



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS APLICADAS – FATECS

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

LINHA DE PESQUISA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS

ANI DREHER VANZAN

21000405

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

**Um estudo de caso em uma instituição financeira pública
em Brasília, DF.**

Brasília

2013

ANI DREHER VANZAN

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Um estudo de caso em uma instituição financeira pública
em Brasília, DF.**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Tatiane Regina Petrello Pires de Araújo, Msc.

Brasília
2013

ANI DREHER VANZAN

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
Um estudo de caso em uma instituição financeira pública
em Brasília, DF.**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientador: Tatiane Regina Petrello Pires de Araújo, Msc.

Brasília, ____ de _____ de 2012.

Banca examinadora

Prof.(a): Tatiane Regina Petrello Pires de Araújo, Msc.
Orientadora

Prof. _____
Examinador (a)

Prof. _____
Examinador (a)

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:

Um estudo de caso em uma instituição financeira pública em Brasília, DF.

Ani Dreher Vanzan¹

Tatiane Regina Petrello Pires de Araújo²

RESUMO

A inserção da atividade física no ambiente de trabalho vem se tornando um ponto primordial para a promoção de qualidade de vida no trabalho, uma vez que os colaboradores podem relaxar, recuperar suas forças, além de contribuir para a diminuição de problemas de saúde. A ginástica laboral, atividade física realizada durante o expediente e no próprio local de trabalho, objetiva principalmente aliviar o estresse, promover a saúde e prevenir os colaboradores de lesões como a LER. (lesões por esforços repetitivos) e a DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho). A presente pesquisa tem como objetivo geral identificar quais são os benefícios que a implementação da ginástica laboral pode proporcionar na promoção de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de colaboradores da gerência de logística de uma instituição financeira pública em Brasília, DF. Buscou-se tratar principalmente sobre QVT, abordando seus conceitos e histórico e sobre a ginástica laboral, tratando os seus conceitos, históricos, suas classificações, seus objetivos, como se dá a implantação deste programa, seus benefícios e por fim, os principais problemas enfrentados pelos colaboradores dentro da organização no ponto de vista de diversos autores. O estudo de caso em questão analisa o problema de forma quantitativa, utilizando um questionário como instrumento para coleta de dados, composto por 24 questões, o qual foi respondido por 16 colaboradores na gerência de logística da instituição financeira em questão. Como resultado, verifica-se que com a implementação da ginástica laboral a empresa poderá aumentar sua produtividade, contribuir para redução de doenças ocupacionais, sedentarismo, além de motivar cada vez mais os colaboradores a praticar atividades físicas.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Ginástica Laboral. Saúde. Atividade física.

¹ Graduanda do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

² Mestra em Psicologia. Especialista em Gestão de Pessoas. Administradora. Professora orientadora do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília. Professora do curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e *Coaching*.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), vem tendo uma crescente preocupação, principalmente nas organizações que procuram ser altamente competitivas (FERNANDES, 1996). Segundo Limongi-França (2003), este tema também tem gerado interesse de alguns administradores e empresários, principalmente pela contribuição que pode proporcionar para a produtividade das empresas.

Diversas organizações buscam implantar programas de QVT, principalmente para que seus colaboradores possam se sentir mais motivados e preparados para realizarem suas tarefas de forma saudável.

Na época da Revolução Industrial, no século XVIII, foi que surgiu a necessidade da prática de exercícios físicos no local de trabalho, principalmente porque nesta época, o número de trabalhadores com problemas ocasionados pelo trabalho, aumentou consideravelmente (LEITE; MENDES, 2012). O ambiente de trabalho, especialmente das indústrias, necessitou de uma adequação estratégica da inclusão da atividade física em seu meio, a fim de que a mesma interferisse de forma bastante positiva no processo de produção, essas ações podem recuperar suas forças, relaxar e também contribui para a diminuição de problemas de saúde. Dentre as tantas possibilidades de modalidades de movimentação corporal que existem, a ginástica laboral tem um papel extremamente relevante na qualidade de vida do trabalhador. (POLITO; BERGAMASCHI, 2006).

Com a modernização nos processos de produção, surgiram diversas e significáveis mudanças no ambiente de trabalho, e atualmente, a era da informática aumentou ainda mais estas mudanças, uma vez que impôs uma nova rotina aos trabalhadores, os quais passaram a ter uma vida sedentária na organização, devido a movimentos repetitivos milhares de vezes no dia e por passarem muito tempo na mesma posição, em frente a computadores, podendo ocasionar vários problemas a estes colaboradores.

Diante do exposto, este trabalho será desenvolvido a fim de responder à seguinte questão: Quais os benefícios que a implementação da ginástica laboral pode proporcionar na promoção de qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma instituição financeira pública em Brasília, DF?

O objetivo principal desta pesquisa constitui em identificar quais são os benefícios que a implementação da ginástica laboral pode proporcionar na promoção de qualidade de vida no trabalho de colaboradores da gerência de logística de uma instituição financeira pública em Brasília, DF. Como objetivos específicos: identificar conceitos de qualidade de vida no trabalho e ginástica laboral; realizar um levantamento para identificar os benefícios que a implementação da ginástica laboral poderia oferecer para os colaboradores; fazer uma análise dos dados coletados.

No ponto de vista social, sabendo dos efeitos positivos da ginástica laboral no ambiente de trabalho, as empresas precisam mostrar para os seus funcionários a importância deste programa para a qualidade de vida e bem estar no trabalho.

No âmbito acadêmico, este trabalho se torna relevante, uma vez que por ser um tema recente, verifica-se a necessidade da produção de novos estudos que possam engrandecer essa discussão. Assim, esse trabalho poderá mostrar rumos de estudos relacionados à ginástica laboral dentro das empresas.

Do ponto de vista aplicado, para a diminuição desses problemas, as empresas estão implantando programas de saúde e qualidade de vida como ginástica laboral e a ergonomia. Dessa forma, a pesquisa pode ajudar as empresas a reduzir os impactos desses trabalhos repetitivos e monótonos na vida de seus funcionários. Sharkey (1998) afirma que a vida ativa é importante para a saúde das pessoas provocando comportamentos saudáveis e excluindo os comportamentos negativos. Com isso, as empresas estão se preocupando não só com a produtividade, mas com a saúde de seus empregados. Muitos dos problemas ocorridos com a saúde dos empregados estão acontecendo por meio de trabalhos que envolvem tarefas repetitivas, jornada prolongada, trabalhos monótonos, entre outros.

Para que o problema exposto acima possa ser atingido, o trabalho foi estruturado em cinco partes: a introdução, onde há uma contextualização e uma justificativa do tema, como também o problema de pesquisa e objetivos geral e específicos; o referencial teórico onde aborda uma breve revisão bibliográfica do tema, como seus conceitos, histórico, categorias, objetivos, problemas enfrentados entre outros; o método que apresenta características da empresa, participantes da pesquisa, o instrumento utilizado e os processos para a coleta de dados e análise; os resultados da coleta de dados serão apresentados e analisados. Por fim, as considerações finais, que compreende uma reflexão geral do tema, relacionando o

objetivo definido com a conclusão atingida, e apontando as principais contribuições e limitações da pesquisa e sugestões para futuros trabalhos.

2 DESENVOLVIMENTO

Serão apresentados a seguir, pontos de vista distintos sobre a qualidade de vida no trabalho, enfatizando seu histórico e seus conceitos, e sobre ginástica laboral, onde serão contextualizadas sobre seu histórico, conceitos, classificações, objetivos, os problemas enfrentados, sua implantação e por fim seus benefícios.

2.1 Histórico

Segundo Marras (2000), à medida que algumas empresas se preocupavam com sua maior produtividade, maior competitividade e minimizar seus custos, seus colaboradores buscavam reparar o estresse que foi causado pela busca desses objetivos e resultados impostos pela organização.

O século passado, século XX, foi caracterizado principalmente pelo desenvolvimento e preocupações com o binômio indivíduo *versus* trabalho. Em um primeiro momento, por volta da primeira década do século XX, a racionalização do trabalho a partir de métodos científicos foi predominante, onde o maior objetivo era o aumento da produtividade e, por conseguinte, ter maiores ganhos aos detentores do capital (RODRIGUES, 1994).

De acordo com o autor, nas décadas seguintes, a preocupação básica foi o estudo do comportamento do indivíduo e sua satisfação em um contexto, em princípio contrário de seus interesses, uma vez que o paradigma adotado pela escola denominada de relações humanas foi o mesmo que estabeleceu as diretrizes para a administração científica. Por volta dos anos 1950, surgiram as primeiras teorias, as quais associavam dois elementos, satisfação e produtividade. Pensava-se que não só era possível unir a produtividade à satisfação, como o bom desempenho do trabalhador lhe proporcionava a realização e a satisfação.

Por volta dos anos 1960, as organizações começaram a se conscientizar sobre a importância de procurar melhores maneiras de organizar o trabalho, com o objetivo de depreciar os efeitos negativos na saúde e no bem-estar de seus colaboradores (COLUNISTA PORTAL – EDUCAÇÃO, 2013).

Aguiar (2000) explica que alguns fatores intervenientes no crescimento da produtividade estão presentes no estudo de organização do trabalho desde o início do século, logo, apenas a partir da década de 1960, foi que os indicadores referentes às necessidades e às aspirações pessoais começaram a ganhar relevância. Esse ocorrido se deu pelo desafio de produtividade que as organizações enfrentavam em busca de competitividade, em que se incluía a responsabilidade social da empresa como fator de avaliação da produtividade. Com isso houve uma mudança de postura das organizações, que passaram a entender a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um aspecto tão importante quanto à modernização tecnológica.

Na década de 1970, surgiu um grande interesse pela qualidade de vida no trabalho, devido a uma forte competição no mercado internacional, onde houve a divulgação de técnicas japonesas de administração nas empresas do ocidente, fazendo com que os americanos começassem a questionar seus modelos de gestão empresarial (NADLER et al., 1983).

Segundo Limongi-França (2002), a partir de 1979, surgiu um novo interesse na qualidade de vida no trabalho, o qual foi estimulado pela competição internacional. Algumas iniciativas começaram a ganhar a consideração do público, coincidindo com a crescente preocupação com a produtividade.

2.2 Conceito

Fernandes (1996), afirma que a satisfação do trabalhador vem tendo uma preocupação crescente nas empresas, principalmente nas execuções de tarefas, para que estes possam atingir altos índices de produtividade. A produtividade tem sido definida como o grau de aproveitamento dos meios que são utilizados para a produção tanto de bens como de serviços dentro das organizações (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

O autor afirma que existe uma forte correlação entre a melhoria da qualidade de vida das pessoas e o estilo de vida tanto dentro como fora da organização, causando um forte impacto na excelência e na produtividade das pessoas em seu trabalho.

A qualidade de vida é uma busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser estabelecidos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe (ROSA, 1998 *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Nadler *et al.* (1983) exploram o termo “QVT” ao longo do tempo, conforme observa-se no Quadro 1, a seguir:

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 – 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investiga-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 – 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 – 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. A QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 – 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente apontados como ideias do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 – 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outro problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, ela não passará de um “modismo” passageiro.

Quadro 1: Evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Nadler *et al.* (1983).

A ginástica laboral está inserida dentro da QVT, visto que é considerada como parte de um programa de QVT, uma vez que um dos oito fatores do modelo de Walton são as condições de segurança e saúde no trabalho.

2.3 Ginástica laboral

A ginástica laboral, também chamada de ginástica de pausa em seu país de origem, Polônia, surgiu por volta do ano de 1925, onde era destinada a operários, a fim de aumentar sua produtividade. Porém, ela começou a se desenvolver por volta de 1928 no Japão, onde era aplicada em funcionários dos correios para que tivessem um momento de descontração e cultivo da saúde (POLITO; BERGAMASCHI, 2006).

Segundo Leite e Mendes (2012), após a II Guerra Mundial, a ginástica laboral, se expandiu por todo o país e hoje mais de um terço dos trabalhadores japoneses praticam este tipo de atividade. Estes colaboradores vão até o pátio da organização se exercitar e cantar o hino das suas empresas. Em horários pré-determinados, as pessoas ligam o rádio e realizam os exercícios rítmicos de forma orientada.

Alguns países da Europa, como a França, Suécia e Bélgica, adotaram a ginástica, e realizaram basicamente dois tipos de estudos, uma para investigar a fadiga, as condições físicas e psicológicas e outro para investigar as impressões e os sentimentos das pessoas que praticavam a ginástica de pausa (LIMA, 2007).

No Brasil, de acordo com Polito e Bergamaschi (2006), a ginástica laboral chegou por meio de executivos nipônicos, por volta de 1969, onde diretores e operários dedicavam-se aos exercícios, com foco na prevenção em acidentes de trabalho.

Em 1978, a ginástica laboral compensatória, implantada pela Federação de Estabelecimentos de Ensino Superior em Novo Hamburgo (FEEVALE) e pelo Serviço Social da Indústria (SESI), já envolvia cinco empresas da região do Vale dos Sinos, no Rio Grande do Sul. Houve pontos negativos no projeto como a falta de registro e a falta de instrumento de controle no período de implantação do programa (LIMA, 2004).

Para Lima (2007), apenas em 1990, no Brasil, a ginástica laboral ganhou importância e espaço nos debates tanto acadêmicos como empresariais. Porém, depois da regulamentação da profissão de educação física e criação de seu Conselho Federal (de Educação Física – CONFEF) e seus Conselhos Regionais, e também de uma Resolução do referido Conselho Federal sobre a ginástica laboral, houve um aumento significativo no número de empresas que adotaram programas

de ginástica laboral, e também entidades de ensino que passaram a promover alguns cursos de especialização nesta área.

Atualmente, os programas de ginástica laboral, já são considerados uma ferramenta de forte potencial, que tem como principal objetivo, humanizar o meio organizacional (indústrias, comércios, escolas, prestações de serviços) e principalmente a fim de evitar que seus colaboradores tenham doenças ocupacionais (LEITE; MENDES, 2012).

2.3.1 Conceito

Lima (2007) conceitua a ginástica laboral como sendo um conjunto de práticas físicas elaboradas a partir da atividade profissional exercida durante o expediente de trabalho, com o objetivo de compensar as estruturas mais usadas na organização, relaxando e tonificando-as, e também de ativar as estruturas que não são tão utilizadas.

A ginástica laboral é uma atividade física, orientada e que é praticada durante a jornada de trabalho. É uma atividade de curta duração, feita na própria organização, e que traz benefícios tanto para a empresa como para o colaborador (REALCE GINÁSTICA, 2013).

Ginástica laboral é a prática de exercícios físicos, feitas de forma coletiva, durante a jornada de trabalho, estabelecida de acordo com as funções de cada colaborador, que tem como finalidade prevenir doenças ocupacionais, fornecendo o bem-estar individual por intermédio da consciência corporal: conhecer, respeitar, amar e estimular o seu próprio corpo (LIMA, 2004).

De acordo com Leite e Mendes (2012), a ginástica laboral é um programa de QVT, de promoção à saúde e lazer, programa este que é realizado durante o expediente de trabalho e também é considerado programa de ergonomia que utiliza atividades físicas planejadas, objetivando a prevenção de lesões por esforços repetitivos (LER) e/ou distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho (DORT).

2.3.2 Classificação

Leite e Mendes (2012) classificam a ginástica laboral quanto ao seu horário de execução e quanto aos seus objetivos. A primeira classificação, quanto ao seu

horário de execução, divide o expediente do trabalho em três etapas: preparatória ou de aquecimento, compensatória ou de pausa e relaxante. A segunda classificação distingue os objetivos para execução da ginástica em: preparatória, compensatória, corretiva e de conservação ou manutenção.

A Ginástica Laboral Preparatória (GLP) dura de 5 a 15 minutos, e é executada no início da jornada de trabalho. Este tipo de ginástica tem como principal foco, fazer com que os colaboradores da organização despertem, para que se sintam mais dispostos no início do trabalho. Outro benefício seria a motivação que as pessoas sentem após a realização das aulas, sentem-se mais alegres e espontâneos (LIMA, 2007).

Segundo Leite e Mendes (2012), a GLP, quanto ao objetivo de execução, é baseada em diversos exercícios físicos que tendem a preparar o colaborador em atividades que necessitam de velocidade, força ou resistência, além de proporcionar melhores condições mentais e físicas para eles.

Para Lima (2004), a Ginástica Laboral Compensatória (GLC) tem uma duração de 5 a 15 minutos e é feita durante a jornada de trabalho. Tem como principal objetivo interromper a tarefa que estava sendo executada, a fim de evitar a monotonia operacional.

Quanto aos seus objetivos de execução, a GLC, tem como finalidade acabar com vícios de posturas nas atividades de vida diária (AVD) e do próprio ambiente de trabalho, prevenir a fadiga e tende o equilíbrio físico e mental para o cumprimento de tarefas (LEITE; MENDES, 2012).

De acordo com Lima (2004), a Ginástica Laboral de Relaxamento (GLR) dura em torno de 15 minutos e é composta por exercícios de alongamento, respiratórios e técnicas para controle do estresse. Lima (2007), afirma que o objetivo principal é gerar um tempo para que os funcionários possam meditar e se auto avaliar, possibilitando-o um maior autoconhecimento.

A Ginástica Corretiva (GC) é classificada quanto ao objetivo da execução, e tem como finalidade restabelecer o equilíbrio muscular e articular, utilizando exercícios físicos específicos para alongamento e fortalecimento do músculo. Este tipo de ginástica é destinado para um grupo menor, normalmente de 10 pessoas que tenham características posturais comuns, podendo ser feita durante o expediente de trabalho ou em horário especial (LEITE; MENDES, 2012).

Segundo Leite e Mendes (2012), a Ginástica Laboral de Manutenção (GLM) tem duração de 30 a 60 minutos e são feitas em pelo menos três vezes na semana. São realizadas durante intervalos, antes ou após o expediente de trabalho. A GLM, objetiva principalmente o equilíbrio fisiomorfológico e é composta por exercícios aeróbicos, como: caminhadas, corridas, bicicleta ou esteiras.

2.3.3 Objetivos

Atualmente, as organizações tiveram uma maior preocupação na qualidade de vida dos seus colaboradores. Esse interesse se deu uma vez que as empresas perceberam que estes programas afetavam de forma positiva a produtividade (LIMA, 2004). Os programas de ginástica laboral surgiram em paralelo aos programas de qualidade de vida, de ergonomia, de saúde e lazer no ambiente organizacional, visto que objetivam minimizar efeitos acarretados pelo mau uso da tecnologia (LEITE; MENDES, 2012).

Faria Júnior (1984 *apud* POLITO; BERGAMASCHI, 2006), acredita que os principais objetivos da ginástica laboral são: a diminuição do absenteísmo e procura ambulatoria; melhorar a condição física geral; aumentar do ânimo e disposição para o trabalho; promoção do auto condicionamento orgânico; correção de vícios posturais; prevenção do DORT; prevenção da fadiga muscular; melhorar o relacionamento interpessoal; promoção de consciência corporal e promoção da saúde.

Algumas empresas adotam a ginástica laboral a fim de promover o aumento da produtividade e também a melhoria da saúde, este programa voltado para estes fins, é denominado “Programa 5S” de qualidade de vida. O primeiro S é de Superávit, que corresponde ao aumento de produtividade, o segundo é de Saúde, que busca a melhoria do bem estar físico e mental, o terceiro S é de Segurança, visando a diminuição dos acidentes de trabalho, o quarto de Sociabilização, busca a melhoria do relacionamento interpessoal e por último o S de Satisfação que corresponde a colaboradores mais motivados dispostos e valorizados (MGM, 1999 *apud* POLITO; BERGAMASCHI, 2006).

2.3.4 Implantação

Primeiramente, após a aceitação do projeto por parte da empresa, é necessária a realização de uma palestra, onde serão apresentados a importância e os principais benefícios geradores da ginástica laboral. Nesta reunião, deverá ser feita uma avaliação procurando medir: o absenteísmo por setor e o motivo; a procura ambulatorial por setor departamento e reclamações; acidentes de trabalho, o setor, horário e a causa; afastamentos médicos, o setor e a causa; as condições físicas gerais, realizando avaliações físicas; a satisfação dos funcionários e a melhoria da Qualidade de Vida na empresa e no lar e a verificação dos resultados (POLITO; BERGAMASCHI, 2006).

De acordo com Lima (2007), em um primeiro momento, deve ser feita a escolha do tipo de ginástica laboral que será implantado na organização, de acordo com a necessidade e disponibilidade dos setores. Outros fatores que o autor considera importante é observar o perfil da empresa, a carga horária da equipe que promove a GL, de acordo com a carga horária da empresa, as áreas de risco e causas de afastamento, o ramo de atividade. Após o cumprimento das etapas anteriores, é importante elaborar um mapeamento dos setores que receberão a GL antes da fase de implantação, a definição do horário e o espaço onde serão feitos os exercícios também é de extrema importância.

2.3.5 Benefícios

Polito e Bergamaschi (2006) afirmam que a ginástica laboral proporciona benefícios tanto para os colaboradores como para a organização. Quando associada à ergonomia, a ginástica laboral contribui para a melhoria na qualidade de vida do trabalhador, conseqüentemente, gerando uma maior produtividade, uma vez que em condições ideais, os riscos de acidente e lesões são reduzidos.

Flexibilidade e mobilidade articular, postura corporal, disposição e ânimo para o trabalho, autoconhecimento do corpo e coordenação motora, sociabilização entre equipe e seus supervisores, produtividade individual e coletiva são alguns benefícios que Lima (2007) considera que a GL pode proporcionar.

Na visão de Costa Filho (2005 *apud* KIMURA *et al.*, 2010), a ginástica laboral pode trazer alguns benefícios para a empresa, dentre eles, pode-se considerar o aumento da produtividade, diminuição de incidência de doenças ocupacionais, o marketing social e por fim a redução do índice de absenteísmo e rotatividade dos funcionários.

Castilho (2001 *apud* ZANETTE; HONORATO, 2010) lista alguns benefícios orgânicos, psicológicos e sociais. Dentro dos benefícios orgânicos, o autor considera: a melhor utilização das estruturas osteo-mio-articulares; o combate e prevenção do sedentarismo, estresse, depressão e ansiedade; a melhor flexibilidade, força, coordenação, ritmo, agilidade e resistência, promovendo uma maior mobilidade e melhor postura; promove a sensação de disposição e bem estar para a jornada de trabalho; redução da sensação de fadiga no final da jornada de trabalho; promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador. Como benefícios psicológicos estão englobados: a mudança de rotina e diminuição do estresse, aumentando a capacidade de concentração; a motivação por novas rotinas; a melhora do equilíbrio biopsicológico; melhora da auto estima e da auto imagem; desenvolvimento da consciência corporal; combate as tensões emocionais; melhora da atenção e concentração as atividades desempenhadas. Como benefícios sociais estão: o favorecimento no relacionamento social e trabalho em equipe; a melhoria das relações interpessoais e empresarias; a redução dos gastos com afastamento e substituição de pessoal; a diminuição de queixas, afastamentos médicos, acidente e lesões.

2.4 Principais problemas enfrentados pelos colaboradores

Dentre diversos problemas que os colaboradores podem enfrentar dentro da organização, os autores Polito e Bergamaschi (2006), consideram como principais o estresse, a lesões por esforços repetitivos, a LER e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, a DORT.

2.4.1 Estresse

Conforme define Hindle (2000), o estresse é o conjunto de reações do nosso corpo a qualquer agressão de ordem física, psíquica, infecciosa. Ocorre quando o organismo é exigido além de sua capacidade normal, podendo afetar as famílias, pessoas, e até mesmo a empresa.

Segundo o autor, existem três principais efeitos do estresse: na sociedade, nas empresas e nas pessoas, como mostra a figura abaixo:

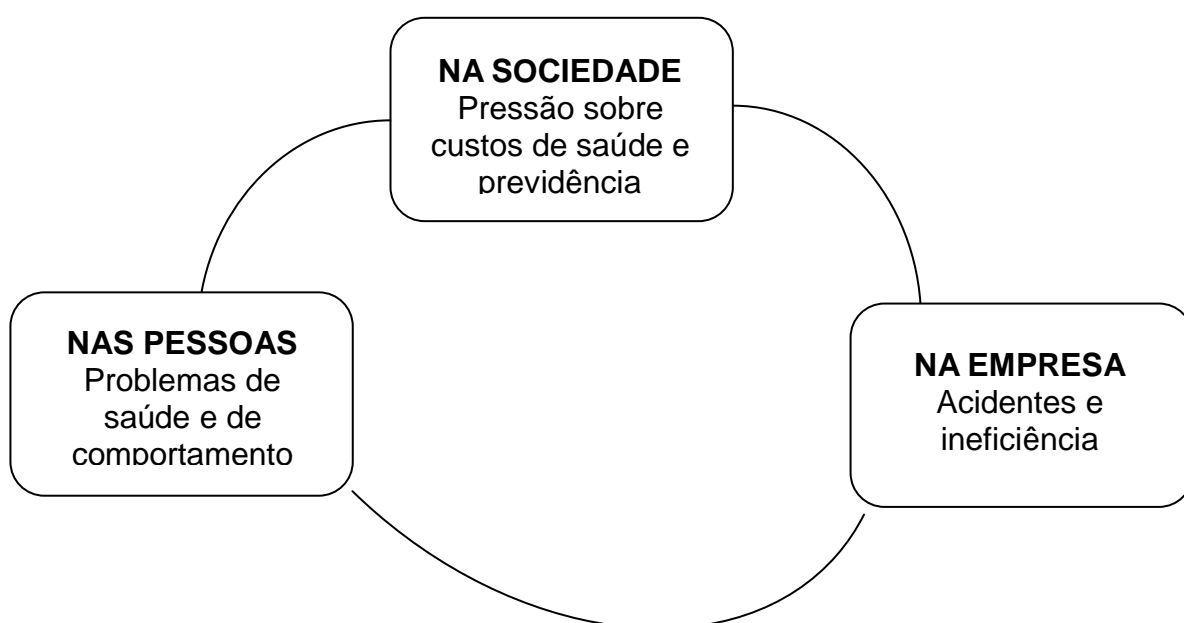


Figura 1: Principais efeitos do estresse.

Fonte: Hindle (2000).

Com uma definição semelhante, Simmons (2000) aponta o estresse como sendo uma reação de adaptação a qualquer demanda que é feita a certa pessoa, demandando um reajuste para restaurar o equilíbrio normal do indivíduo.

A alteração na respiração, irritação, enrijecimento muscular, tensão no pescoço, dor nas costas, peito e cabeça, mãos e pés frios e suados, fadiga crônica, dificuldade para dormir, fraqueza, dificuldade de concentração, entre outros, são considerados alguns dos sintomas do estresse. Se mantidos por muito tempo, podem ocasionar consequências piores, correndo o risco de ataque cardíaco, derrames, insônia, depressão, ansiedade e enxaqueca (POLITO; BERGAMASCHI,

2006).

2.4.2 Lesões por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho

Oliveira (1998), afirma que o esforço e a repetitividade são dois fatores geradores das Lesões por Esforços Repetitivos (LER). A velocidade, a resistência, sobrecargas, temperatura ambiente, vibrações, também são elementos de grande relevância no surgimento dessas lesões. A lesão aparece em muitos casos, devido a um trabalho que foi mal administrado ou desempenhado em más condições de gerenciamento, por defeituosas organizações de trabalho, ou por condições ergonômicas precárias. Conforme explicita o autor, a LER é resultado do uso abusivo dos músculos e tendões, realizados por movimentos repetitivos, rápidos, e de força, em ações estáticas e posturas impróprias.

Segundo Varella (2013), a LER, ou também chamada de Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT), não é considerada uma doença, e sim uma síndrome que é constituída por um grupo de doenças, como tendinite, bursite, que afeta nervos, músculos e tendões principalmente dos membros superiores, acarretando dores e inflamações. É causada por mecanismos de agressão, que vão desde movimentos repetitivos, que exigem muita força, até vibração, postura imprópria e estresse.

3 METODOLOGIA

O método de abordagem do problema se caracteriza como quantitativo, uma vez que objetiva a mensuração de fenômenos, envolvendo coletar e analisar dados numéricos e aplicar testes estatísticos (COLLIS; HUSSEY, 2005).

Trata-se de uma pesquisa descritiva e, de acordo com Gil (2002), é caracterizada por descrever as características de uma determinada população, utilizando de técnicas padronizadas de coleta de dados, como o questionário, que será utilizado como instrumento nesta pesquisa.

Na pesquisa empírica adotou-se o estudo de caso, uma vez que ele permite uma investigação para conservar as características abrangentes e significativas dos eventos da vida real (YIN, 2001).

3.1 Unidade de caso

A unidade de caso estudada trata-se de uma instituição financeira, foi criada em 1861, por Dom Pedro II, e seu objetivo era incentivar a poupança e oferecer crédito através de penhor. Naquela época, outras instituições ofereciam empréstimos sob penhor, mas a cobrança era muita e as garantias, poucas.

Hoje em dia, a presente instituição possui 31% do mercado de poupança nacional, e conta com milhões de correntistas. Sendo também a responsável pelo repasse de benefícios sociais aos cidadãos e participa como o principal agente financeiro das políticas públicas do governo federal, financiando programas de habitação, saneamento, infra-estrutura e distribuição de renda.

Sua missão é de atuar na promoção de cidadania e do desenvolvimento sustentável do País, como instituição financeira, agente de políticas públicas e parceira estratégica do Estado brasileiro. Sua visão é de estar entre os três maiores bancos brasileiros até 2022, mantendo a liderança como agente de políticas públicas.

A empresa está lotada em todo o Brasil e, em Brasília é composta atualmente, por duas matrizes. Sua estrutura é formada por um Conselho Fiscal, Conselho Administrativo e um Comitê de Auditoria. Dentro do Conselho Administrativo, no quadro executivo, está o Conselho Diretor, que é formado pela Presidência da organização, esta, que é composta por onze Vice-presidências, uma

delas é a Vice-presidência de Logística e Retaguarda, onde está inserida a Gerência de Logística, formada por 28 coordenadorias distintas. Uma delas é a Instalação Predial, a qual o questionário será aplicado.

3.2 Participantes da pesquisa

A pesquisa foi realizada com 20 colaboradores da instituição financeira, composta por estagiários, técnicos bancários, assistentes, coordenadores, arquitetos e engenheiros. Dentre os 20, apenas 16 responderam ao questionário, o restante por motivos de férias e licenças médicas não puderam responder.

Na tabela a seguir, estão demonstradas as variáveis demográficas da amostra:

VARIÁVEL	% dos Funcionários
SEXO	
Feminino	31,25
Masculino	68,75
FAIXA ETÁRIA	
Entre 20 e 30 anos	50
Entre 31 e 40 anos	25
Acima de 40 anos	25
ESTADO CIVIL	
Casado (a)	37,5
Solteiro (a)	62,5
Outros	0
Nº DE FILHOS	
Nenhum	43,75
De 1 a 3 filhos	56,25
Mais de 3 filhos	0

Tabela 1: Variáveis demográficas da amostra.

Fonte: Vanzan; Araújo, 2013..

Identificou-se que a amostra da pesquisa é homogênea, devido a similaridade dos participantes, visto que todos eles são funcionários da mesma instituição

financeira.

3.3 Instrumento de pesquisa

O instrumento de coleta de dados foi um questionário, adaptado ao do livro “Ginástica Laboral – teoria e prática”, por Eliane Polito e Elaine Cristina Bergamaschi. O questionário é composto por 24 questões, considerando cinco possíveis respostas: sempre, frequentemente, às vezes, raramente e nunca.

3.4 Procedimento de coleta

A coleta de dados se deu por meio da aplicação do questionário, onde cada colaborador conseguiria responder em aproximadamente 15 minutos. A coleta ocorreu entre os dias 06 e 13 de setembro de 2013, onde os instrumentos foram entregues no início do expediente, às 13 horas e recolhidos no final da tarde, às 18 horas.

3.5 Procedimento de análise

Após a coleta de dados, através do questionário, as respostas foram transcritas para o *Microsoft Excel*, para que pudesse ter uma visão geral de todo o conteúdo coletado. Para facilitar a análise, foi feita uma divisão das afirmações em cinco categorias:

- Categoria 1: Dores observadas pelos colaboradores;
- Categoria 2: Reações observadas pelos colaboradores;
- Categoria 3: Dificuldades enfrentadas pelos colaboradores;
- Categoria 4: Disposição para o trabalho e para atividades extra expediente; e
- Categoria 5: Preocupação com o corpo e a saúde.

Após dividir as afirmações em cinco diferentes categorias, fez-se um gráfico para cada uma delas, ilustrando os resultados obtidos. Por fim, realizou-se uma análise dos resultados, comparando com a percepção de diversos autores.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Na análise da coleta de dados, é possível perceber que a grande maioria dos entrevistados tem o costume de praticar atividades físicas, uma vez que 31,25% sempre praticam e 37,5% frequentemente praticam algum tipo de atividade física. Visto que na empresa estudada não há a implantação da ginástica laboral, a prática da atividade física fora da organização, pode ajudar as pessoas a prevenir de doenças, melhorar sua auto estima, entre outros benefícios.

No Gráfico 1, a seguir, é possível verificar a frequência das dores que os colaboradores sentem, como dores de cabeça, estômago, braço, ombros, mãos, costas, pernas e pés. Analisando o gráfico, pode-se perceber que as dores que ocorrem com maior frequência na vida dos colaboradores são dores nas costas e nos braços. Os valores variam entre 18,75 a 31,25%. Quanto à dor menos frequente entre os entrevistados é a dor no braço.

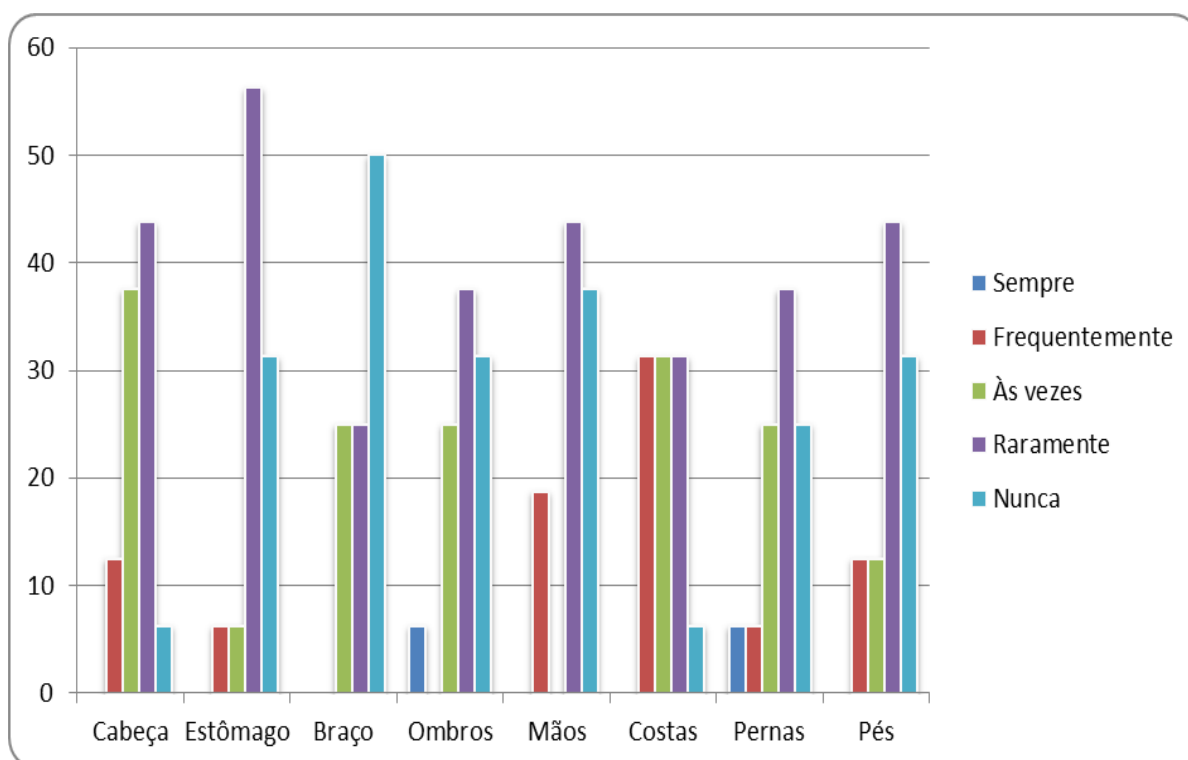


Gráfico 1: Categoria 1: Dores observadas pelos colaboradores.

Fonte: Vanzan, 2013.

É plausível refletir que a partir do momento que os colaboradores começarem a praticar atividade física, dentro ou fora da empresa, o índice de dores que eles já

sentem podem cair ou minimizar. Os resultados encontrados podem ser relacionados com a visão de Costa Filho (2005 *apud* KIMURA *et al.*, 2010), uma vez que o autor considera que através da ginástica laboral, é possível diminuir a incidência de doenças ocupacionais (Lesões por Esforços Repetitivos – LER e/ou Distúrbios Osteomoleculares Relacionados ao Trabalho – DORT), corroborando com as percepções dos autores Leite e Mendes (2012), que também afirmam que a adoção da atividade física planejada, pode prevenir essas doenças ocupacionais e dos autores Polito e Bergamaschi (2006) que afirma que a inserção de atividades físicas no dia a dia dos trabalhadores, pode contribuir para a diminuição de problemas de saúde.

Analisando o Gráfico 2, a seguir, verifica-se a frequência das reações que os colaboradores observam que ocorrem com eles próprios, como se sentir cansado, deprimido, irritado, angustiado, ansioso e alegre. Constata-se que a maioria dos entrevistados se sentem alegres ao trabalhar, totalizando 81,25% dos participantes sentem-se frequentemente alegres e 12,5%, sempre. A reação observada pelos colaboradores que ocorre com menos frequência é a depressão, onde 62,5% dos pesquisados raramente sentem-se deprimidos e 37,5% nunca se sentem deprimidos.

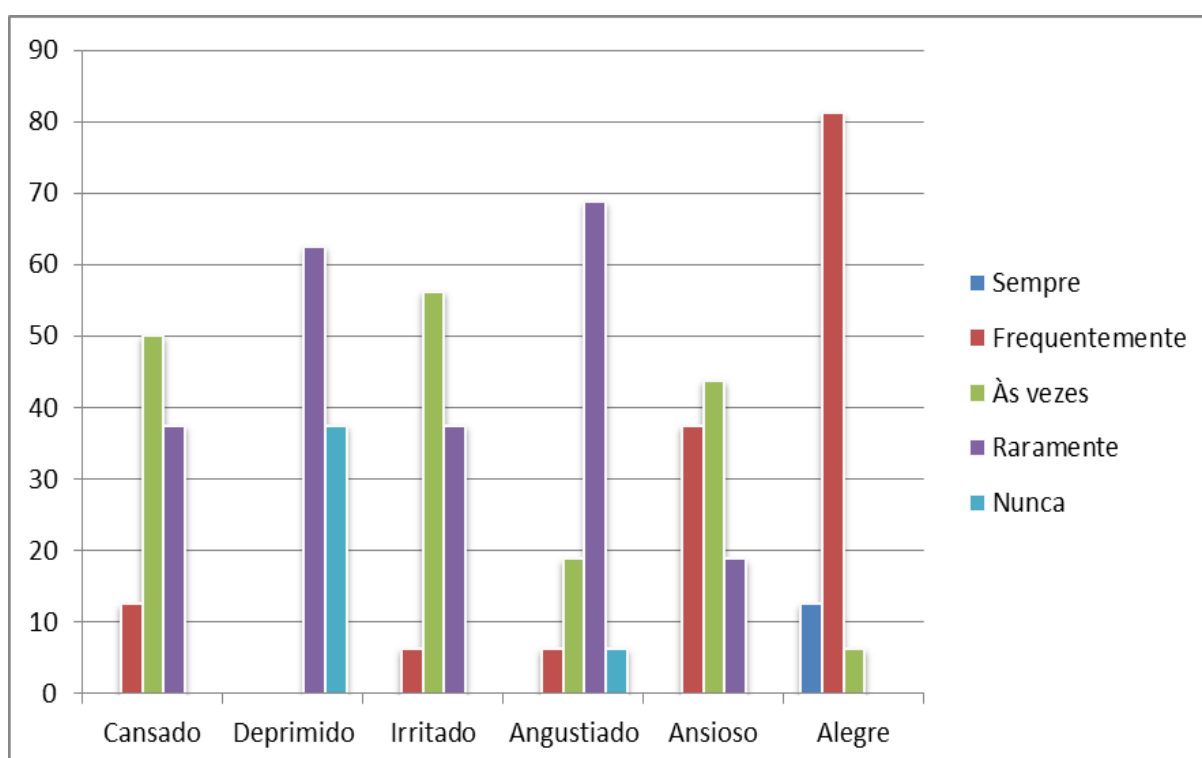


Gráfico 2: Categoria 2: Reações observadas pelos colaboradores.

Fonte: Vanzan, 2013.

Tal resultado corrobora com a visão de Castilho (2001 *apud* ZANETTE; HONORATO, 2010), que afirma que a ginástica laboral traz alguns benefícios orgânicos para os colaboradores, como promover o combater e a prevenção do sedentarismo, estresse, depressão e ansiedade, e também promover a sensação de disposição e bem estar para a jornada de trabalho.

Avaliando o Gráfico 3, a seguir, o qual analisa as dificuldades enfrentadas pelos colaboradores, como dificuldade em dormir, se concentrar e realizar o trabalho, verifica-se que a mais frequente dentre as três é a dificuldade em dormir, que obteve 25% do resultado. A ocorrida com menor frequência é a dificuldade em realizar seu trabalho, 56,25% dos participantes responderam que raramente sentem tal dificuldade.

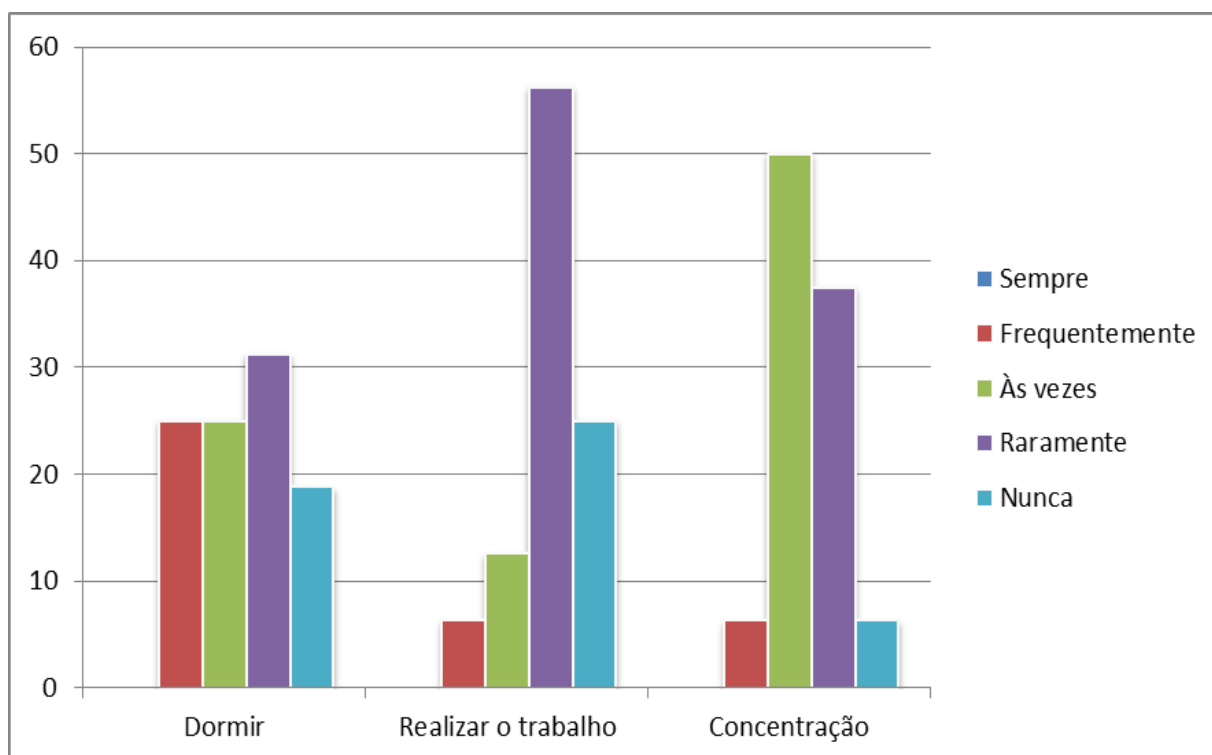


Gráfico 3: Categoria 3: Dificuldades enfrentadas pelos colaboradores.

Fonte: Vanzan, 2013.

O resultado encontrado pode estar relacionado com o ponto de vista de Polito e Bergamashi (2006), onde os autores associam a dificuldade de dormir como sendo um dos sintomas do estresse, sendo assim corrobora com a visão de Castilho (2001

apud ZANETTE; HONORATO, 2010), que afirma que a partir do momento que o colaborador muda a sua rotina, ou seja, insere a ginástica laboral no seu expediente de trabalho haverá conseqüentemente uma diminuição no estresse.

Tendo como base o Gráfico 4, a seguir, é possível verificar a disposição dos colaboradores em trabalhar e para atividades extra expediente, se o colaborador faz hora extra e se trabalha mais que 8 horas diárias. Percebe-se que os entrevistados em relação aos funcionários trabalharem além de seu horários, 18,75% dos pesquisados sempre fazem hora extra, mas não necessariamente trabalham mais que 8 horas diárias, uma vez que 37,5% dos entrevistados responderam que nunca trabalham mais que 8 horas por dia. Em relação à disposição para trabalhar e para as atividades extra expedientes, ambas afirmações obtiveram a maioria das respostas em frequentemente dispostos, 56,25% e 75% respectivamente.

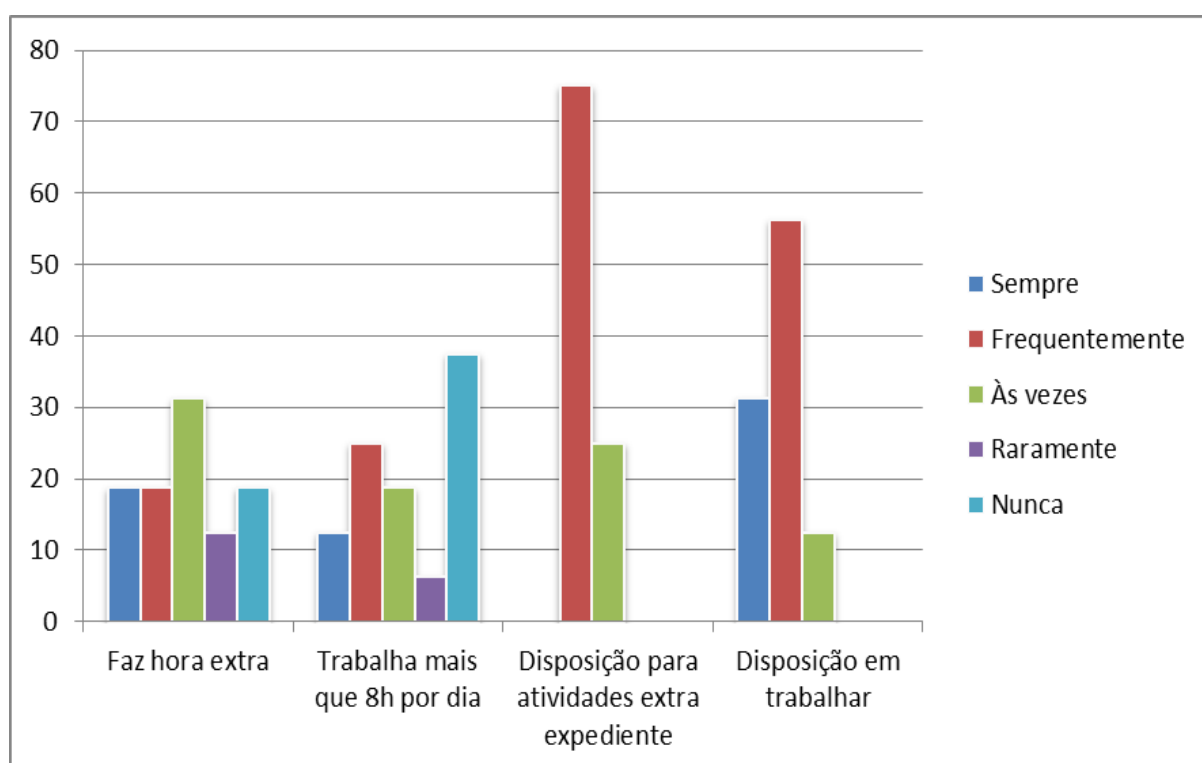


Gráfico 4: Categoria 4: Disposição para o trabalho e para atividades extra expediente.

Fonte: Vanzan, 2013.

O resultado corrobora com a visão de Lima (2007), onde o autor afirma que a ginástica laboral pode proporcionar maior disposição e ânimo para o trabalho, a produtividade individual e coletiva, postura corporal dentre outros benefícios aumentando a disposição para atividades extra expediente e atividades em seu

expediente de trabalho.

Observando o Gráfico 5, a seguir, onde é possível verificar a preocupação com o corpo, se o colaborador tem conhecimento das mudanças que ocorrem em seu corpo e se tem motivação para praticar atividades físicas. Nota-se que em relação às três afirmações obteve-se uma maior porcentagem na resposta frequentemente, onde 50% frequentemente sentem uma preocupação em seu corpo, 43,75% frequentemente conhecem as mudanças no seu corpo e 50% sentem-se motivados para praticar atividades físicas.

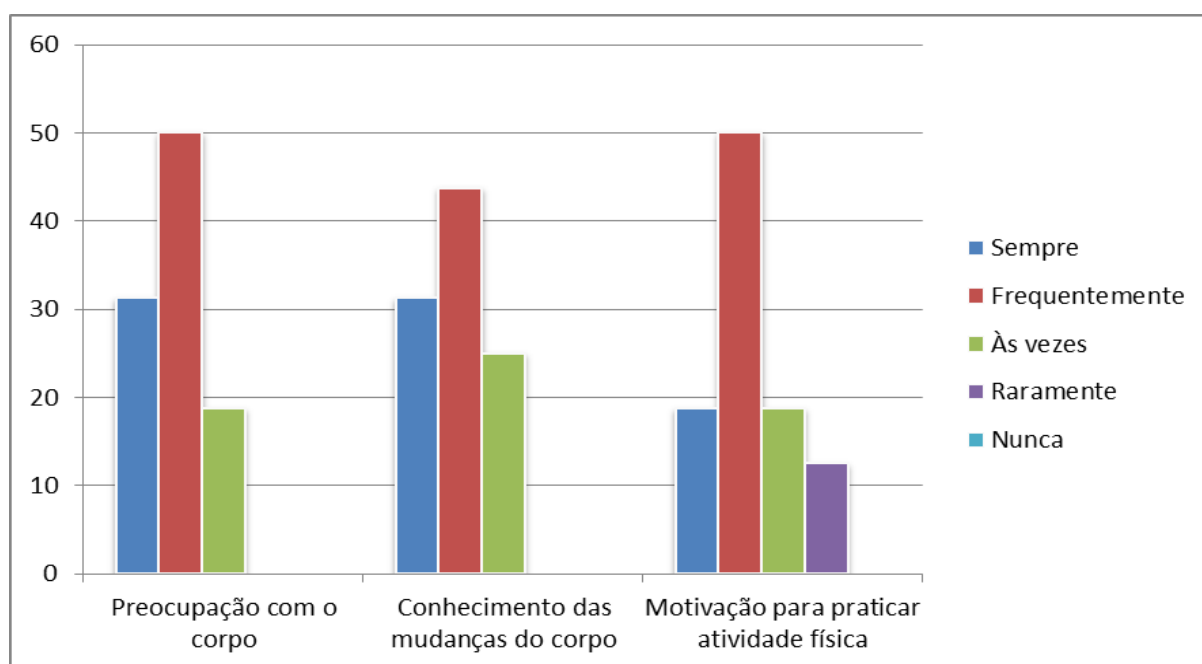


Gráfico 5: Categoria 5: Preocupação com o corpo e a saúde.
Fonte: Vanzan, 2013.

Cada vez mais, as pessoas vêm tendo uma crescente preocupação com o corpo e com a saúde, gerando motivação para a prática de atividades físicas e em ter uma alimentação saudável. O resultado encontrado confirma a visão de Lima (2007), onde a flexibilidade e mobilidade articular, autoconhecimento do corpo, coordenação motora, disposição e ânimo para o trabalho, são alguns dos benefícios que a ginástica laboral pode proporcionar para os colaboradores. Do ponto de vista de Polito e Bergamaschi (2006), com a inclusão da atividade física no dia a dia das pessoas, é possível evitar muitos problemas, como a LER e DORT, podendo também recuperar forças, relaxar, e contribuir para a diminuição de problemas de

saúde.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos dados apresentados no decorrer deste trabalho, verifica-se que o objetivo de identificar quais são os benefícios que a implementação da ginástica laboral pode proporcionar na promoção de Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) de colaboradores da gerência de logística de uma instituição financeira pública em Brasília foi alcançado com êxito, respondendo ao problema da pesquisa.

Através dos dados coletados na presente pesquisa, foi possível identificar dentre as cinco categorias analisadas, os benefícios que a ginástica laboral pode proporcionar aos colaboradores, uma vez que foram analisadas as dores sentidas com mais frequência, as reações observadas, as dificuldades enfrentadas, a disposição para o trabalho e para atividades extra expediente e por fim, a preocupação com o corpo e a saúde. Portanto, verificou-se a necessidade dos colaboradores em realizar programas de qualidade de vida no trabalho, uma vez que podem trazer diversos benefícios para os mesmos. Visto isso, sugere-se a implementação da ginástica laboral na instituição financeira pública em questão, atentando-se ao profissional que irá supervisionar as atividades.

Em relação à limitação, pode-se considerar o fato do difícil acesso ao acervo atualizado referente ao tema, qualidade de vida no trabalho, o que limita a base teórica para o desenvolvimento do estudo de caso. Também houve dificuldade em encontrar diálogos feitos com profissionais de educação física, relacionando a ginástica laboral com a QVT.

Como agenda futura, sugere-se que sejam feitas pesquisas em empresas que adotam a ginástica laboral como programa de qualidade de vida no trabalho, com o intuito de identificar os benefícios gerados pela atividade física no expediente de trabalho e relacionar com empresas que ainda não implementam estes programas. Além disso, após adoção da ginástica laboral como programa de QVT na instituição financeira em questão, fazer uma nova pesquisa para que possa ser verificado, se os problemas identificados na análise foram resolvidos e fazer um *feedback* com os colaboradores.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria de Fátima. **Lazer e produtividade no trabalho**. Florianópolis: Enanpad, 2000.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em Administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COLONISTA PORTAL – EDUCAÇÃO. Origem e evolução histórica da Qualidade de Vida do Trabalho (QVT). 21 de fevereiro de 2013. In: **Portal Educação**: conhecimento para mudar a sua vida. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/34530/origem-e-evolucao-historica-da-qualidade-de-vida-do-trabalho-qvt#ixzz2dYVbfNse>>. Acesso em: 29 ago. 2013.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador. Cada da Qualidade, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GINÁSTICA laboral. In: **Realce Ginástica**: qualidade de vida na empresa. Disponível em: <http://www.realceginastica.com.br/publish/pub/ginastica_laboral.htm>. Acesso em: 27 ago. 2013.

HINDLE, Tim. **Como reduzir o estresse**. 3. ed. São Paulo: Publifolha, 2000.

KIMURA, Márcia Naoe *et al.* **Ginástica laboral**: uma breve revisão. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd144/ginastica-laboral-uma-breve-revisao.htm>>. Acesso em: 28 set. 2013.

LEITE, Neiva; MENDES, Ricardo Alves. **Ginástica laboral**: princípios e aplicações práticas. 3. ed. rev. e ampl. Barueri, SP: Manole, 2012.

LIMA, Deise Guadalupe de. **Ginástica laboral**: metodologia e implantação de programas com abordagem ergonômica. Jundiaí, SP: Editora Fontoura, 2004.

LIMA, Valquíria de. **Ginástica Laboral**: atividade física no ambiente de trabalho. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Phorte, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo. Atlas, 2003.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**: do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

NADLER, David A.; HACKMAN, J. Richard; LAWLER, Edward E. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

OLIVEIRA, Chrysóstomo Rocha de *et coli*. **Manual Prático de LER**. Belo Horizonte: Livraria e Editora Health, 1998.

POLITO, Eliane; BERGAMASCHI, Eliane Cristina. **Ginástica laboral**: teoria e prática. 3. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2006.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

SHARKEY, Brian J. **Condicionamento físico e saúde**. 4. ed. Porto Alegre: ArtMed, 1998.

SILVA, Marco Antonio Dias da; MARCHI, Ricardo de. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

SIMMONS, Rochelle. **Estresse**: esclarecendo suas dúvidas. São Paulo: Ágora, 2000.

VARELLA, Drauzio. **Lesões por esforços repetitivos – LER/DORT**. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/letras/l/lesoes-por-esforcos-repetitivos-l-e-r-d-o-r-t/>>. Acesso em: 30 ago. 2013.

YIN, Robert, K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANETTE, Fernanda Figueiredo; HONORATO, Anderson da Silva. **Ginástica**
laboral: um estudo de revisão. Disponível em:

<http://www.mastereditora.com.br/periodico/20130708_184800.pdf>. Acesso em: 28
set. 2013.

ANEXO “A”**Questionário**

Sexo: () masculino () feminino

Idade: _____

Estado Civil: () casado(a) () solteiro(a) () outros

Número de filhos: _____

Pratica atividade física:

- () sempre
 () frequentemente
 () às vezes
 () raramente
 () nunca

Perguntas						
		Sempre	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca
1	Sinto dores de cabeça					
2	Sinto dores de estômago					
3	Tenho dificuldades para dormir					
4	Sinto dificuldades para realizar meu trabalho					
5	Sinto-me disposto para realizar meu trabalho					
6	Faço hora extra					
7	Trabalho mais que 8 horas diárias					
8	Sinto-me disposto para realizar minhas atividades extra-expediente					

9	Sinto-me cansado com facilidade					
10	Procuro o departamento médico					
11	Tenho afastamentos médicos					
12	Tenho uma boa postura no andar, sentar, deitar...					
13	Sinto dores nos braços					
14	Sinto dores nos ombros					
15	Sinto dores nas mãos					
16	Sinto dores nas costas					
17	Sinto dores nas pernas					
18	Sinto dores nos pés					
19	Sinto-me deprimido					
20	Sinto-me irritado					
21	Sinto-me angustiado					
22	Sinto-me ansioso					
23	Tenho mudanças bruscas de humor					
24	Tenho dificuldade de concentração					
25	Preocupo-me com meu corpo					
26	Sinto-me alegre no trabalho					
27	Tenho conhecimento das mudanças de meu corpo					
28	Sinto-me motivado para a prática de					

	atividade física					
29	Tenho problemas de relacionamento no trabalho					
30	Tenho problemas de relacionamento familiar					
31	Preocupo-me com meu lazer e o da minha família					
32	Participo das atividades oferecidas pela empresa					
33	Participo de atividades extra-trabalho com meus amigos de trabalho					
34	Participo de encontro com amigos e familiares					

APÊNDICE “A”

Instrumento de Pesquisa

Caro colaborador,

Este questionário é um instrumento que está sendo utilizado em uma pesquisa em nível de graduação, com o objetivo de identificar os benefícios que a Ginástica Laboral pode proporcionar para a qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma instituição financeira em Brasília. Para melhor descrição desses benefícios, preciso verificar algumas questões com você. Desde já, agradeço sua disponibilidade em participar e garanto que as respostas serão mantidas em sigilo.

Obrigada,

Ani Dreher Vanzan

Sexo: () masculino () feminino

Idade: _____

Estado Civil: () casado(a) () solteiro(a) () outros

Número de filhos: _____

Pratica atividade física:

- () sempre
 () frequentemente
 () às vezes
 () raramente
 () nunca

Perguntas						
		Sempre	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca
1	Sinto dores de cabeça					
2	Sinto dores de estômago					
3	Tenho dificuldades para dormir					
4	Sinto dificuldades para realizar meu trabalho					
5	Sinto-me disposto para realizar meu trabalho					

Perguntas						
		Sempre	Frequentemente	Às vezes	Raramente	Nunca
6	Faço hora extra					
7	Trabalho mais que 8 horas diárias					
8	Sinto-me disposto para realizar minhas atividades extra-expediente					
9	Sinto-me cansado com facilidade					
10	Sinto dores nos braços					
11	Sinto dores nos ombros					
12	Sinto dores nas mãos					
13	Sinto dores nas costas					
14	Sinto dores nas pernas					
15	Sinto dores nos pés					
16	Sinto-me deprimido					
17	Sinto-me irritado					
18	Sinto-me angustiado					
19	Sinto-me ansioso					
20	Tenho dificuldade de concentração					
21	Preocupo-me com meu corpo					
22	Sinto-me alegre no trabalho					
23	Tenho conhecimento das mudanças de meu corpo					
24	Sinto-me motivado para a prática de atividade física					