da pesquisa, destacando no Gráfico 2 o resultado encontrado.

Gráfico 2 - Percentual de colaboradores lotados na DEA que conheciam previamente o Programa de Ginástica Laboral do TJPE



Fonte: Elaboração do autor, com base no questionário aplicado (2024)

A análise dos resultados revelou que a maioria (80%) dos participantes da pesquisa conheciam o Programa, enquanto 20% não tinham conhecimento sobre ele. Esse dado indica que a maioria dos colaboradores está ciente das iniciativas de promoção de bem-estar disponíveis. Entretanto, a existência de um grupo significativo que desconhece o programa aponta para possíveis falhas na comunicação e divulgação das atividades. Deve-se destacar, que isso pode ser um fator que compromete o engajamento dos colaboradores, podendo, inclusive, limitar o alcance dos benefícios potenciais do Programa.

Consistente com esta análise, quando os voluntários responderam à primeira questão "**o que seria necessário para você aderir ao Programa de Ginástica Laboral do TJPE?**", surgiram respostas contundentes que apontam para a importância da comunicação. Frases como "**saber que tem**", "**saber que existe**", "**divulgação**" e "**conhecimento de como funciona**" dão a tônica de

uma percepção de que a falta de informação é um dos principais obstáculos para a participação. Essas respostas demonstram, claramente, que para muitos colaboradores, o primeiro passo para o engajamento no programa é simplesmente estar ciente de sua existência e funcionamento.

Mesmo considerando uma análise simplista e resguardando outros fatores que possam influenciar o resultado, o fato de que, em uma amostra de 45 colaboradores, 20% (ou 9 colaboradores) desconhecem o Programa acende um sinal de alerta sobre a eficácia da sua divulgação. Esse número substancial evidenciaria uma lacuna muito expressiva na comunicação e divulgação do Programa de Ginástica Laboral e a necessidade de urgente readequação das estratégias de difusão.

Essas questões levam o estudo à confirmação de que a falta de incentivo coaduna, juntamente com a não presencialidade das aulas, para a caracterização de barreiras importantes a serem transpostas para um melhor desempenho do Programa. Essas constatações são confirmadas e reforçadas pela segunda questão aberta da pesquisa, que destaca: **"atualmente, as aulas de ginástica laboral são de maneira online, isso interfere na sua participação?"**.

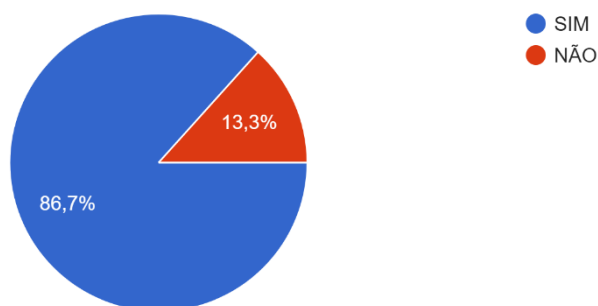
A grande maioria dos participantes (34 de 45) respondeu afirmativamente, demonstrando que o formato online é um fator significativo na decisão de não adesão ao programa. As respostas sugerem que o formato online pode não oferecer a mesma motivação, estrutura ou interação que as aulas presenciais, o que acaba desestimulando a prática regular de exercícios físicos e aponta para uma necessidade de reavaliação do formato do Programa. Entre as razões destacadas pelos voluntários da pesquisa, surgiram respostas como “não conseguimos fazer no horário do expediente com as demandas”, “considero formato presencial muito mais efetivo”, “não participo da ginástica laboral sendo online” e “apesar de achar importante, não lembro, que temos essa ferramenta”.

Mais uma vez, a dificuldade de conciliar as atividades de ginástica laboral com as demandas do expediente emerge como um problema frequente nas respostas diretas do público-alvo da pesquisa. Assim, reitera-se que pausar suas tarefas para participar das aulas online, especialmente quando essas não são integradas de forma estruturada à rotina de trabalho, concorre para a inviabilidade do formato online. Além disso, a preferência pelo formato presencial é evidente, também, nas respostas a esta questão, com muitas apontando que as sessões presenciais são mais eficazes.

Compreender as necessidades e expectativas expressas pelos colaboradores revelou-se importante, pois, apesar dos obstáculos observados, há um interesse considerável em participar

das atividades do Programa de Ginástica Laboral. Esse interesse é evidente, como ilustrado no Gráfico 3 a seguir, que demonstra uma clara disposição para se envolver nas atividades – desde que sejam solucionadas as questões anteriormente identificadas.

Gráfico 3 - Interesse dos colaboradores da DEA em participar das atividades do Programa de Ginástica Laboral do TJPE



Fonte: Elaboração do autor, com base no questionário aplicado (2024)

De modo bastante expressivo, 86,7% dos pesquisados demonstraram interesse em participar do Programa de Ginástica Laboral, enquanto apenas 13,3% declararam não ter interesse. Esse percentual de desinteressados é particularmente relevante quando comparado com o número daqueles que nunca ou raramente participaram das atividades do programa, que, somados, representam 35,6% dos voluntários da pesquisa. O que significa dizer que, apesar de uma parte significativa dos colaboradores não ter participado ou participado raramente das atividades, uma maioria considerável destes ainda demonstra interesse em se envolver.

Resultados parecidos foram observados na pesquisa realizada por Souza e Ziviani (2010), que questionou 93 colaboradores sobre sua adesão à ginástica laboral. Dentre eles, 78 expressaram interesse na prática, o que corresponde a uma adesão significativa de 84%. Esses achados sustentam a tendência identificada na pesquisa atual, evidenciando o forte interesse dos colaboradores em se engajar no Programa de Ginástica Laboral.

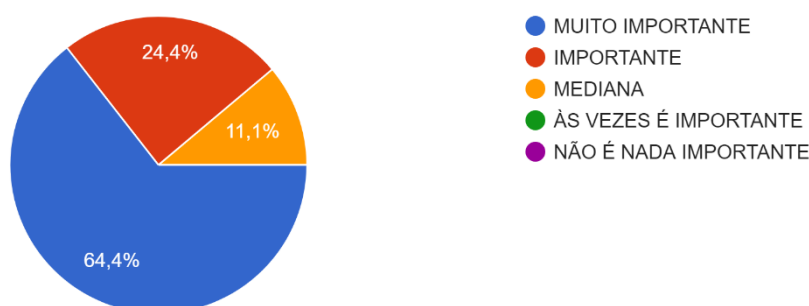
Essa informação se revela de fundamental importância para o TJPE, pois indica que existe um público potencialmente disposto que pode ser alcançado com a correção das estratégias atuais. Assim, ao abordar-se as barreiras aqui identificadas e ajustar-se ao curso do Programa para melhor atender às necessidades dos colaboradores, o Tribunal pode aumentar significativamente a participação, aproveitando esse interesse latente e convertendo-o em

engajamento ativo. Além de promover saúde e bem-estar, essa correção de rumos pode, também, aumentar a satisfação e o ânimo entre os colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho com melhor qualidade de vida e maior produtividade.

Esse dado é fortemente corroborado pela percepção da importância das aulas de ginástica laboral entre os voluntários da pesquisa. O Gráfico 4, a seguir, revela que a grande maioria (64,4%) dos respondentes considera o programa muito importante para a promoção do seu bem-estar físico e mental. Esse percentual coincide exatamente com a soma daqueles que participam das atividades muito frequentemente, frequentemente e eventualmente. Essa correlação indica que os colaboradores que reconhecem a importância do Programa são, em sua maioria, os mesmos que participam ativamente.

Uma investigação similar realizada por Alves e Junqueira (2016) confirma a importância da ginástica laboral como fator decisivo que incentiva a prática de atividades físicas fora do ambiente de trabalho, revelando que 73,3% dos trabalhadores se dedicam a essas atividades.

Gráfico 4 - Percepção dos colaboradores da DEA sobre a importância da ginástica laboral na promoção do bem-estar



Fonte: Elaboração do autor, com base no questionário aplicado (2024)

Esses resultados sugerem que a percepção positiva do programa está fortemente associada à participação ativa, indicando que, quanto mais os colaboradores se envolvem, mais valorizam e reconhecem os benefícios das atividades da ginástica laboral. Além disso, aqueles que consideram importante, ou que têm importância mediana, que somados correspondem a 35,5%, destacam um reconhecimento geral da atividade física como elemento fundamental à promoção da qualidade de vida, do bem-estar físico e mental. O fato de nenhum voluntário desconsiderar a importância da ginástica laboral, também sugere que há um consenso sobre os benefícios da prática de exercícios físicos no ambiente de trabalho.

Esse resultado ilustra a importância deste estudo, subsidiando a análise dos potenciais e obstáculos que devem ser ponderados pelo Programa. Os dados expuseram problemas, como a falta de incentivo, que se manifesta de diversas formas, e a inadequação do formato das aulas, que se mostra inviável na modalidade online. No entanto, também destacaram os numerosos benefícios que o programa de ginástica laboral pode oferecer, como a promoção do bem-estar físico e mental. Fica claro que, embora existam desafios a serem superados, há uma percepção positiva e uma valorização da iniciativa entre os colaboradores.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo evidenciam a significativa importância do Programa de Ginástica Laboral implementado no Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE). A análise revelou que o Programa tende a contribuir para o aumento da conscientização e o desenvolvimento de hábitos saudáveis, além de melhorar a qualidade de vida dos servidores que participam da ginástica laboral. A partir dessas constatações, é possível fazer algumas considerações, que incluem tanto contribuições à literatura especializada quanto a identificação de fragilidades e inconsistências no Programa, as quais impedem que ele atinja seu máximo potencial.

1470

Embora haja uma percepção positiva sobre os benefícios do Programa, como a melhoria do bem-estar físico e mental, a adesão ao programa enfrenta desafios consideráveis, principalmente no que diz respeito ao formato online das aulas. A ausência de um formato presencial, preferido por grande parte dos colaboradores, juntamente com a flexibilidade excessiva das aulas gravadas, que dificulta a integração da ginástica laboral na rotina de trabalho, foram identificadas como barreiras importantes para uma participação mais efetiva.

Além disso, a pesquisa revelou que uma parte significativa dos colaboradores desconhece o Programa, indicando falhas na comunicação e divulgação das atividades oferecidas. Embora a maioria dos servidores demonstre interesse em participar, os obstáculos mencionados comprometem o alcance dos benefícios potenciais da ginástica laboral. A falta de motivação, a insuficiência de divulgação e a incompatibilidade do formato online com as exigências do ambiente de trabalho foram apontadas como as principais dificuldades para uma maior adesão.

Com base nos resultados, fica claro que, para que o Programa tenha um impacto mais significativo na promoção da saúde e bem-estar dos servidores, é necessário um esforço concentrado para aumentar a visibilidade e adesão a GL. Isso inclui ajustes na comunicação, na

oferta das atividades e no incentivo institucional. A implementação de aulas presenciais, com maior flexibilidade e adequação à rotina de trabalho, pode ser uma alternativa importante para superar as limitações observadas. Essas mudanças podem contribuir para o aumento do engajamento dos servidores, promovendo não apenas a saúde, mas também um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Em resumo, este estudo reforça a importância da ginástica laboral como uma ferramenta eficaz na promoção da qualidade de vida no trabalho, mas também destaca a necessidade de ajustes estratégicos para maximizar sua eficácia e adesão. Tais ajustes podem conferir melhores resultados tanto para os colaboradores quanto para a instituição como um todo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marco Antônio Bettine de; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renato. **Qualidade de Vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. São Paulo: Ed. Escola de Artes, Ciências e Humanidades - EACH/USP, 2012. Disponível em: https://www5.each.usp.br/wp-content/uploads/2019/01/qualidade_vida.pdf. Acesso em: 12 de março de 2024.

ALVES, Marcelo J.; JUNQUEIRA, Adriana. Sensibilização sobre a prática da Ginástica Laboral (GL) para aderência a prática de atividade física fora do ambiente de trabalho. **Revista Colloquium Vitae**, Especial, Jul-Dez, 2016, p.75-81. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/317052074_SENSIBILIZACAO_SOBRE_A_PRACTICA_DA_GINASTICA_LABORAL_GL_PARA_ADERENCIA_A_PRACTICA_DE_ATIVIDADE_FISICA_FORA_DO_AMBIENTE_DE_TRABALHO. Acesso em: 18 de setembro de 2024.

ANDRADE, Renata Maria de; FREITAS, Lêda Gonçalves de. As transmutações do trabalho: de ontológico à gestão por algoritmos. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v.17, n.1, p. 8427-8437, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.1-508. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/4870>. Acesso em: 27 de junho de 2024.

BACK, Norberto. Trabalho: um conceito em mudança. **Revista eletrônica de Ciências da Educação**, v.II, n.1, jul/dez. 2012. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/reped/article/view/1237/650> Acesso em: 27 de junho de 2024.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **POF - Pesquisa de Orçamentos Familiares: Estatísticas experimentais**. Brasília: IBGE, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/24786-pesquisa-de-orcamentos-familiares-2.html?edicao=37681> . Acesso em: 14 de março de 2024.

CAÑETE, I. **Humanização: Desafio da Empresa Moderna. A Ginástica Laboral como um Caminho**. 2. ed. São Paulo: Ícone, 2001.

GÓMEZ, Keydis. S. R.; CABALLERO, Jasmin V. C. Desenvolvimento histórico do conceito de Qualidade de Vida: uma revisão da literatura. **Revista Ciência e Cuidado**, v.18, n.3, Cúcuta, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22463/17949831.2539> Disponível em: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2539>. Acesso em: 29 de junho de 2024.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, v.20, n.3, 2019. DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG190134. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/V8HdXZYdMG9f6r8h5mCNs4g/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 de março de 2024.

LIMA, Valquíria de. **Ginástica Laboral: atividade física no ambiente de trabalho**. 4. ed, São Paulo: Phorte, 2018.

LIMA, Valquíria de. **Ginástica Laboral e Saúde do trabalhador. Saúde, capacitação e orientação ao Profissional de Educação Física**. São Paulo: Malorgio Studio, 2019. Disponível em: <https://www.crefsp.gov.br/storage/app/arquivos/70c8da64129f8612ce633de28f24afcc.pdf>. Acesso em: 11 de novembro de 2023.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva. **Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas**. Barueri: Ed. Manole, 2012. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Gin%C3%A1stica_laboral/iawbCgAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1. Acesso em: 14 de maio de 2024.

NAHAS, Markus V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 7. ed. Florianópolis: Ed. do Autor, 2017. Disponível em: https://sbafs.org.br/admin/files/papers/file_IIduWnhVZnP7.pdf. Acesso em: 29 de março de 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **5 passos para uma melhor qualidade de vida: uma meta ao seu alcance**. Biblioteca virtual em saúde do Ministério da Saúde. Secretaria da Saúde do Distrito Federal, 2013. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/qualidade-de-vida-em-cinco-passos/>. Acesso em: 11 de março de 2024.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. **Campinas Conexões**, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29-43, 2009. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/conexoes/article/view/8637766>. Acesso em: 9 de setembro de 2024.

PETERSEN, Sílvia; Repensar a história do trabalho. **Revista Espaço Plural**, Ano XVII, n.34, p.13-36. 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4459/445946790003.pdf>. Acesso em: 27 de junho de 2024.

RITA, Ana Elisabeth C. S. *et al.* **Origem, História e Evolução da Agricultura**. In: REIS, Alexandre H.; ARAÚJO, Jairton F.; OLIVEIRA, Lúcia M. S. R. (Org.). **Agroecologia e territorialidade – do estado da arte aos desafios do século XXI**. Juazeiro: UNIVASF, 2020. p.140-153. Disponível em: <http://www.pgextensaorural.univasf.edu.br/wp>

content/uploads/2020/09/LIVRO-AGROECOLOGIA-E-TERRITORIALIDADES-PPGADT.pdf. Acesso em: 27 de junho de 2024.

SILVA, José Pereira da. **Marcuse e o conceito de trabalho**. Campinas: Ideias, v. 8, n. 1, p. 21-42, 2017. DOI: 10.20396/ideias.v8i1.8649773. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ideias/article/view/8649773>. Acesso em: 27 de junho de 2024.

SOUZA, Fabiana KN; ZIVIANI, Fabricio. A qualidade de vida no trabalho correlacionada à prática da ginástica laboral. **E-civitas**, v. 3, n. 1, 2010. Disponível em: <https://ijmlegada.emnuvens.com.br/dcjpg/article/view/58/34>. Acesso em: 17 de setembro de 2024.