

## A GINÁSTICA LABORAL E A PREVENÇÃO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS: UM ESTUDO DE CASO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO

José Ronaldo Rodrigues de Oliveira<sup>1</sup>  
Cláudia Maria de Souza<sup>2</sup>

**RESUMO:** As doenças ocupacionais representam um desafio significativo para a saúde pública, impactando a qualidade de vida e o desempenho dos trabalhadores em diversas áreas. Considerando esse cenário, este estudo investiga a contribuição da Ginástica Laboral (GL) para a prevenção de doenças ocupacionais e a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos, com foco na Diretoria de Engenharia e Arquitetura (DEA) do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE). A pesquisa adota uma abordagem quantitativa, utilizando amostragem por conveniência e aplicação de questionário via *Google Forms* para coletar percepções dos servidores. Os resultados evidenciam que a GL desempenha um papel relevante na redução de lesões musculoesqueléticas e distúrbios posturais, além de favorecer o bem-estar físico e mental dos participantes. No entanto, a alta incidência de doenças ocupacionais na DEA sugere a necessidade de aperfeiçoamento das práticas ergonômicas e de maior adesão ao programa de ginástica laboral. O estudo reforça a importância da implementação contínua de políticas de saúde ocupacional e destaca a necessidade de pesquisas futuras para aprofundar a relação entre a ausência de atividades físicas regulares e o desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho.

**Palavras-chave:** Ginástica laboral. Doenças ocupacionais. Ergonomia. Saúde ocupacional. Bem-estar no trabalho.

1557

**ABSTRACT:** Occupational diseases represent a significant challenge for public health, impacting on the quality of life and performance of workers in various areas. Considering this scenario, this study investigates the contribution of gymnastics to the prevention of occupational diseases and the improvement of quality of life among civil servants, focusing on the Engineering and Architecture Department (DEA) of the Pernambuco Court of Justice (TJPE). The research adopts a quantitative approach, using convenience sampling and a questionnaire via *Google Forms* to collect the perceptions of civil servants. The results show that GL plays an important role in reducing musculoskeletal injuries and postural disorders, as well as promoting the physical and mental well-being of the participants. However, the high incidence of occupational illnesses at the DEA suggests the need to improve ergonomic practices and increase adherence to the gymnastics program. The study reinforces the importance of continuous implementation of occupational health policies and highlights the need for future research into the relationship between the lack of regular physical activity and the development of work-related illnesses.

**Keywords:** Occupational gymnastics. Occupational diseases. Ergonomics. Occupational health. Well-being at work.

<sup>1</sup>Mestre em Ciências da Educação, Veni Creator Christian University.

<sup>2</sup>Doutora em Ciências da Educação pela Universidade Três Fronteiras - Uninter. Professora da Pós-graduação (mestrado e doutorado) em Ciências da Educação, Veni Creator Christian University.

## I. INTRODUÇÃO

A Ginástica Laboral (GL) é uma prática especializada que se caracteriza por exercícios realizados no ambiente de trabalho, com foco na prevenção e alívio de doenças relacionadas à rotina profissional. Comumente, a GL inclui alongamentos, tanto estáticos como dinâmicos, realizados por curtos períodos, com o objetivo de reduzir o impacto de doenças ocasionadas por posturas inadequadas e esforços repetitivos. A definição da GL tem sido ampliada por diversos estudiosos, mas em todos os casos converge para ideia de que se trata de uma ferramenta essencial para promover a saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Cañete (2001) define a Ginástica Laboral como um conjunto de exercícios específicos, planejados para serem executados diretamente no local de trabalho, com uma abordagem tanto preventiva quanto terapêutica. Esses exercícios são cuidadosamente planejados para serem de forma leve e com curta duração, de modo a não sobrecarregar os funcionários. O objetivo principal é evitar a sobrecarga física, prevenindo desconfortos musculares sem interromper significativamente o fluxo de trabalho. A GL também é vista como uma estratégia eficaz para melhorar a postura e prevenir problemas de saúde causados por posturas inadequadas ou movimentos repetitivos, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Lima (2018) amplia a definição ao destacar que a GL deve ser baseada nas especificações da atividade profissional de cada trabalhador, visando preparar e compensar as estruturas musculares mais exigidas durante o trabalho. Para Lima, além dos exercícios físicos, é essencial que os programas de GL sejam complementados com ações educativas, que incluam informações sobre saúde ocupacional, atividades lúdicas e a promoção de uma maior integração social no ambiente de trabalho. Esses componentes são fundamentais para garantir um estado de maior descontração e bem-estar para os colaboradores.

Mendes e Leite (2012) acrescentam que a GL é um componente importante da qualidade de vida no trabalho (QVT), sendo um programa de promoção de saúde que busca prevenir lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT). Contudo, é fundamental reconhecer os desafios à adesão à ginástica laboral, como o estilo de vida sedentário, a sobrecarga de tarefas laborais, a resistência em interromper o trabalho, entre outros. Esses obstáculos podem ser mitigados por meio da conscientização sobre os benefícios da GL, criando um ambiente favorável à sua prática contínua e engajamento dos colaboradores.

Estudos, como os desses autores, têm demonstrado que a prática regular da ginástica laboral tem um impacto positivo significativo na produtividade e no bem-estar dos trabalhadores. Além de contribuir para a prevenção de LER/DORT (LIMA, 2019), a GL estimula a criatividade, melhora a concentração e reduz o estresse (MENDES; LEITE, 2012). Esses benefícios se refletem diretamente na melhoria do ambiente de trabalho e nos resultados globais da organização, tornando a ginástica laboral um investimento valioso para a saúde dos colaboradores e para a eficiência da empresa (CAÑETE, 2001).

Ao buscar contribuir para esse debate, este artigo tem por objetivo analisar a contribuição da ginástica laboral para a prevenção de doenças ocupacionais e a melhoria da qualidade de vida dos servidores públicos, com foco na Diretoria de Engenharia e Arquitetura (DEA) do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE). Utilizando-se de um estudo de caso, a pesquisa busca compreender os impactos dessa prática na prevenção de problemas de saúde relacionados ao trabalho, como lesões musculoesqueléticas e distúrbios posturais, além de avaliar os efeitos gerais na saúde e no bem-estar dos colaboradores. Como recurso metodológico, a pesquisa utiliza a técnica de amostra por conveniência na aplicação de um questionário direcionado aos servidores da DEA através do *Google Forms*.

Pretende-se, com essa abordagem, descrever como a ginástica laboral pode ser uma ferramenta eficaz na promoção da saúde ocupacional e na redução dos riscos associados às atividades profissionais. Assim, para além desta introdução e das considerações finais, o artigo foi estruturado em três partes: discute-se, inicialmente, à luz da literatura temática, alguns aspectos relacionados à emergência de doenças relacionadas às atividades laborais, com ênfase para as patologias de ordem psicossocial; em seguida, promove-se uma breve caracterização do Programa de Ginástica Laboral implementado no TJPE, com ênfase para o recorte da pesquisa, a DEA; e, por fim, apresenta-se e discute-se os resultados oriundos de levantamento empírico realizado junto a DEA, destacando a percepção dos colaboradores sobre a perspectiva de qualidade de vida, bem como a manifestação de doenças ocupacionais nesse grupo.

## 2. IMPACTOS DAS CONDIÇÕES LABORAIS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

As doenças ocupacionais, também chamadas de doenças relacionadas ao trabalho ou doenças profissionais, representam um sério problema de saúde pública, afetando milhões de trabalhadores em todo o mundo. Elas são definidas como condições de saúde que são causadas

ou diretamente agravadas pelas atividades profissionais ou pelo ambiente de trabalho de um indivíduo. Para Pereira *et al.* (2020, p.736): “Doença ocupacional caracteriza os males que são produzidos ou desencadeados pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade”.

As condições laborais inadequadas têm como consequências doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Enquanto as doenças ocupacionais se desenvolvem gradualmente devido à exposição prolongada a riscos no ambiente de trabalho, os acidentes de trabalho são eventos súbitos que resultam em lesões imediatas. Ambos exigem medidas preventivas para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

Conforme dispõe o art.19 da Lei federal nº 8.213/91:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

As doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho configuram duas faces de um mesmo problema: o impacto negativo do ambiente laboral sobre a saúde dos trabalhadores. Apesar de serem conceitos distintos, ambos representam desafios que exigem medidas de prevenção, controle e atenção especial por parte das empresas, dos trabalhadores e do Estado.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 8.213 de 1991 abordam as questões relacionadas a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. De acordo com a CLT, artigo 19, acidentes de trabalho são eventos súbitos e inesperados que ocorrem durante o exercício do trabalho e causam lesões corporais ou perturbações funcionais. Já o artigo 20 da Lei nº 8.213/1991 define doenças ocupacionais como enfermidades que são provocadas ou desencadeadas pelas condições especiais em que o trabalho é realizado, manifestando-se de forma gradual e crescente devido a causas diretas ou indiretas relacionadas às atividades profissionais ou ao ambiente de trabalho.

Apesar de terem definições diferentes, as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho podem estar relacionados entre si. Por exemplo, condições como lesões por esforço repetitivo (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) podem ser consequência de um acidente de trabalho que resultou em uma lesão musculoesquelética. Da mesma forma, um ambiente de trabalho que não é saudável, com fatores de risco como ruído excessivo ou exposição a substâncias químicas prejudiciais, pode aumentar a probabilidade de ocorrerem acidentes.

Apesar de frequentemente menosprezadas, as doenças relacionadas ao trabalho constituem um desafio significativo para a saúde pública em escala global, impactando milhões de trabalhadores em diversos países (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2021). Elas variam, desde desconfortos temporários, até incapacidades permanentes e, em casos extremos, podem levar à morte. Diante desse quadro alarmante, para poder prevenir e promover um ambiente de trabalho saudável, é fundamental ter conhecimento das doenças ocupacionais mais comuns, como destacadas pelo Ministério da Saúde (2023).

Ressaltando a gravidade da emergência das doenças ocupacionais, estudos recentes têm demonstrado grande relação entre patologias de ordem psicossocial e condições precárias, exploração e culturas tóxicas no ambiente de trabalho. Não por acaso, autores como Marcacine *et al.* (2020) destacam que os transtornos mentais comuns estão entre as principais causas de longos períodos de afastamento dos trabalhadores. Entre esses transtornos, emergem formas de sofrimento e doenças associadas à angústia, ansiedade, estresse, depressão, síndrome do pânico e síndrome de Burnout.

Contribuições derivadas de estudos da psicologia denotam que, por exemplo, a **angústia** surge da sensação de impotência diante das forças que moldam nosso destino, da incerteza sobre o futuro e da falta de controle sobre nossas próprias vidas (BARRETO, 2018; SILVA, 2018). O termo "angústia", nascido do latim "*angustiare*", carrega consigo a essência do que significa estar preso, limitado e restrito. São essas as sensações que dominam a alma de quem se encontra sob o jugo da angústia: um aperto no peito, a sensação de sufocamento e a vertigem de um mundo que parece desmoronar (POLLO; CHIABI, 2013).

Não é à toa que, conforme destacam Pollo e Chiabi (2013), relatos de pessoas angustiadas frequentemente mencionam um desejo quase visceral de escapar, de sair de casa, buscar ar fresco, caminhar sem destino ou correr freneticamente. É como se a angústia fosse uma prisão invisível que aprisiona o corpo e a mente, e a única forma de se libertar é se mover, buscando desesperadamente um refúgio para a alma atormentada.

Tão prejudicial ao trabalhador quanto a angústia, os transtornos de **ansiedade** têm se destacado como uma das principais patologias psicossociais em emergência no mundo do trabalho. A ansiedade é, por si só, um mecanismo da natureza humana. No entanto, explicações derivadas da psicologia dão conta que a forma como ela é vivida varia de acordo com cada pessoa e situação. Essa variação permite, segundo Pinto (2020), observar características

distintivas entre uma ansiedade saudável (ou seja, o natural estado de alerta diante de causa evidente) e patológica (desproporcional aos estímulos, acarretando sofrimento emocional).

Destacada por Moreno *et al.* (2020) como uma resposta cognitiva e comportamental de um indivíduo diante de situação de aparente risco ou ameaça à integridade física ou psicológica, a ansiedade (patológica) frequentemente conduz a pensamento negativos e se manifesta diante de tensões, preocupações e mudanças, que são fatores comuns associados às dinâmicas laborais, atualmente. Neste sentido, Castillo *et al.* (2000) acrescentam que tal resposta cognitiva decorre de uma excitação exagerada do sistema nervoso central, ampliando a reação a estímulos do ambiente. Dessa forma, as referidas pressões, anteriormente citadas e destacadas como processo inerente à evolução do mundo do trabalho, concorrem para um aumento da incidência de pessoas ansiosas.

No que tange a condição de **estresse** relacionada ao trabalho, também conhecido como “estresse ocupacional”, estudos têm destacado o seu potencial prejudicial para o adoecimento de muitos trabalhadores (GENUÍNO, GOMES E MORAES, 2009; VIDOTTI *et al.*, 2019). Desencadeando problemas físicos (o tremor muscular, fadiga física,) e emocionais (desânimo, irritabilidade, dificuldade de concentração e instabilidade emocional), o estresse ocupacional tem consequências negativas que afetam não apenas o trabalho, mas também se desdobram sobre outros aspectos da vida social dos indivíduos, como o ambiente social e familiar (PRADO, 2016).

1562

Genuíno, Gomes e Moraes (2009) chamam a atenção para o conjunto e a distribuição de atividades exercidas, que podem se traduzir em agentes estressores significativos no ambiente laboral e funcionarem como indutores das consequências negativas apontadas acima. Os autores ressaltam, ainda, que condições precárias do ambiente de trabalho, desvalorização e o não reconhecimento dos esforços do trabalhador, isto é, baixa remuneração e atribuição de tarefas incompatíveis com as funções ocupadas, podem colaborar para aumentar a carga de estresse no ambiente de trabalho. Assim, conforme salientam Vidotti *et al.*, (2019), o estresse ocupacional pode ser compreendido como a convergência entre fatores de ordem psicológica e questões que extrapolam o controle dos indivíduos, caracterizando um ambiente desagradável, tenso e conflituoso.

O estudo de Silva e Salles (2016) acrescenta que quando o trabalhador permanece submetido a condições adversas no trabalho por longos períodos, o estresse, que para os autores

corresponde a condição de desequilíbrio físico e mental, pode acarretar graves danos, inclusive pela manifestação de sintomas físicos como fadiga, dores de cabeça, insônia, alterações intestinais etc., que concorrem para o mal-estar contínuo do trabalhador. Em sentido inverso, o estudo destaca que o equilíbrio “se restabelecer em curto prazo não haverá danos, caso isso não ocorra, a pessoa necessitará de tratamentos para controlá-los antes que desenvolva outras doenças” (SILVA; SALLES, 2016, p. 237).

Como medida de enfrentamento ao estresse ocupacional, muitas empresas têm desenvolvido iniciativas para implementar programas para mitigar o estresse no trabalho. De tal forma, ao reduzir o estresse dos empregados e melhorar o seu bem-estar, essas empresas podem ganhar em produtividade e melhor desempenho do trabalhador. Nesta direção, Murta e Tróccoli (2004) chamam a atenção para a necessidade de um planejamento alinhado às necessidades impostas pela realidade laboral inerente ao contexto vivido pelos trabalhadores para que tais programas obtenham êxito. Em outras palavras, para os autores, tais ações precisam estar fundamentadas em um planejamento cuidadoso e uma avaliação rigorosa.

Despontando como outro transtorno psicossocial em grande evidência na atualidade, a **depressão** encontra em situações desagradáveis, aborrecimentos, frustrações e perdas, o ambiente propício à sua manifestação. Costa, Soares e Teixeira (2007) caracterizam-na como catalisadora de sentimentos como tristeza, desesperança e desespero, e, pensamentos negativos, pessimismo e baixa autoestima. Por outro lado, estudos como o de Porto (1999, p. 07) destacam que “nem todos os pacientes relatam a sensação subjetiva de tristeza. Muitos relatam a perda de capacidade de experimentar prazer nas atividades em geral e a redução do interesse pelo ambiente”.

Ao explorar o “nexo causal” entre depressão e atividade laboral, Teixeira (2007) ressalta a dificuldade inerente ao seu reconhecimento enquanto doença ocupacional, haja vista o entendimento de grande parte da literatura temática que destaca a depressão enquanto produto de fatores genéticos, biológicos e psicossociais. Contudo, a autora reconhece e defende que a convergência destes fatores (que, pode-se dizer, são endógenos e inerentes a particularidades e individualidades distintas dos trabalhadores) e condições adversas do ambiente laboral (ou seja, fatores exógenos) podem se traduzir em elemento desencadeante e/ou agravante de condição depressiva.



Nessa direção, Teixeira (2007) argumenta ainda que o trabalho, que pode ser indutor de motivação e promotor de realizações pessoais, tem como contraponto os desgastes físico e emocional, refletindo inclusive na qualidade de vida dos trabalhadores. Essa visão é corroborada por Cavaleiro e Tolfo (2011, p.243), para quem o trabalho se expressa com conotações positivas, mas também negativas, para o trabalhador. Segundo estes autores, “características específicas do trabalho ou a configuração de determinadas tarefas influenciam na manifestação de processos de adoecimento”.

Comumente associado às demais patologias acima descritas, o **transtorno do pânico** figura no *hall* dos transtornos psicossociais infligindo episódios de sensação de medo ou mal-estar intenso, acompanhado de sintomas físicos e psicológicos, abruptos. Para autores como Salum, Blaya e Manfro (2009), além do transtorno emocional que incide sobre o indivíduo em situação de síndrome do pânico, destaca-se o prejuízo às atividades cotidianas, inclusive laborais, concorrendo para a manifestação de consequências adversas e comprometer a qualidade de vida.

No mesmo sentido, Yano, Meyer e Tung (2003) destacam que, entre os prejuízos causados pelo transtorno do pânico, podem ser observados altos índices de desemprego, faltas ao trabalho e grande uso de serviços médicos. De tal forma, pelo menos dois problemas se desdobram do indivíduo que convive com a síndrome do pânico sobre ambiente laboral: em primeiro lugar, pode-se destacar ao aumento de taxas de absenteísmo, que leva a sobrecarga dos colegas de trabalho, aumento de despesas para a empresa ou organização e desemprego ao trabalhador; e, em segundo lugar, como resultado do primeiro, o impacto na diminuição da produtividade, individual e coletiva, no ambiente laboral.

Cumprir destacar que, pelo exposto, as patologias psicossociais acima abordadas encontram-se no terreno comum dos transtornos que tangenciam as atividades laborais e o ambiente de trabalho, afetando a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores e ao mesmo tempo prejudicando a performance e o desempenho de empresas e organizações. Assim, não se imputa, na literatura, ao exercício do trabalho necessariamente a manifestação de sintomas de angústia, ansiedade, estresse, depressão ou síndrome do pânico, uma vez que estas patologias decorrem de múltiplos fatores, incluindo de ordem genética e social. Contudo, o esgotamento físico, mental e emocional necessariamente relacionado ao ambiente de trabalho, pode se



caracterizar como contundente fomentador à **síndrome de Burnout**, que se caracteriza como um dos mais comuns transtornos relacionados ao trabalho na atualidade.

Conforme salientado por Cardoso *et al.* (2017), o *Burnout* é caracterizado como uma resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no ambiente de trabalho. Este transtorno reflete, segundo os autores, o impacto contínuo de pressões e tensões que os indivíduos enfrentam em suas atividades laborais diárias, resultando em um desgaste significativo tanto mental quanto emocional. A gravidade do Burnout levou a Organização Mundial de Saúde (OMS) a classificá-lo como um transtorno mental e comportamental relacionado ao trabalho<sup>3</sup>, destacando sua importância no contexto das doenças ocupacionais (Cardoso *et al.*, 2017).

Corroborando a compreensão de Cardoso *et al.* (2017), Moreira, Souza e Yamaguchi (2018) acrescentam que o *Burnout* se caracteriza pela convergência de estado emocional esgotado, despersonalização e desvalia profissional, formando um tripé que compõe a síndrome. Assim, conforme destacam os autores, o “emocional esgotado” refere-se a sentimentos de cansaço e à falta de energia emocional suficiente. A “despersonalização” envolve um distanciamento nas relações com colegas de trabalho, além de uma baixa empatia para com o outro. A “desvalia profissional” é caracterizada por uma sensação de incapacidade produtiva e de autoestima diminuída em relação ao trabalho.

1565

As raízes de tais condições tendem a estar associadas a múltiplos fatores, conforme destaque de Trigo *et al.* (2007) que, em uma extensa análise bibliográfica sobre transtornos de ordem psíquica e física associados ao trabalho, identificaram e categorizaram alguns dos principais condicionantes do *Burnout*. Entre os principais fatores, segundo os autores, destacam-se o baixo nível de controle das atividades ou acontecimentos no próprio trabalho e a baixa participação nas decisões sobre mudanças organizacionais; a falta de autonomia e a ausência de voz nas mudanças estruturais, criando um ambiente de trabalho desmotivador e estressante; além disso, expectativas profissionais não atingidas, sentimentos de “injustiça e iniquidade” nas relações laborais intensificam a sensação de insatisfação e exaustão emocional, agravando ainda mais o quadro de *Burnout*.

---

<sup>3</sup> Nos anos 2000, a OMS incluiu o burnout na lista de doenças ocupacionais, atribuindo-lhe o código Z73.0 no Código Internacional de Doenças, reconhecendo formalmente os efeitos adversos que essa síndrome pode ter sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Outros fatores identificados por Trigo *et al* (2007) incluem o trabalho por turnos ou noturno e o precário suporte organizacional, que elevam os níveis de estresse e desgaste físico. O relacionamento conflituoso entre colegas de trabalho, o tipo de ocupação e a relação muito próxima e intensa do trabalhador com as pessoas a quem deve atender também são condicionantes cruciais para o desenvolvimento da síndrome. A responsabilidade sobre a vida de outros, conflitos de papel a ser desempenhados ou mesmo ambiguidade de papel também podem adicionar camadas extras de pressão e ansiedade. Esses fatores, combinados, criam um ambiente de trabalho adverso que pode levar ao esgotamento físico e mental, demonstrando a complexidade e a multifatorialidade da síndrome de *Burnout*.

De modo geral, o *Burnout* tende a conduzir o trabalhador a consequências adversas e de penoso sofrimento. De acordo com a análise de Caixeta *et al.* (2021), os efeitos da síndrome transcendem o indivíduo acometido, afetando todo o sistema no qual o profissional está inserido. No ambiente de trabalho, essa condição provoca uma redução significativa na produtividade, resulta em mau atendimento aos clientes, e pode levar a demissões e afastamentos frequentes. Além disso, as repercussões do *Burnout* se estendem às relações pessoais, prejudicando as interações cotidianas com amigos e familiares. Na vida conjugal, o impacto pode ser tão severo que, em casos extremos, chega a culminar em dissolução do núcleo familiar.

1566

A Síndrome do *Burnout*, assim como as demais patologias psicossociais relacionadas ao ambiente laboral, abordadas anteriormente, encontra na atividade física um importante contrapeso, este aliado à promoção da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores. A prática regular de exercícios físicos tende a aliviar tensões e pressões acumuladas, bem como oferecer uma forma acessível e rápida de lazer e bem-estar. Ao engajar-se em atividades físicas, os trabalhadores podem experimentar uma redução nos níveis de estresse, melhora no humor e aumento na energia, fatores que contribuem significativamente para a mitigação dos efeitos nocivos das demandas laborais. Assim, a incorporação de programas de exercícios físicos no cotidiano dos trabalhadores constitui uma estratégia eficaz não só para prevenir o *Burnout*, mas também para fomentar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Nesse contexto, a incorporação de atividades físicas no ambiente de trabalho, como a ginástica laboral, emerge como um artifício promissor para prevenir doenças psicossociais e promover a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores. Conforme Oliveira (2023) sublinha,

a ginástica laboral destaca-se como uma importante ferramenta de prevenção do Burnout, por exemplo, oferecendo múltiplos benefícios que vão além do exercício físico. Na mesma direção, Aguiar *et al.* (2015) ressaltam que as pausas programadas para a ginástica laboral ajudam a interromper a monotonia e a pressão do trabalho contínuo, proporcionando momentos de relaxamento e descontração que são essenciais para aliviar o estresse acumulado.

Além disso, muitos programas de ginástica laboral incluem exercícios de respiração profunda e alongamentos, os quais são eficazes na redução da tensão muscular e no acalmar da mente (AGUIAR *et al.*, 2015). Essas atividades concorrem para melhorar a condição física dos trabalhadores, mas também têm um impacto positivo em sua saúde mental, contribuindo para a redução da ansiedade, do estresse e dos sintomas associados ao Burnout, entre outras desordens de natureza psíquica. A prática regular da ginástica laboral pode melhorar, também, a qualidade do sono, um fator crucial para a manutenção de uma mente tranquila e equilibrada (CERTO, 2016; MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022).

A ginástica laboral, comumente realizada em grupo, tende a promover interação social e o senso de coletividade entre os colegas de trabalho. Essa interação pode contribuir para reduzir sentimentos de isolamento, comuns em condições de estresse e depressão. De tal forma, a promoção de um ambiente de apoio mútuo e amistoso concorre para melhorar significativamente o bem-estar emocional dos trabalhadores, favorecendo a construção de redes de suporte social. Nesse sentido, a ginástica laboral, conforme vem sendo amplamente ratificada pela literatura, mostra-se uma ferramenta eficaz para aliviar as tensões físicas e mentais do trabalho e para construir um ambiente de trabalho mais saudável e coeso, essencial para a prevenção de patologias psicossociais.

1567

### 3. O PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL DO TJPE E A DEA

No organograma do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) há várias diretorias, cada uma voltada para uma área específica de atuação, como processos judiciais, gestão funcional, desenvolvimento humano, tecnologia, infraestrutura, finanças e engenharia e arquitetura. A Diretoria de Engenharia e Arquitetura (DEA) do TJPE é o órgão técnico encarregado de gerenciar e executar projetos, além de contribuir para a modernização da infraestrutura do TJPE e assegurar que as edificações atendam aos requisitos de segurança e conforto necessários para o bom desempenho das atividades judiciais.

A DEA é responsável por planejar, executar e acompanhar obras, realizar vistorias, emitir pareceres e promover acessibilidade nos prédios do TJPE. Composta por servidores especializados em engenharia, arquitetura, urbanismo e administração, a DEA desempenha um papel fundamental na garantia da segurança, funcionalidade e acessibilidade das instalações do Tribunal. (TJPE, 2024).

A DEA está localizada no Fórum Paula Baptista e conta com 48 (quarenta e oito) servidores. Esses profissionais compartilham um ambiente de trabalho compacto, onde diversas mesas estão organizadas em ilhas, juntamente com armários e gaveteiros, e equipamentos específicos, como impressoras coloridas, trenas digitais. Essas características tornam o espaço limitado para o número de pessoas que utilizam a sala. Além disso, é importante considerar a natureza do trabalho realizado. A equipe utiliza computadores de alta tecnologia para desenvolver diversos tipos de projetos, incluindo elétrica, hidráulica, cabeamento estruturado e orçamentos. Essas atividades exigem que os servidores permaneçam sentados pelo menos seis horas diárias para atender a alta demanda de serviço.

A implementação de um Programa de Qualidade de Vida corporativo teve origem na participação de representantes da Diretoria de Recursos Humanos (atualmente SGP) e da Coordenação de Saúde (atualmente Centro de Saúde) no II Seminário Sobre Saúde Global (II Global Health Seminar) realizado em São Paulo, em novembro de 2004. Em dezembro de 2005, foi constituído um Comitê de Qualidade de Vida, composto por membros voluntários que foram treinados para atuar como multiplicadores do tema no TJPE e desenvolver o programa piloto. Em setembro de 2006, uma pesquisa online de Diagnóstico de Saúde e Estilo de Vida foi conduzida, identificando as principais áreas de intervenção.

Ainda em 2006, houve a divulgação do Programa Saúde Legal no Diário Oficial do Estado de Pernambuco. O Programa Saúde Legal trouxe, enquanto proposta, o objetivo de promover saúde aos que integram o Poder Judiciário de Pernambuco, com efeito direto no bem-estar dos colaboradores, na redução de custos com as doenças, na otimização da produtividade e, por consequência, na melhoria da prestação de serviço à sociedade e da imagem institucional.

Com relação à atividade física, o Programa propunha reduzir o nível geral de sedentarismo na Instituição, contribuindo para redução de fatores de risco à saúde, menor incidência de doenças e maior produtividade. Além de ajudar a evitar doenças provocadas por esforço repetitivo, também busca promover a importância da prática regular de exercícios para

a saúde física e mental dos funcionários. Ainda no âmbito da promoção da qualidade de vida, destaca-se a ginástica laboral (GL) como uma ação permanente. Desde a sua implementação, em conjunto com o Programa Saúde Legal, essa prática vem desempenhando um papel fundamental para manutenção da saúde física e mental dos seus praticantes, por meio da redução do estresse e da ansiedade, aumento da concentração e produtividade, maior conscientização corporal e integração social.

Antes de sua implementação, foi realizado um estudo com os servidores do TJPE, para investigar a possibilidade de adesão à prática de ginástica laboral. Nesse estudo, destacou-se a importância de fazer pausas regulares durante o expediente para breves sessões de alongamento e relaxamento, promovendo o bem-estar físico e mental dos servidores. Para apoiar essa prática, foram afixados cartazes com exemplos de exercícios de alongamento, incentivando a prática independente da presença do professor. Posteriormente, foram organizadas inscrições por setor ou unidade de trabalho, priorizando os locais com maior interesse por parte dos servidores.

No entanto, apesar de muitos esforços, incluindo ampla divulgação, a implementação da ginástica laboral enfrentou grandes dificuldades. Uma delas foi o número reduzido de profissionais de educação física, fisioterapeutas e estagiários para aplicação da GL em relação à ampla estrutura do TJPE, que abrange todo o estado de Pernambuco e possui muitos servidores, por isso, essa ação foi realizada de forma pontual em alguns Fóruns. Durante o período inicial, as sessões de ginástica laboral eram conduzidas presencialmente e tinham uma duração média de 15 minutos.

1569

A ginástica laboral no TJPE sempre foi realizada de forma facultativa, podendo ocorrer no próprio local de trabalho do servidor ou em áreas próximas, dependendo da disponibilidade de espaço físico. O ideal é que o ambiente fosse o mais livre possível de móveis de escritório. Em muitos casos, não se mostrou viável realizar os exercícios diretamente na estação de trabalho do servidor, uma vez que frequentemente envolvem movimentos amplos dos braços, pernas e atividades em grupo, o que poderia resultar em acidentes com o mobiliário presente no local.

A despeito da sua importância para promoção da qualidade de vida, a GL enfrentou diversos empecilhos dentro da instituição, entre os quais destacam-se oscilações entre número setores e servidores envolvidos, assiduidade e permanência dos beneficiados pela prática, bem

como redução do número de profissionais habilitados para aplicação dos exercícios físicos. Tal percepção, seguiu-se durante os anos que precederam a pandemia da covid 19.

Em 2020, a transição do formato presencial para o virtual tornou-se necessária devido à pandemia, resultando na suspensão das aulas presenciais de ginástica laboral para os colaboradores do TJPE. Em resposta a esse desafio, foi iniciado um projeto de aulas online. As aulas continuaram a ser oferecidas de segunda a sexta-feira nos horários habituais das 10h e 16h, com adaptações no tempo de duração, agora de 20 minutos cada. As sessões foram divididas em dois blocos de 10 minutos: o primeiro dedicado a alongamentos e o segundo a diversos exercícios, incluindo fortalecimento, atividades aeróbicas, coordenação, equilíbrio e relaxamento.

As aulas de ginástica laboral no TJPE na modalidade híbrida continuam sendo adotada e têm o objetivo de promover o bem-estar dos servidores, combinando as modalidades presencial e online. Presencialmente, as aulas são realizadas no Palácio da Justiça, Fórum Thomaz de Aquino e Fórum Rodolfo Aureliano todos na capital pernambucana. Já para os servidores que não estão lotados nesses fóruns, como é o caso dos servidores lotados na DEA, e para aqueles que atuam em outras comarcas do estado, as aulas são disponibilizadas online, através da plataforma Cisco Webex.

#### **4. A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA DEA SOBRE QUALIDADE DE VIDA E INCIDÊNCIA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS**

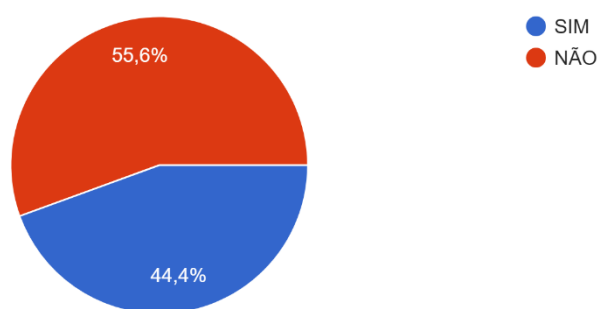
A participação em programas de ginástica laboral tem emergido como uma ferramenta contemporânea de grande importância à mitigação de doenças ocupacionais. A partir dessa perspectiva, mostrou-se relevante incluir na pesquisa empírica uma análise sobre o impacto da GL na DEA. Ao buscar compreender essa dinâmica a partir da percepção dos voluntários da pesquisa, pretendeu-se considerar a ocorrência de doenças ocupacionais, bem como eventuais influências da GL em aspectos físicos e psicossociais associados ao bem-estar dos colaboradores.

Inicialmente, observou-se que 44% da amostra já teve ou tem algum problema relacionado a doenças ocupacionais, conforme é possível observar a partir do Gráfico 1. Percentual bastante alto, quando comparado aos resultados da pesquisa realizada por Carvalho *et al.* (2023), na qual apenas 5,5% dos participantes afirmaram ter uma doença ocupacional, enquanto 44,5% negam essa condição e 50% indicaram não saber se tinham ou não.

A discrepância entre os resultados aqui encontrados e aqueles demonstrados por pelo estudo de Carvalho *et al.* (2023) pode ser atribuída às diferenças nos perfis dos participantes das pesquisas, principalmente no que se refere ao nível de conhecimento sobre doenças ocupacionais. No mesmo estudo de Carvalho *et al.* (2023), observou-se que alguns indivíduos precisaram se afastar do trabalho devido a problemas de saúde. Aproximadamente 40% dos participantes relataram sentir dores durante o expediente, embora apenas alguns casos tenham sido oficialmente diagnosticados.

Este percentual, que representa quase metade dos colaboradores que responderam ao questionário, sugere uma correlação preocupante entre a vulnerabilidade e a saúde ocupacional dos trabalhadores na DEA.

**Gráfico 1** - Percentual de colaboradores que já teve ou tem doença ocupacional



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

Tal correlação indica que, associado aos fatores que condicionam a DEA a uma maior probabilidade de incidência de doenças ocupacionais e a adesão parcial dos colaboradores aos exercícios da GL promovidos na modalidade online, há uma exposição consistente a condições de trabalho com necessidades corretivas não atendidas. Ou seja, essa elevada incidência de doenças ocupacionais pode estar associada a fatores endógenos ao ambiente laboral, incluindo a natureza das atividades realizadas e a ergonomia.

As atividades realizadas pela equipe da DEA são marcadas pela utilização intensiva de computadores de alta tecnologia para o desenvolvimento de projetos complexos, como elétrica, hidráulica, cabeamento estruturado e orçamentos. Razão pela qual os servidores permanecem sentados por, no mínimo, seis horas diárias, a fim de atender à demanda de serviço. Essa



dinâmica de trabalho é compatível com a descrição apresentada por Andrade e Freitas (2024), que destacam o impacto da era digital na organização e nas relações de trabalho.

No contexto da “indústria 4.0”, segundo Andrade e Freitas (2024), as tecnologias emergentes têm acelerado as mudanças no ambiente laboral, impondo novos desafios e exigências aos trabalhadores. Nesse cenário, a dependência de longos períodos em frente ao computador e o uso constante de tecnologia alteram a forma como o trabalho é realizado, ao mesmo tempo que influenciam diretamente a saúde e o bem-estar dos colaboradores, reforçando a indispensabilidade de intervenções objetivas que mitiguem os efeitos negativos dessas mudanças.

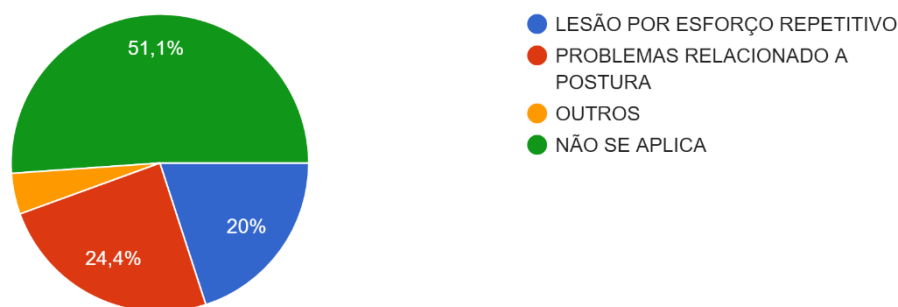
No âmbito dessas intervenções reside a necessária adequação ergonômica do ambiente laboral que, como vem sendo discutido ao longo deste trabalho, é um elemento fundamental para a promoção de saúde e bem-estar no trabalho. A ergonomia, como disciplina focada em adaptar o ambiente de trabalho às necessidades humanas, pode utilizar o potencial das ferramentas tecnológicas para otimizar a interação entre indivíduos e sistemas. De acordo com Abrahão *et al.* (2009), essa disciplina atua como um pilar na prevenção de problemas de saúde, especialmente em contextos onde a alta demanda de trabalho e a dependência de tecnologias impõem desafios constantes.

1572

Pelo exposto, é necessário ponderar que o descuido com a natureza específica das atividades realizadas e a falta de observância aos princípios da ergonomia podem contribuir significativamente para a manifestação mais frequente de doenças ocupacionais, como ocorre na DEA. Além disso, a eficácia da adoção dessas ferramentas depende, ainda, da convergência entre a oferta de condições adequadas e a aceitação tanto individual quanto coletiva dos colaboradores. Sem essa harmonia, a implementação de ações corre o risco de se tornar ineficaz, resultando em prejuízos igualmente individuais e coletivos para a saúde dos colaboradores.

Condizente com essa reflexão, o Gráfico 2 destaca que entre os colaboradores analisados, 24% dos casos de doenças ocupacionais mencionados estão relacionados a problemas posturais, enquanto 20% são decorrentes de lesões por esforço repetitivo. Esses percentuais têm grande relevância no contexto da DEA, pois indicam potenciais problemas que podem afetar a saúde dos trabalhadores. Sua importância se amplia ainda mais ao permitir uma extrapolação para o universo maior do TJPE, que conta com aproximadamente 7.000 colaboradores.

**Gráfico 2 -** Caracterização dos tipos de doenças ocupacionais prevalentes na DEA



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

Neste sentido, quando esses dados são projetados para o universo total de colaboradores, revela-se uma possibilidade preocupante de que a prevalência de LER/DORT seja consideravelmente subestimada e, talvez, subnotificada. Ou seja, a ocorrência dessas condições em uma amostra relativamente pequena sugere um panorama em que a dimensão real dos problemas de saúde ocupacional ainda não alcançou sua expressão máxima ou, se alcançou, não recebe a atenção que lhe é devida. Não é trivial ressaltar que este pode se traduzir em um problema maior tanto para os colaboradores, resultando em prejuízos ao seu bem-estar físico e mental, quanto para o TJPE, que pode estar diante da iminência de grandes transtornos ao fluxo dos trabalhos executados na instituição.

1573

Um estudo equivalente realizado por Terçariol *et al.* (2013), sobre LER/DORTs, identificou que a patologia mais prevalente foi a tendinite do supraespinhoso, com 26,6% dos casos registrados. Além disso, estudo apontou que o sexo feminino foi o mais afetado, principalmente na faixa etária entre 43 e 55 anos, e que as categorias mais atingidas foram os serviços técnicos e gerais. Coincidentemente, esses dados sobre sexo, idade e serviços técnicos refletem a realidade observada na DEA, o que reforça a necessidade de intervenções específicas para prevenir e tratar essas condições.

Sendo assim, é necessário reiterar a relevância da atividade física, associada a uma ergonomia devidamente adaptada às necessidades dos colaboradores, no ambiente laboral. A prática regular de exercícios contribui significativamente para a promoção de condições salutaras no local de trabalho, que se expressam tanto na melhoria do bem-estar físico e mental dos trabalhadores, quanto no aumento da eficiência individual e coletiva, bem como na redução de afastamentos por motivos de saúde.

Não por acaso, autores como Lima (2019) advogam que a construção de uma intervenção de ginástica laboral transcende aspectos posturais e movimentos dos trabalhadores. Compreendendo, também, as demandas emocionais e cognitivas que emergem do contexto laboral. Na mesma direção, Dul e Weerdmeester (2012) sustentam que a ciência da ergonomia, pautada por sua interdisciplinaridade, integra saberes de diversos campos do conhecimento humano e sua aplicação prática se dá na adaptação do ambiente de trabalho às características e exigências específicas dos colaboradores. Assim, a integração entre atividade física e ergonomia pode contribuir para a promoção de um equilíbrio entre saúde e eficiência no desempenho das atividades laborais.

No TJPE, a ginástica laboral é implementada em conjunto com a ergonomia no âmbito do Programa Saúde Legal. De fato, com a sua implementação, a GL desempenha um papel muito importante na manutenção da saúde física e mental dos colaboradores, possivelmente contribuindo para a atenuar ou evitar a manifestação de patologias psicossociais, como estresse e ansiedade, na prevenção de LER/DORT, além de promover algum impacto na concentração e na produtividade da instituição. Contudo, apesar dos benefícios prováveis, o dado relatado de 44% de incidência de doenças ocupacionais, juntamente com a baixa capacidade de mobilizar o público-alvo é sintomático das limitações e dificuldades impostas à realidade laboral que tem se traduzido em obstáculos na prevenção das doenças ocupacionais no TJPE.

1574

Com o intuito de buscar compreender melhor esse cenário, a pesquisa direcionou **aos colaboradores** da DEA a seguinte questão aberta: **“você faz algo para prevenir a ocorrência de doenças ocupacionais?”** Essa abordagem forneceu ao estudo uma visão mais detalhada sobre intervenções promovidas no TJPE para a promoção do bem-estar e na prevenção de doenças ocupacionais, ao mesmo tempo que permitiu analisar o impacto de práticas individuais e coletivas dos colaboradores que se alinham às medidas implementadas pelo Programa.

As respostas a essa questão revelaram que 22,22% dos voluntários da pesquisa (10 entre 45 pessoas) não adotam qualquer medida para prevenir doenças ocupacionais. Quando questionados sobre o motivo, as justificativas fornecidas, como "não sei o que fazer" e "não tenho conhecimento", ressaltam as falhas na difusão de informações, já destacadas nesta subseção, reiterando que as estratégias atuais de promoção da saúde no ambiente laboral não estão sendo suficientemente eficazes em educar e engajar os trabalhadores na adoção de medidas preventivas essenciais.

Essa constatação contrasta diretamente com a perspectiva apresentada por Lima (2018), que enfatiza a necessidade de complementar os programas de ginástica laboral com ações educativas voltadas para a promoção de um maior acesso à informação sobre saúde. A falta de conhecimento expressa por uma parcela significativa dos trabalhadores da DEA aponta para a ausência dessas ações complementares. Esta questão não estaria sustentada em outra coisa senão às próprias limitações que a GL enfrenta no referido contexto. Assim, ambas as questões (falta de conhecimento sobre o que fazer e limitações da GL) retroalimentam um ciclo em que o impacto positivo da ginástica laboral fica limitado, comprometendo o alcance de um ambiente de trabalho que favoreça a saúde integral e a prevenção eficaz das doenças ocupacionais.

Quando o impacto positivo da GL fica limitado, seja pela falta de adesão ou pela ausência de um suporte educativo eficaz, esse ciclo faz com que os colaboradores não experimentem plenamente os benefícios físicos e emocionais que poderiam resultar da prática regular de atividade física. Nessa direção, tal constatação colide ainda com a perspectiva introduzida por Godoy (2002), segundo a qual a ginástica laboral tem o potencial de desencadear a liberação de substâncias benéficas no corpo, gerando sensações de felicidade e bem-estar. A falta dessas sensações positivas compromete ainda mais a adesão, perpetuando um ambiente de trabalho onde o bem-estar e a saúde ocupacional não alcançam todos os colaboradores.

1575

Por outro lado, a pesquisa revelou que mais de dois terços dos voluntários (77,78%) demonstram uma clara consciência dos prejuízos à saúde, ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho, que podem ser desencadeados por más condições ambientais e de trabalho. Esse alto grau de percepção pode estar refletindo a compreensão dos riscos associados a um ambiente de trabalho inadequado e as dinâmicas de repetição de movimentos, já indicando alguns êxitos das ações do Programa especialmente no que concerne a uma conscientização coletiva.

As respostas dos colaboradores à questão sobre suas práticas preventivas revelam a importância da ginástica laboral como indutora de comportamentos saudáveis no ambiente de trabalho. Comentários como "procuro alongar", "com conhecimentos adquiridos na ginástica laboral presencial do TJPE", "sempre estou caminhando no escritório. Não passo muito tempo sentado", "faço alongamentos porque acho muito importante" e "realizo alguns alongamentos a fim de evitar futuras doenças provenientes de esforço repetitivo" atestam que a exposição à ginástica laboral tem sido fundamental para sensibilizar os trabalhadores sobre a necessidade de incorporar hábitos preventivos em sua rotina.

Além disso, respostas como "observo a postura quando estou diante de equipamentos tecnológicos, respeito aos horários de pausas e invisto em relacionamentos saudáveis no ambiente de trabalho" demonstram que a incorporação de hábitos preventivos vai além das questões físicas, abrangendo também preocupações de ordem psicossocial. Esses comportamentos revelam uma compreensão mais abrangente da saúde no trabalho, onde o bem-estar não se limita apenas a questões estruturais e dinâmicas do trabalho em si, mas também inclui a gestão de fatores emocionais e a manutenção de um ambiente social positivo.

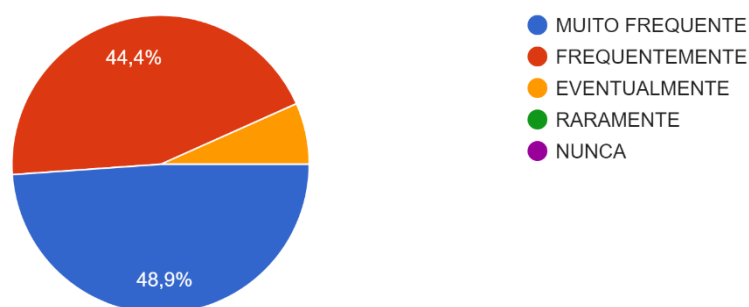
Igualmente relevantes, respostas como "sim, sempre cuido da minha postura no ambiente de trabalho" e "uso o monitor e a cadeira na altura correta" ressaltam que as considerações ergonômicas têm se tornado preponderantes entre os colaboradores. Esses depoimentos indicam uma crescente conscientização sobre a importância de ajustar o ambiente de trabalho às necessidades físicas, a fim de prevenir problemas de saúde associados a posturas inadequadas e ao uso incorreto de equipamentos. A ênfase na postura correta e no uso adequado de mobiliário ergonômico sugere que os trabalhadores estão internalizando princípios fundamentais de ergonomia, aplicando-os de forma consistente em suas rotinas diárias.

Outras respostas, que indicam uma preocupação mais ampla com a saúde e qualidade de vida, também revelam uma melhor percepção das considerações da GL e da ergonomia implementadas no TJPE. Mesmo práticas individuais, como as expressas nas respostas "procuro me exercitar fora do trabalho, tentando manter frequência de alongamentos para relaxar os músculos", "faço exercício na academia", "pratico exercícios aeróbicos e de força" e "realizo mobilidade das articulações de membros superiores, inferiores e mãos antes dos treinos na academia, com orientação de fisioterapeuta e educador físico", sustentam uma preocupação clara com a prevenção de doenças ocupacionais.

Essas práticas apontam para um reconhecimento dos benefícios da atividade física, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho, na manutenção da saúde e na mitigação dos riscos relacionados ao esforço repetitivo e às posturas inadequadas. Esse comportamento proativo destaca a influência das iniciativas de GL em conscientizar os colaboradores sobre a importância de incorporar o exercício físico regular como uma medida preventiva essencial que, mesmo com limitações impostas pelo formato atual, que é virtual, demonstra a construção de um cenário com impactos positivos de uma rotina equilibrada de cuidados com o corpo e a mente.

Essa constatação se reflete na alta frequência com que os colaboradores da DEA demonstram preocupação com seu bem-estar. O Gráfico 3 traz uma leitura visual clara dessa tendência, mostrando que 48,9% dos respondentes se preocupam muito frequentemente com sua saúde no ambiente de trabalho, enquanto 44,4% expressam essa preocupação de forma frequente. Esses números sugerem que quase a totalidade dos colaboradores reconhece a importância de práticas preventivas e está ciente dos impactos das condições laborais sobre sua saúde e qualidade de vida. Esse cenário indica um ambiente onde a conscientização sobre o bem-estar é pelo menos latente, sugerindo que as iniciativas de promoção à saúde, como a ginástica laboral e a ergonomia, têm conseguido sensibilizar, direta ou indiretamente, os trabalhadores para a necessidade de manter uma postura ativa e vigilante em relação à prevenção de doenças ocupacionais.

**Gráfico 3** - Frequência em que os colaboradores da DEA se preocupam com seu bem-estar

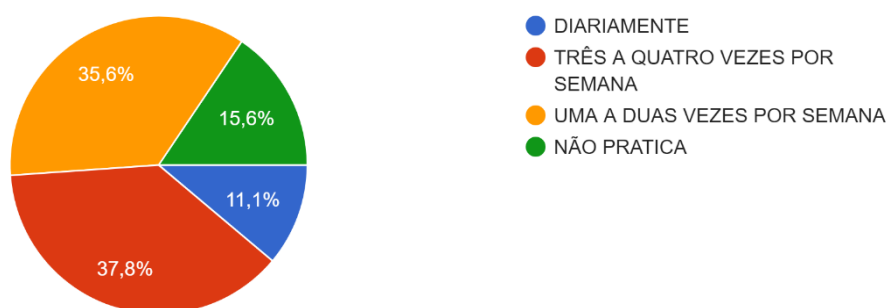


**Fonte:** Elaboração do autor, com base no questionário aplicado (2024)

A preocupação com o bem-estar converge para o que Nahas (2017) entende como uma intersecção de elementos que englobam tanto o ambiente e as condições de trabalho quanto os fatores individuais ligados ao estilo de vida, que desempenham um papel crucial na influência da percepção de bem-estar dos colaboradores. Esses fatores combinados moldam a forma como cada indivíduo avalia sua própria qualidade de vida no contexto laboral. Em particular, a percepção de bem-estar emerge como um indicador significativo dessa qualidade de vida, refletindo a interação entre as condições físicas e psicossociais do ambiente de trabalho, no coletivo, e as práticas de saúde adotadas pelos colaboradores.

Quando a preocupação com o bem-estar e, conseqüentemente, com a qualidade de vida se traduz em ações concretas, os benefícios dessas iniciativas podem ser apropriados tanto individualmente quanto coletivamente pelos colaboradores. Nesse sentido, os dados apresentados no Gráfico 4, mostram que 11,1% dos colaboradores praticam atividade física fora do ambiente de trabalho diariamente, 37,8% de três a quatro vezes por semana, 35,6% uma ou duas vezes por semana, e 15,6% não praticam atividade física. Esses números sugerem uma percepção positiva de bem-estar e qualidade de vida entre os colaboradores.

**Gráfico 4** - Frequência da prática de atividade física por parte dos colaboradores da DEA fora do ambiente de trabalho



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

Em outras palavras, esse cenário caracteriza uma realidade em que a maioria dos trabalhadores está engajada em práticas regulares de exercício físico, demonstrando, mais uma vez, uma conscientização significativa sobre a importância de manter a saúde e prevenir doenças ocupacionais. Contudo, a presença de uma parcela ociosa que ainda não adota tais práticas sugere a necessidade de reforçar as iniciativas de promoção da GL, buscando ampliar benefícios do cuidado com o bem-estar sejam amplamente compartilhados na DEA.

Em uma pesquisa sobre a prática de atividade física fora do ambiente de trabalho, Teixeira *et al.* (2017) revela um cenário contrário. O autor identificou que, aproximadamente, metade dos trabalhadores por ele analisados demonstraram um comportamento irregular em relação ao que é considerado um “perfil ativo”. Enquanto 45,5% afirmaram praticar atividade física regularmente (quase sempre ou sempre), 54,6% podem ser classificados como sedentários, o que é alarmante. Essas disparidades entre os resultados das pesquisas podem ser atribuídas à falta de programas de saúde e bem-estar, à ausência de conscientização sobre a importância da



atividade física e ao nível de engajamento individual de cada trabalhador no recorte de análise do autor.

De modo geral, os dados apresentados nesta seção indicam que a ginástica laboral, juntamente com um conjunto de atividades transversais implementadas pelo TJPE, possui um enorme potencial para a promoção do bem-estar e da qualidade de vida, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho. Esta questão parece estar clara, considerando a percepção dos voluntários da pesquisa e os impactos positivos dessas iniciativas que são evidentes, como demonstram os dados extraídos do recorte da pesquisa na DEA. No entanto, ao destacar esse potencial, é necessário enfatizar as incongruências que ainda o limitam, comprometendo, assim, a plena efetividade dos benefícios que tais ações poderiam desencadear.

Por fim, indicando algumas medidas às quais esta pesquisa lançou luz, é crucial reconhecer os pontos sensíveis do Programa de Ginástica Laboral que precisam ser corrigidos para maximizar sua eficácia. A política de incentivo atual, o formato virtual gravado das sessões, a ausência de um profissional presencial e a inconsistência na difusão de informações são aspectos que devem ser revistos e aprimorados. A implementação de correções nessas áreas pode ampliar quanti e qualitativamente o alcance e a efetividade das ações do Programa, resultando em benefícios mais abrangentes para os colaboradores, tanto na DEA quanto no TJPE em âmbito geral. A melhoria desses pontos deve potencializar os resultados desejados, mas também pode assegurar que o Programa de Ginástica Laboral se torne uma ferramenta ainda mais potente na promoção da saúde e bem-estar e da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

1579

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os resultados deste estudo, a implementação da ginástica laboral como estratégia preventiva na Diretoria de Engenharia e Arquitetura (DEA) do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) se revela uma abordagem eficaz para minimizar os impactos das doenças ocupacionais e promover a qualidade de vida dos servidores. Ao integrar essa prática ao cotidiano de trabalho, a instituição cumpre seu papel na promoção da saúde e, para além disso, contribui para o fortalecimento do desempenho profissional e da satisfação dos colaboradores.

Os participantes da pesquisa ressaltaram, de maneira praticamente unânime, a relevância da ginástica laboral para a promoção do bem-estar físico e mental, corroborando o argumento de que maior engajamento nessa prática pode resultar em melhores desempenhos funcionais. No entanto, a alta incidência de doenças ocupacionais entre os servidores da DEA revela uma vulnerabilidade preocupante, sugerindo a necessidade de ações mais eficazes para mitigar esses riscos.

Paralelamente, os resultados indicam que os servidores demonstram significativa preocupação com seu bem-estar, adotando diversas estratégias individuais de autocuidado, inclusive fora do ambiente laboral. Essa interação entre as condições físicas e psicossociais do trabalho e as práticas de saúde adotadas reforça a importância de iniciativas institucionais que incentivem hábitos saudáveis e promovam um ambiente de trabalho mais equilibrado.

A literatura científica destaca a relação positiva entre a prática de atividades físicas e a prevenção de doenças ocupacionais. Neste estudo, evidenciou-se que a ginástica laboral, mesmo com suas limitações no TJPE, desempenha um papel fundamental ao proporcionar atividades físicas no ambiente de trabalho e estimular a conscientização sobre saúde. Assim, reforça-se a necessidade de aprimoramento contínuo do programa implementado na instituição, a fim de garantir sua eficácia e ampliar seus benefícios.

1580

Diante desse cenário, recomenda-se a realização de pesquisas futuras que aprofundem a análise sobre os impactos da ausência de atividades físicas regulares na saúde ocupacional. Investigar a relação entre inatividade e problemas como distúrbios musculoesqueléticos e outras condições decorrentes de longas jornadas de trabalho em posturas inadequadas poderá fornecer subsídios para o desenvolvimento de políticas mais eficazes de promoção da saúde no TJPE.

## REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia. et al. Introdução à Ergonomia da Prática à teoria. São Paulo: Ed. Blucher, 2009. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=9xugDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=ergonomia&ots=56-45hKCNi&sig=LxSJd5t2Nm2hZ2gn5q4u1GS5b-M#v=onepage&q=ergonomia&f=false>. Acesso em: 29 de fevereiro de 2024.

AGUIAR, Lauro U.B. de. et al. Ginástica Laboral: prerrogativa do profissional de educação física. In: BRANCO, Antônio E. (org). Rio de Janeiro: CONFED, 2015. Disponível em:

[https://www.confef.org.br/confef/comunicacao/publicacoes/arquivos/LIVRO\\_GINASTICA\\_LABORAL.pdf](https://www.confef.org.br/confef/comunicacao/publicacoes/arquivos/LIVRO_GINASTICA_LABORAL.pdf). Acesso em: 03 de julho 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.

BARRETO, Carmem L. B. T. Angústia e Desamparo: o sofrimento humano na era da técnica moderna. In: LEITE, Danielle F. C.S.; SILVA, Ellen F. G.; (Orgs). BARRETO, Carmem L. B. T.; (Coord.). *Clínica Psicológica e Sofrimento Humano: uma perspectiva fenomenológica existencial*. Curitiba: Editora CRV, 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm) . Acesso em: 16 março 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL, Ministério da Saúde. Eu quero me exercitar. A atividade física pode contribuir para melhorar a saúde do sono. Colocar o corpo em movimento ao longo do dia pode te auxiliar a dormir melhor. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quero-me-exercitar/noticias/2022/a-atividade-fisica-pode-contribuir-para-melhorar-a-saude-do-sono>. Acesso em: 04 de julho de 2024.

BRASIL, Ministério da Saúde. Saúde do Trabalhador. Ministério da saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos. Ministério da Saúde. Brasília. DF. 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos> . Acesso em: 16 março 2025.

CAIXETA, N. C. et al. A síndrome de Burnout entre as profissões e suas consequências/Burnout syndrome between professions and their consequences. *Brazilian Journal of Health Review*, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 593-610, 2021. DOI: 10.34119/bjhrv4n1-051. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/22804>. Acesso em: 3 de agosto de 2024.

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

CAVALHEIRO, Gabriela; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. *Revista Psico – USF*, v.16, n.2, p. 241-249, Campinas, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/vCXsfpGWPZCRk5yZGnQbmmk/>. Acesso em: 21 de julho de 2024.

CARDOSO, Hugo F.; BAPTISTA, Makilim N.; SOUSA, Denise F. A.; JÚNIOR, Edward G. Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Rev. Psicol., Organ. Trab., Brasília*, v. 17, n. 2, p. 121-128, jun. 2017. DOI: <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12796>. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572017000200007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000200007&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 03 de agosto de 2024.

CASTILLO, Ana Regina G. L.; RECONDO, Rogéria; ASBAHR, Fernando R.; MANFRO, Gisele G. Transtornos de ansiedade. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, v.22 (Supl II): 20-23. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbp/a/dz9nS7gtB9pZFY6rkh48CLt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 de julho de 2024.

CARVALHO, Naiane; FILHO, Eder M.P.; TEIXEIRA, Ketly M. A importância da Ginástica Laboral na prevenção de Doenças Ocupacionais. *Anais da Semana de Licenciatura, Jataí*, v.1, n.1, p.155-165, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ifg.edu.br/index.php/semlic/article/view/143>. Acesso em: 17 de setembro de 2024.

CERTO, Ana C. T. Qualidade do sono e suas implicações ao nível da ansiedade, depressão e stress nos estudantes do ensino superior. Bragança: Instituto Politécnico de Bragança, 2016. Disponível em: [https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/13051/1/Certo\\_Ana.pdf](https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/13051/1/Certo_Ana.pdf). Acesso em: 04 de julho de 2024.

COSTA, Rudy A; SOARES, Hugo L. R.; TEIXEIRA, José A. C. Benefícios da atividade física e do exercício físico na depressão. *Revista do Departamento de Psicologia – UFF*, v.19, n.1, p. 269-276, Niterói, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdpsi/a/RpX434mLxwCh976f4b3dKqw/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 21 de julho de 2024.

1582

DUL, Jan; WEERDMEESTER, Bernard; *Ergonomia Prática*; Editora Blucher, 3ª edição revista e ampliada, São Paulo, 2012. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=vQK5DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=introdu%C3%A7%C3%A3o+a+ergonomia&ots=\\_4jevbgLCv&sig=Wp5mXoi4jnvu-LKjFYtNBHEsm4g#v=onepage&q=introdu%C3%A7%C3%A3o%20a%20ergonomia&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=vQK5DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA9&dq=introdu%C3%A7%C3%A3o+a+ergonomia&ots=_4jevbgLCv&sig=Wp5mXoi4jnvu-LKjFYtNBHEsm4g#v=onepage&q=introdu%C3%A7%C3%A3o%20a%20ergonomia&f=false). Acesso em: 17 de abril de 2024.

GENUÍNO, Shirley L. V. P.; GOMES, Marcos S.; MORAES, Elaine M. O Estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout no Ambiente de Trabalho: Suas Influências no Comportamento dos Professores da Rede Privada do Ensino Médio de João Pessoa. *Revista Anagrama*, São Paulo, v.3, n.2, p. 1-9, 2009. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35426>. Acesso em: 14 de julho de 2024.

GODOY, R. F. de. Benefícios do exercício físico sobre a área emocional. [S.l.], v.8, n. 2, p. 7-15, 2002. DOI: 10.22456/1982-8918.2639 Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/Movimento/article/view/2639>. Acesso em: 15 de junho 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: CREF4/SP, 2019.

MARCACINE, P. R.; CASTRO, S. de S.; ACCIOLY, M. F.; Lima, J. C.; PINTO, J. M.; WALSH, I. A. P. de. Capacidade para o trabalho, fatores ocupacionais e socioeconômicos de mulheres economicamente ativas. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 189–199, 2020. Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil. DOI: 10.18554/refacs.v8i2.4524. Disponível em: <https://seer.ufmt.edu.br/revistaeletronica/index.php/refacs/article/view/4524>. Acesso em: 14 julho de 2024.

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](https://www.google.com.br/books/edition/Gin%C3%A1stica_laboral/iawbCgAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1). Acesso em: 14 de maio de 2024.

MOREIRA, Hyan de A.; SOUZA, Karen N.; YAMAGUCHI, Mirian U. Síndrome de Burnout em médicos: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/HFpJvMNmgCBMz3rDBcJQV9Q/?lang=pt#>. Acesso em: 03 de agosto de 2024.

MORENO, Alfonso M.; PÉREZ, Ricardo J. I.; GARCIA, Francisco C.; NOGUERA, Francisco C. A influência da atividade física, ansiedade, resiliência e engajamento no otimismo de idosos. *International Journal Environmental Research Public Health*. v.17, n.21, 2020. Disponível em: [https://www-mdpi-com.translate.goog/1660-4601/17/21/8284?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=pt&\\_x\\_tr\\_hl=pt-BR&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://www-mdpi-com.translate.goog/1660-4601/17/21/8284?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-BR&_x_tr_pto=sc). Acesso em: 14 de julho de 2024.

MURTA, Sheila Giardini; TRÓCCOLI, Bartholomeu Torres. Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 20, p. 39–47, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000100006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/vmxyVMNKByV7rGMfB9Zcpbn/?lang=pt>. Acesso em: 17 de julho 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. 137 Disponível em: [https://sbafs.org.br/admin/files/papers/file\\_llduWnhVZnP7.pdf](https://sbafs.org.br/admin/files/papers/file_llduWnhVZnP7.pdf) . Acesso em: 29 de março de 2024.

OLIVEIRA, Maria Paula Barros de. *O Papel da Empresa na Prevenção da Síndrome do Burnout e Uso da Ginástica Laboral*. Editora Científica, 2023. Disponível em: <https://repositorio.pgsscogna.com.br//handle/123456789/53007> . Acesso em: 02 de julho de 2024.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. OMS/OIT: Quase 2 milhões de pessoas morrem por causas relacionadas ao trabalho a cada ano. 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/16-9-2021-omsoit-quase-2-milhoes-pessoas-morrem-por-causas-relacionadas-ao-trabalho-cada> . Acesso em: 16 de março de 2025.

PEREIRA, João P. M.; NÓBREGA, Waleska Fernanda S.; PAIVA, Ramon E. A.; Doenças ocupacionais em profissionais da enfermagem: uma revisão integrativa. *Archives of Health Investigation*, v.8, n.11, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21270/archi.v8i11.4128>. Acesso em: 21 de abril de 2024.

PINTO, Ênio B. A Espera e a Ansiedade. In: MARRAS, Margaret (Org.). *Angústias Contemporâneas e Gestalt-Terapia*. São Paulo: Summus Editorial, 2020.

POLLO, Vera; CHIABI, Sandra. A angústia: Conceito e fenômenos. *Revista de Psicologia*, Fortaleza, v.4, n. 1, p. 137-154, jan./jun. 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/7021/702176878014.pdf>. Acesso em: 09 de julho de 2024.

PORTAL TJPE. Regimento Interno. Resolução Nº395, de 29/03/2017. Disponível em: [https://portal.tjpe.jus.br/documents/d/portal/ritjpe\\_novo-2017\\_atualizado-ate-emenda-regimental-n-029-2024-pdf](https://portal.tjpe.jus.br/documents/d/portal/ritjpe_novo-2017_atualizado-ate-emenda-regimental-n-029-2024-pdf). Acesso em: 5 de outubro de 2024.

PORTO, José Alberto Del. Conceito e diagnóstico. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, v. 21, São Paulo, 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbp/a/dwLyt3cv3ZKmkMLXv75Tbxn/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 21 de julho de 2024.

PRADO, Cláudia E. P. Estresse Ocupacional: causas e consequências. São Paulo: Unicastelo, 2016 Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n3a14.pdf>. Acesso em: 14 de julho de 2024.

SALUM, Giovanni A; BLAYA, Carolina; MANFRO, Gisele G. Transtorno do Pânico. *Revista de Psiquiatria*, v.31, n.2, p.86-94. Porto Alegre, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rprs/a/VgdKjMfjhGfGcFTdBgYCq6G/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 21 de julho de 2024.

SILVA, Ellen F. G. da. Clínica Psicológica: obscurecimento técnico e outros rumos de sentido para o acolhimento da angústia. In: LEITE, Danielle F. C.S.; SILVA, Ellen F. G.; (Orgs). BARRETO, Carmem L. B. T.; (Coord.). *Clínica Psicológica e Sofrimento Humano: uma perspectiva fenomenológica existencial*. Curitiba: Editora CRV, 2018.

SILVA, Leandra Carla; SALLES, Taciana Lucas de A. O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. *Revista de Carreiras e Pessoas*, São Paulo, v. 6, n. 2, 2016. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v6i2.29361> . Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/29361>. Acesso em: 17 de julho de 2024.

TEIXEIRA, Gedielson M.; GAGLIARDI, João F. L.; ANDRADE, Erinaldo L. de. Nível de atividade física, o estilo de vida e o estágio de mudança de comportamento relacionado à atividade física de funcionários de um centro universitário. *Revista Mackenzie de Educação*



Física e Esporte, [S. l.], v. 15, n. 1, 2017. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/remef/article/view/5373>. Acesso em: 17 de setembro de 2024.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Reg. v.46, n.76, p.27-44, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: [https://asi.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27332/Sueli\\_Teixeira.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://asi.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27332/Sueli_Teixeira.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 21 julho de 2024.

TERÇARIOL, Simone G.; GONÇALVES, Amanda C.; SILVA, Julye K. C.; BENEDITO, Fernando H. A. Prevalência das principais patologias consideradas doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Araçatuba/SP. Revista Fisioterapia Brasil, v. 14, n.1, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://convergenceseditorial.com.br/index.php/fisioterapiabrasil/article/view/366/645>. Acesso em: 18 de setembro de 2024.

TRIGO, Telma R.; TENG, Chei T.; HALLAK, Jaime E. C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Rev. Psiqu. Clín, v. 34, n.5, p.223-233, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rpc/a/6CTppSZ6X5ZZLY5bXPPFB7S/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 03 de agosto de 2024.

VIDOTTI, Viviane. et al. Síndrome de burnout, estresse ocupacional e qualidade de vida entre trabalhadores de enfermagem. Revista Enfermeria Global, v.18, n.55, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>. Acesso em: 14 de julho de 2024.

YANO, Yuristella; MEYER, Sônia B; TUNG, Teng C. Modelos de tratamento para o transtorno do pânico. Revista Estudos de psicologia, v. 20, n.3, p.125-134, PUC-Campinas, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/xSqMfKQF4YSJNZtK53RLngQ/>. Acesso em: 21 de julho de 2024.