



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Psicologia

Alexandre Silva Soares

**Bem-estar no trabalho e o exercício físico**

**Dissertação submetida como requisito parcial para o grau de Mestre em Psicologia  
Social e das Organizações**

Orientadora: Professora Doutora Sónia P. Gonçalves, Investigadora Auxiliar, CIS-IUL,  
ISCTE-IUL, Professora Adjunta, Instituto Politécnico de Tomar

Lisboa, 2017

## **AGRADECIMENTOS**

Para conseguir realizar esta dissertação de mestrado, não foi um processo fácil, no entanto, é algo do qual me orgulho e com o qual aprendi muito. Durante o tempo de realização desta a contribuição da orientadora foi de fato importantíssima e por essa razão quer lhe agradecer Doutora Sónia P. Gonçalves, por toda a sua paciência, disponibilidade incansável, toda a ajuda, conhecimentos e conselhos partilhados e o interesse mostrado no projeto desde o primeiro dia que nos reunimos, foi extraordinária mesmo.

Agradeço também ao ISCTE-IUL e a todos os professores que me partilharam os seus conhecimentos, acabando por me fornecer muitas das ferramentas que utilizei para conseguir concretizar isto.

À empresa que se disponibilizou para participar neste estudo e às pessoas que preencheram o questionário, onde se mostraram muito disponíveis e com vontade em ajudar, o meu muito obrigado.

Para o final guardei a parte mais sentimental e as pessoas que me apoiaram de uma forma muito especial e muito diferente cada, agradeço à minha avó por tudo o que me ensinou até hoje e por acreditar sempre em mim, à minha tia por sempre ter incentivado a minha escrita e leitura que acabaram por surtir frutos, aos meus pais por terem possibilitado este sonho e por me incentivarem constantemente, puxando por mim todos os dias, especialmente nos momentos mais frustrantes. Com muito carinho agradeço ainda à minha namorada que todos os dias ouvia as minhas lamentações mas sempre conseguia alegrar-me e dava-me força para continuar. Um obrigado ao meu irmão que também apoiou-me e facilitou em muito a concretização desta dissertação, ao possibilitar que eu tivesse mais tempo disponível. Por fim, agradeço a todos os meus amigos, em especial ao meu amigo Alex e ao Marco que sempre foram ouvindo as minhas queixas e entendiam o que passei e davam força para continuar, a todos o meu muito obrigado!

## Índice

Resumo .....	6
Abstract.....	7
Introdução.....	8
Revisão de Literatura.....	10
Bem-estar .....	10
Bem-estar subjetivo.....	12
Bem-estar psicológico .....	15
Bem-estar no trabalho .....	17
Benefícios da prática do exercício físico.....	21
Bem-estar no trabalho e a prática do exercício físico.....	24
Hipóteses .....	26
Método .....	27
Procedimento de recolha e análise de dados .....	27
Instrumentos e variáveis.....	27
Análise de Resultados .....	28
Frequências dos participantes em relação ao sexo .....	29
Distribuição dos participantes por frequências das idades .....	29
Distribuição dos participantes por frequências do estado civil .....	29
Distribuição dos participantes por frequências das habilitações literárias .....	30
Distribuição dos participantes por frequências relativamente ao tempo que se encontram na empresa .....	31
Distribuição dos participantes por frequência da prática de exercício físico .....	31
Distribuição dos participantes por frequência de nível de atividade físico .....	32
Distribuição dos participantes por frequência da quantidade de vezes que praticam exercício físico .....	33
Distribuição dos participantes por frequência da quantidade de tempo que praticam exercício físico .....	33

Distribuição dos participantes por frequência de como praticam o exercício físico (individual/em equipa).....	34
Distribuição dos participantes por frequência do local onde praticam exercício físico .....	35
Distribuição dos participantes por frequência das Razões que levam os participantes a praticar exercício físico .....	35
Distribuição dos participantes por frequência das razões que levam os participantes a não praticar exercício físico .....	37
Distribuição por frequência dos diferentes tipos de exercício físico praticado pelos participantes ..	38
Frequências da satisfação dos participantes ao praticarem exercício físico .....	39
Frequências dos praticantes e não praticantes de exercício físico por sexo .....	39
Comparação do bem-estar no trabalho entre os participantes que praticam exercício físico e os que não praticam .....	40
Relação entre o nível de atividade percebido e as dimensões do bem-estar no trabalho .....	42
Comparação entre o bem-estar no trabalho e o sexo dos sujeitos .....	44
Comparação do nível de atividade dos praticantes e não praticantes de exercício físico.....	45
Comparação dos níveis de bem-estar no trabalho com a quantidade de vezes que praticam exercício físico.....	45
Comparação dos níveis de bem-estar no trabalho com o local onde praticam exercício físico .....	46
Comparação dos níveis de bem-estar no trabalho de quem praticam exercício físico sozinho/acompanhado .....	46
Comparação dos níveis de bem-estar no trabalho e a duração da prática do exercício físico .....	47
Discussão dos resultados .....	50
Conclusão .....	57
Referencias bibliográficas .....	60
Anexos.....	67
Anexo I.....	67

**RESUMO**

De acordo com a literatura científica a prática do exercício físico ajuda a elevar o nível de bem-estar no trabalho, sendo que esta poderá ser um recurso e ferramenta utilizada pelas e nas empresas. Tendo isto por base, esta dissertação teve como objetivo analisar o nível de bem-estar no trabalho comparando as pessoas que praticam exercício físico e as que não praticam. Neste estudo participaram 132 trabalhadores de uma empresa de serviços sediada na Ilha de São Miguel, estes foram questionados sobre o seu bem-estar no trabalho e sobre as suas práticas de exercício físico e razão que os leva a praticar e a não praticar. Os resultados mais relevantes demonstraram a existência de diferenças estatisticamente significativas nos níveis de bem-estar de quem pratica exercício e de quem não pratica, tendo em conta que quem pratica exercício apresentou um nível de bem-estar no trabalho superior em relação a quem não pratica, isto nas três dimensões do bem-estar no trabalho, afeto positivo, negativo e realização. Outro resultado que também vai de encontro com este é em relação ao nível de atividade, os inquiridos que reportam níveis de atividade superior, tendem a ter um bem-estar no trabalho mais elevado, independentemente de praticarem exercício físico ou não.

*Palavras chave : Bem-estar no trabalho, exercício físico, bem-estar, afeto positivo, afeto negativo, realização.*

**ABSTRACT**

According to the literature the practice of physical exercise helps to improve the level of well-being at work, this kind of activity can be used by companies to boost the well-being of the collaborators. So in this study I had the goal to discover if the participants who practice physical exercise have more well-being at work than the others that don't do. This study counted with the participation of 132 workers from a service company with the base in São Miguel Island, those people were questioned about their exercise practice or not, their reasons to do and don't and still how they did it. The results showed us that the ones that do physical exercise have a superior well-being level at work than the others that don't. One other result that I would like to mention, is that the level of activity impacts too on the well-being at work, because the participants who reported high activity levels were the ones that had a higher well-being level at work, despite if they did physical exercise or not.

*Key words : Well-being at work, physical exercise, well-being, positive affect, negative affect, achievement .*

## INTRODUÇÃO

Tamayo, Lima e Silva (2004) afirmam que o trabalho tem muito peso na vida das pessoas, que vai para além da necessidade financeira deste para a sua sobrevivência e por ser no trabalho que cada indivíduo despende a maioria do seu tempo, considera-se ser de extrema importância que cada trabalhador usufrua de um bem-estar no seu contexto de trabalho.

A prática de exercício físico influencia o bem-estar no trabalho? Pretende-se com este projeto analisar se as pessoas que possuem prática de exercício físico têm consequentemente níveis de bem-estar no trabalho superiores às pessoas que não praticam exercício físico. Uma grande parte do nosso dia é passada no trabalho e a prática de exercício físico tem inúmeras contribuições tanto a nível de saúde física como mental. Com este projeto pretende-se averiguar se realmente a prática de exercício físico será algo que as empresas devem apostar em motivar os seus colaboradores para tal, por forma a que os níveis de bem-estar destes no trabalho sejam elevados.

Com este estudo pretende-se também analisar quais as razões que levam as pessoas a praticar e a não praticar exercício físico e ainda como classificam o seu nível de sedentarismo.

Roscoe (2009) afirma que o bem-estar não se resume apenas à falta de doença, mas sim a uma pessoa que se encontra funcional e que é orientada por forma a maximizar o potencial de que é capaz. É necessário que se mantenha um balanço emocional e um propósito adaptado ao ambiente em que se encontra. No entanto, segundo Warr (1990) e Albuquerque & Trócoli (2004) existem dois tipos de bem-estar, a saber 1) bem-estar psicológico definido como o funcionamento positivo em relação à saúde mental e de desenvolvimento do indivíduo.; e, 2) bem-estar subjetivo definido como a felicidade, a satisfação e as experiências subjetivas, podendo ser traduzido como uma maior ocorrência de afetos positivos em relação aos negativos, sendo possível assim uma satisfação com a vida.

Quanto ao bem-estar no trabalho propriamente dito, este pode ser definido como um nível superior de emoções positivas no trabalho, juntando a isto ainda a perceção de autorrealização, ou seja, a perceção que no trabalho utiliza todo o seu potencial, por forma a atingir os seus objetivos de vida, isto segundo Paschoal (2008).



“O exercício físico é uma forma de lazer e de restaurar a saúde dos efeitos nocivos que a rotina estressante do trabalho e do estudo traz” (Silva et al 2010, p.116). Neste seguimento Cossenza e Carvalho (1997) afirmam que a prática de exercício físico é considerada uma forma bastante positiva de libertar e descarregar tensões, emoções e frustrações.

Esta dissertação está organizada por partes. A primeira trata-se do enquadramento teórico onde é abordado o bem-estar, especificando-se em seguida o bem-estar subjetivo e o psicológico. Passando em seguida a contextualizar o bem-estar no trabalho e terminando de seguida com a definição das hipóteses. Em seguida são descritos os benefícios do exercício físico. Por último, o bem-estar no trabalho e a prática do exercício físico. Na segunda parte está presente a metodologia, o procedimento para recolha de dados e análise e os instrumentos e variáveis utilizadas. Em terceiro então é apresentada a Análise de resultados, os mesmos estão organizados por caracterização sociodemográfica, seguindo-se depois então os resultados dos testes realizados. Em quarto está presente a Discussão dos resultados, iniciando-se por uma discussão geral às estatísticas descritivas, em seguida a discussão dos resultados tendo em conta as hipóteses definidas no início da dissertação. Na quinta parte está a Conclusão com impressões e sugestões sobre possíveis novos estudos e ainda as limitações encontradas a quando da realização deste estudo. Por último, temos então os anexos onde está presente o questionário utilizado para a elaboração desta dissertação.

## REVISÃO DE LITERATURA

### Bem-estar

Paschoal e Tamayo (2008) declaram que felicidade e bem-estar são conceitos que se misturam na literatura e que por vezes são considerados sinónimos. Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004), o bem-estar é o estudo científico da felicidade.

Lima (2016) afirma que o bem-estar é um conceito de difícil definição, pois é algo que é abordado por diversas áreas, o mesmo autor diz que o estudo do bem-estar pode ser feito por meio de diferentes indicadores.

Gasper (2004) por sua vez definiu os 3 níveis de importância científica relacionada com o bem-estar:

- Informação sobre Inputs, foco na métrica Monetária; (economia)
- Não informação sobre Realização, nem sobre a métrica Monetária; (categorias intermediárias)
- Informação sobre Realização/Satisfação. (filosofia e psicologia)

Gasper (2004) explica que na Informação sobre Inputs estão contemplados estudos de economia no intuito de avaliar o bem-estar através da relação entre o input financeiro da pessoa e o output psicológico ao utilizar o dinheiro. Para tal o mesmo autor repartiu este tópico em três pontos:

- Salários e Recursos/ Capacidade de adquirir bens;
- “Utilidade” como escolha;
- Compras e outras aquisições. (Baulch, 1996; Coudouel, Hentschel, & Wodon, 2001; Dasgupta, 2001; Doyal & Gough, 1991; Gasper, 2004; Kabeer, 1996; Sen, 2002).

De acordo com Gasper (2004) o segundo tópico refere-se à aproximação da economia com a psicologia no que concerne ao bem-estar, este é constituído por cinco subtópicos:

- Consumo Adequado das compras /aquisições;
- Características dos bens que são adquiridos através do consumo;
- S-Capacidades;
- O-Capacidades;
- Funcionamento (Dasgupta, 2001; Deci & Ryan, 1991; Diener & Biswas-Diener, 2002; Doyal & Gough, 1991; Gasper, 2004; Kabeer, 1996; Nussbaum, 2000; Nussbaum & Sen, 1993).

Quanto ao último tópico indicado por Gasper (2004) este foi desenvolvido mais pela filosofia e psicologia, portanto o tópico Informação sobre realização/satisfação foi dividido em três subtópicos.

- “Utilidade como desejo de realização”, ou seja, utilizar de forma a conseguir realizar;
- “Utilidade como satisfação”, estudo pelo bem BES;
- Realização humana.

Para Lima (2016) o bem-estar é constantemente estudado e recebe contributos de diversas áreas, existindo assim definições diferentes para este conceito.

Lyubomirsky, King, & Diener (2005) cit in Lima (pp.37, 2016) asseguram que o bem-estar está relacionado com o afecto positivo e que o mesmo está dependente da “confiança, otimismo, dinamismo, energia, sociabilidade, interpretação positiva dos outros, eficácia em situações de stress, flexibilidade, originalidade e bem-estar físico. “

Siqueira e Padovam (2008) referem que não existe um consenso em relação à definição de bem-estar, existem, no entanto, duas correntes que se destacam em relação ao bem-estar, sendo estas o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico, sendo assim passa-se a descrever cada um destes conceitos.

## Bem-estar subjetivo

De acordo com Land (1975) o conceito de bem-estar subjetivo ou o acrónimo BES, começa a ser estudado a partir de 1950, nesta época procuravam-se indicadores de qualidade de vida com o objetivo de gerir as mudanças sociais e as políticas sociais.

Por sua vez, Siqueira e Padovam (2008) afirmam que o bem-estar subjetivo foi revisto pela primeira vez em 1967 por Wilson num estudo com o nome de “Correlatos de Felicidade Declarada”, neste estudo o autor concluiu que nas pessoas felizes incluíam-se “[...] jovens, com boa educação, bons salários, extrovertidas, otimistas, despreocupadas, com religiosidade, casadas, elevada autoestima, moral no trabalho, aspirações modestas, de ambos os gêneros e que detinham diversificados níveis de inteligência” Wilson (1967, pp. 294) .

Siqueira e Padovam (2008) destacam que em termos literários o seu aparecimento ocorre nos livros de Andrews e Withey (1976) e Campbell, Convergence e Rodgers (1976) em que os autores afirmam que as pessoas vivem em ambientes definidos, no entanto respondem é ao mundo subjetivo. Desta forma o Bem-estar subjetivo passou a ser um indicador a ter em conta em relação à qualidade de vida. Por sua vez, Diener (1984) declara que o jornal *Social Indicators Research*, em 1974 principiou a publicação de artigos sobre o bem-estar subjetivo.

Satisfação com a vida e felicidade foram considerados outros fatores a ter em conta para o conceito de qualidade de vida, isto através das obras de Bradburn, (1969) Cantril, (1967) e Gurin, Veroff & Feld (1960).

No entanto, de acordo com Siqueira e Padovam (2008) na atualidade a pesquisa vai muito mais além da descrição das características de pessoas felizes e de demografias relacionadas o bem-estar subjetivo. Hoje procura-se compreender o que sustenta a felicidade (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999).

No que diz respeito ao BES Andrews e Withey (1976) consideraram como indicadores do bem-estar subjetivo a satisfação com a vida e os afetos (tanto positivo como o negativo), Paschoal e Tamayo (2008) também são defensores destes indicadores. Diener e Lucas (2000) argumentam que o BES é um conceito que necessita de autoavaliação, este só pode ser descrito por cada pessoa e não por terceiros ou por estatísticas como controlo de doenças, taxas de criminalidade, desemprego, analfabetismo ou outros fatores que são utilizados com o intuito de relatar as políticas sociais. Assim, para compreender o BES, é necessário ter em

mente que cada indivíduo aplica as suas definições subjetivas, as mesmas têm por base as expectativas, emoções, valores e experiências (Siqueira & Padovam, 2008).

Diener e Lucas (2000), afirmam que essas definições estão estruturadas através de pensamentos e sentimentos individuais, deste modo os mesmos alegam que existe uma representação mental sobre a vida pessoal.

Segundo Siqueira e Padovam (2008) diversos estudos estão de acordo em relação à constituição do BES ser amplo e que deveria ser uma área de interesse científico pois aglomera julgamentos de satisfação de vida e experiências emocionais positivas e negativas. (Diener et al., 1997; Diener et al., 1999; Diener & Lucas, 2000). Desta forma o BES junta duas perspectivas da psicologia, a teoria dos estados emocionais, que engloba emoções e sentimentos (positivos e negativos) e a cognição que realiza a avaliação da satisfação (Siqueira & Padovam 2008).

Citando Giacomoni (2004) os filósofos apontaram a felicidade como objetivo principal e a razão da motivação para a ação do homem. No entanto, apenas recentemente a psicologia deu atenção ao bem-estar subjetivo, anteriormente preferia estudar outras áreas como a infelicidade e sofrimento. O mesmo autor afirma que o tópico tem tido muita relevância nas áreas de saúde mental e qualidade de vida, em muito contribuiu a proliferação da psicologia positiva.

O bem-estar subjetivo contém três constituintes que é importante termos em conta: a subjetividade – o bem-estar depende da experiência de cada pessoa; o entendimento - não se trata apenas da não existência de afetos negativos mas a existência de positivos; o bem-estar integra uma medida global de um determinado aspeto de vida, por exemplo o trabalho. (Diener 1984)

Quanto aos afetos referidos anteriormente, segundo Bradburn (1960) estes são independentes um do outro, Diener (1984) reafirma a mesma posição e acrescenta que mesmo com instrumentos de medidas diferentes os mesmos continuam a ser independentes.

Importa também referir que o bem-estar subjetivo contém teorias, Giacomoni (2004) afirma que existem duas fações opostas, *bottom-up* e *top-down*. Sendo que as principais se referiam ao externo, às situações e à socio-demografia que influencia a felicidade, sendo que esta não é pertinente para o estudo do bem-estar subjetivo.

As teorias de bottom-up defendem que a felicidade depende da satisfação das necessidades básicas do homem. Os afetos positivos e negativos também estão associados a este tipo de teorias, contribuindo diretamente para a satisfação e a felicidade (Diener, Sandvik e Pavot, 1991).

Quanto às teorias de top-down estas pressupõem que os os indivíduos têm predisposição para interpretar as situações tanto de forma positiva como negativa. Esta interpretação tem preponderância na avaliação de vida que os mesmos fazem, ou seja, com base nesta teoria a interpretação influi no BES em detrimento das circunstâncias, é isto o que define o bottom-up (Giacomoni, 2004).

Para finalizar e de acordo com Diener (1996) podemos considerar uma pessoa com elevado nível de bem-estar quando esse indivíduo revele satisfação com a vida e o afeto positivo esteja presente e o negativo ausente, ou uma supremacia do positivo sobre o negativo.

## Bem-estar psicológico

De acordo com a revisão feita por Ryff (1989) o bem-estar psicológico era visto como a ausência de doença e o fortalecimento de saúde psicológica, indo de encontro ao que Leite e Sequeiros (2002) depois afirmam quando referem que o bem-estar psicológico inicialmente era definido como a inexistência de doença como, a ansiedade, a depressão ou outro problema do foro.

Por sua vez, este autor não se ficou apenas por referir o que não era o bem-estar psicológico, Ryff (1989) definiu então o modelo do bem-estar psicológico, que viria depois a sofrer algumas alterações por Ryff e Keyes (1995), sendo formado por seis constituintes que se passam a referir de seguida :

- Autoaceitação: ponto principal da saúde mental , expõe o nível de autoconhecimento, maturidade e ainda atitudes positivas sobre o próprio que são a representação do psicológico positivo;
- Relacionamento positivo com outras pessoas: trata-se como o próprio nome indica da relação com os outros e a capacidade de empatia e afeto pelos demais, tendo por base conseguir manter relações com os outros (amizade, amor);
- Autonomia: este ponto prende-se com a não necessidade de aprovações exteriores e com o resistir a não absorver tudo o que é exterior em termos de cultura imposta;
- Domínio do ambiente: Aptidão da pessoa em conseguir seleccionar ou originar ambientes adaptados às características psíquicas do mesmo e ainda na gestão de ambientes complexos;
- Propósito de vida: Capacidade em manter objetivos e metas de vida, tal como sentir que existe significado na vida;
- Crescimento pessoal: sentimento de necessitar que quer continuar a crescer a nível pessoal e que está preparado para novas experiências e capaz de ultrapassar os obstáculos que aparecem no dia-a-dia.

Para além do modelo definido anteriormente, outros autores posteriormente deram as suas contribuições em relação ao bem-estar psicológico, definindo o mesmo, tal como pode ser visto em seguida.

Cit in Machado e Bandeira (2012 pp 593) “O Bem-Estar Psicológico é um construto multidimensional que reflete características relativas ao funcionamento psicológicos positivo ou ótimo. Ao basear-se na teoria psicológica, reúne avanços conceituais e achados empíricos de décadas de pesquisas nas áreas do desenvolvimento humano, psicologia humanista-existencial e saúde mental. Do ponto de vista meta teórico, o BEP representa a tradição eudaimonica do estudo do bem-estar, resfatando o sentido original do bem-viver na doutrina aristotélica.”

Cummins, (2003) afirma que o bem-estar psicológico é um sistema que funciona de modo a que as pessoas obtenham bem-estar e que a mesma perdura tendo um limite determinado para cada pessoa, esta sensação de bem-estar é fundamental para o funcionamento regular de cada um.

Em jeito de conclusão, este autor, Cummins, (2003) continua e afirma que o bem-estar depende da perceção da pessoa que consequentemente está dependente do valor que a mesma define como bem-estar.



## Bem-estar no trabalho

Importa referir o porquê da escolha do contexto *no trabalho*, cit in Dessen e Paz (pp.549, 2010) "O trabalho é de extrema importância para a vida dos indivíduos, contribuindo para a sua sobrevivência e adaptação ao mundo. Considerando que uma parcela significativa da vida do indivíduo é passada no ambiente de trabalho, torna-se essencial que ele se sinta bem em relação a este."

Para Dessen e Paz (2010) não existe uma definição única deste constructo (bem-estar no trabalho), as autoras vão mais longe e afirmam que é necessário que ocorram mais estudos e pesquisas, estas investigações, poderão mesmo conduzir a que posteriormente o ambiente possa vir a ser melhorado e em termos de realização pessoal haja uma gradual satisfação, que poderá modificar a vida do trabalhador e da organização, especialmente em termos de absentismo e performance (Danna & Griffin, 1999; Warr, 2007).

Em relação ao que havia sido dito anteriormente no que diz respeito a uma definição única existente, outros autores vieram afirmar o mesmo, desta forma Carneiro e Fernandes (2015), declaram que existem diferentes construtos relacionados com o bem-estar interligado com o trabalho. Foram desenvolvidos diversos termos, desde: bem-estar ocupacional por Van Horn, Taris, Schaufeli, e Schreurs em 2004, bem-estar no trabalho que foi utilizado por vários autores e diversas vezes tais como, Ferreira, Pacheco, Pinto, Fernandes, e Silva em 2007, por Paschoal em 2008 e por fim por Siqueira e Padovam também em 2008 e ainda felicidade no trabalho descrito por Vasconcelos em 2004.

O mesmo acontece com Demo e Paschoal (2013), que asseguram que a área do bem-estar no trabalho é importante ser estudada, no entanto, os mesmos afirmam que não existe uma definição consensual.

No entanto e tendo em conta os estudos existentes, Carneiro e Fernandes (2015), afirma que os estudos sobre o bem-estar no trabalho têm como "pai" o autor Peter Warr, o mesmo iniciou em 1978 comparações entre o bem-estar geral e o bem-estar relacionado com determinados contextos. Dessen (2010), afirma que estudar o bem-estar específico é mais proveitoso, tendo em conta que sabemos mais facilmente em que contexto intervir.

No que diz respeito às definições propriamente ditas, as mesmas são apresentadas em seguida, sendo que algumas realmente têm pontos em comum.

Ferreira et al. (2007) definem o bem-estar no trabalho como um construto superordenado que contém uma dimensão cognitiva, representada pela satisfação no trabalho, e uma dimensão afetiva, que engloba os afetos positivos e negativos dirigidos ao trabalho.

Paschoal (2008), vai um pouco de encontro com o autor anterior, afirmando que o bem-estar no trabalho é a continuidade de emoções positivas e ainda a noção que o trabalhador possui, em relação à utilização e desenvolvimento do seu potencial, de modo a atingir as metas desejadas, ou seja, este autor dá destaque aos afetos (tanto positivo como negativo) e à realização no trabalho.

Por sua vez Siqueira e Padovam (2008), também vão um pouco de encontro com os autores anteriores ao declaram que o bem-estar no trabalho advém da junção de três aspetos: “satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e envolvimento com o trabalho.” Cit in Siqueira e Padovam (pp. 206, 2008).

As mesmas autoras anteriormente haviam definido cada um destes aspetos da seguinte forma:

- Satisfação no trabalho – refere-se ao nível de afeto positivo que advém de uma determinada tarefa realizada ou de um acontecimento no trabalho.
- Envolvimento com trabalho – trata-se da relação entre a performance do individuo no trabalho e o quanto isso reflete na autoestima;
- Comprometimento organizacional afetivo – é o desejo de querer pertencer a uma determinada organização pois os valores e objetivos da mesma estão de acordo com os do trabalhador e o mesmo querer alcançar esses mesmos objetivos. Siqueira e Padovan (2004)

Segundo Carneiro e Fernandes (2015) é importante reír que todas as definições de bem-estar no trabalho que foram referidas antes têm todas um ponto em comum, todas avaliam o bem-estar independente do tipo de trabalho/organização, não oferecendo assim qualquer tipo de problema em relação à sua aplicabilidade.

Continuando a falar no bem-estar no trabalho, importa pensar de quem é a responsabilidade do mesmo, Paz (2004) afirma que o mesmo está dependente tanto do empregador como do empregado. O trabalhador por sua vez tem de efetuar o trabalho que lhe é atribuído, tendo em mente que dele depende a empresa/organização, por sua vez a empresa tem de fornecer um ambiente propício para que o trabalhador alcance os objetivos, isto sempre sem afetar a saúde do mesmo e o seu bem-estar. (Dessen & Paz, 2010).

Paz (2004) defende que o bem-estar depende da satisfação das necessidades dos funcionários e que a empresa depende do bem-estar destes funcionários de modo a que atinjam os objetivos, contribuindo assim para a empresa. Paz (2004) definiu sete pontos que fazem parte desse construto, sendo que estes representam o que abarca o bem-estar no trabalho:

- Valorização do trabalho pelo funcionário, pela organização e pela sociedade;
- Reconhecimento pessoal;
- Autonomia;
- Expectativa de crescimento profissional;
- Suportes material, social e tecnológico;
- Salário justo;
- Orgulho por fazer parte da organização (Paz 2004).

No entanto segundo Carneiro e Fernandes (2015) algum tempo depois foram acrescentaram novos indicadores de bem-estar no trabalho e alguns dos anteriores sofreram alterações, assim os indicadores passaram a serem dez e a última versão segundo Carneiro e Fernandes (2015) é a de Dessen e Paz (2010).

Desta forma, e tendo por base os indicadores anteriores, adicionaram-se os seguintes:

- Relação com a chefia;
- Relação com os colegas;
- Relação com os clientes (Dessen e Paz 2010).

Quanto às alterações/reajustes segundo Carneiro e Fernandes (2015) foram os seguintes:

- Orgulho por fazer parte da organização altera-se agora para identificação com a organização;

- Expectativa de crescimento profissional também foi modificado passando a ser oportunidades de carreira;
- Reconhecimento pessoal é o último desta pequena lista de alterações que, se transforma em valorização do trabalho. (Dessen e Paz 2010).

Segundo Dessen e Paz (2010) este construto faz parte da psicologia positiva, tendo em conta que todos os indicadores são positivos e estão ligados com o desenvolvimento do trabalhador e ainda tem como objetivo levar a que as pessoas sejam felizes e produzam.

Voltando ao que é propriamente dito o bem-estar no trabalho e voltando a referir Paschoal (2008), para este o bem-estar no trabalho é a “prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve os seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida” (cit in Paschoal pp. 23, 2008). Dessa maneira, a autora inclui aspetos afetivos, avaliados pelas emoções e humores, como cognitivos, representados pela realização

Este tema é devesas importante para todos, assim o afirmam Araújo e Oliveira (2008), quando declaram que o bem-estar no trabalho veio trazer uma nova visão relativamente à investigação, à Psicologia Positiva, sendo a base os pontos positivos das pessoas e das empresas. Tendo assim como objetivo que as pessoas que se encontram saudáveis e possam obter ferramentas para ultrapassar momentos menos bons que possam decorrer em relação ao trabalho.

Para concluir importa voltar a frisar essa mesma importância, tendo em conta que o trabalho está presente na vida de todos, tal como afirmam Cit in Araújo e Oliveira (pp13, 2008) “Afinal o bem-estar no trabalho é um elemento fundamental para viver-se bem, pois, em geral, as pessoas costumam passar grande parte de suas vidas dedicando-se ao trabalho.”

### **Benefícios da prática do exercício físico**

Antes de mais é importante salientar que atividade física e exercício físico são idênticos, todavia contêm algumas diferenças, de acordo com Casperson et al. (1985), o exercício é considerado uma subcategoria da atividade física. ainda assim em ambos existem pontos em comum, como o movimento que é produzido por músculos esqueléticos e que resulta em perda de energia. No entanto, o exercício físico é planeado, contém uma estrutura e repetem-se movimentos corporais, enquanto que a atividade física não tem estas características.

Quanto ao objetivo do exercício físicos segundo Harrington (2013) é manter a condição física ou melhorar a mesma, especialmente a nível cardiorrespiratório, muscular (tanto a resistência como força) e ainda a flexibilidade.

No entanto os benefícios não são apenas a este nível, estendem-se também a outros pontos, assim afirma Mello et al. (2005), ao declararem que o exercício físico tem um papel fundamental em relação ao controlo dos ritmos biológicos, de entre estes ritmos que variam conforme a prática de exercício físico, destacam-se o sono e as alterações hormonais, ambos são considerados como ritmos circadianos. Estes têm máximos e mínimos durante todo o dia. Apesar das boas contribuições do exercício físico para a melhoria dos padrões de sono, a verdade, é que segundo Mello et al. (2005) este continua a ser pouco prescrito pelos profissionais de saúde.

Os benefícios não se ficam por aqui, Mello et al. (2005) realçam ainda que o exercício tem segundo os mesmos a capacidade de influenciar o humor. Estes afirmam que quem pratica exercício físico, raramente apresenta sintomas de depressão ou ansiedade. Os mesmos vão ainda mais longe e asseguram que quem está diagnosticado com essas doenças e passa a praticar exercício, mostra em geral um decréscimo desses sintomas

A nível cognitivo a prática de exercício físico também tem demonstrado melhorias a esse nível, assim o afirmam Mello et al. (2005) e ainda McAuley e Rudolph (1995) vêm afirmar o mesmo, declarando que o exercício ajuda no aumento de transporte de oxigénio para o cérebro.

Antunes et al. (2006) defende a mesma posição, de que o exercício é sem dúvida uma boa forma de levar a função cognitiva a um patamar a cima. Cit in Antunes et al. (pp.113, 2006):

“O uso do exercício físico como alternativa para melhorar a função cognitiva mostra-se relevante, especialmente pela sua aplicabilidade, pois se trata de um método relativamente barato, que pode ser apresentado a grande parte da população. Todavia, deve-se ponderar sobre o exercício não somente como uma alternativa não medicamentosa, mas também como um coadjuvante.

A ponte entre exercício físico e funcionamento cognitivo poderia ser um importante elo para processos de otimização da performance. Esta ponte é importante, pois pode auxiliar não apenas idosos, mas também técnicos e atletas na montagem de estratégias que envolvam atenção e decisão, corroborando assim, com uma boa performance no esporte.”

Existem ainda outros benefícios relacionados com a prática de exercício físico, que também são importantes, Gordoy (2002) listou diversos benefícios em relação à prática do exercício físico, que haviam sido já apontados por Ramos (1997), estes são cit in Gordoy (2002, p.2):

- ” Melhoria da estabilidade articular;
- Aumento da massa óssea;
- Aumento do colesterol HDL;
- Diminuição da frequência cardíaca;
- Diminuição do risco de arteriosclerose, varizes, acidente vascular cerebral, lombalgia;
- Aumento da flexibilidade, força, resistência aeróbia e anaeróbia;
- Facilitação da correção de vícios posturais;
- Facilitação da mecânica respiratória;
- Diminuição do estresse psicológico.”

Aos pontos a cima mencionados ainda se acrescentam os seguintes que haviam sido referidos por Elbas e Simão (1997) cit in Gordoy (2002, p.2)

- ” Aumento de a habilidade do sistema nervoso mandar e receber mensagens;
- Aumento da resistência psicofísica, aumentando a performance em atividades físicas e trabalhos mentais;
- Melhoria da sensação de bem-estar;
- Redução da fadiga e ansiedade;
- Aumento da auto-estima.”

De modo a concluir os benefícios da prática de exercício físico convém ressaltar o que Cossenza e Carvalho (1997) afirmaram, que o exercício físico é uma excelente forma de libertar tensões e frustrações, que decorrem do dia-a-dia cada vez com um ritmo mais acelerado e desgastante. Vale ainda a pena ressaltar mais alguns benefícios finais, Berger et al (1998) defendem ainda que a prática do exercício físico influencia o bem-estar, o que vai de encontro a tudo o que foi referido anteriormente em relação aos benefícios da prática do exercício físico.

## **Bem-estar no trabalho e a prática do exercício físico**

De acordo com Treven (2010), o exercício físico usufrui de melhorias bastantes diferenciadas, desde melhorias no campo da saúde, stress, até a uma melhor tomada de decisões e consequentemente a uma melhor performance a nível do trabalho.

Relativamente ao exercício físico podemos focar-nos um pouco em Martins (2005), este afirma que ginástica laboral é uma forma de prática de exercício físico, esta mesma prática tem demonstrado, segundo o mesmo, uma melhoria ao nível do bem-estar do trabalho. O mesmo autor declarou que realmente a ginástica laboral, realizada antes, durante, ou após o trabalho, apresentou ter efeitos positivos ao nível do bem-estar no trabalho e do stress psicológico, alegou também que esse tipo de exercício físico pode ajudar positivamente outras áreas também importantes como: a produtividade, a motivação e o absentismo.

Realmente a prática de exercício físico contribui para o bem-estar no trabalho, pois de acordo com Martins (2005) após implementarem a ginástica laboral 20,6% dos participantes elevaram o seu nível de bem-estar, convergindo esta teoria com o que havia sido dito anteriormente.

A opinião de Guiselini (2001), também vai de encontro com o que foi mencionado anteriormente, quando afirma que praticar exercício físico e focalizar-se no mesmo é muito benéfico para o bem-estar no trabalho e para a saúde, este ainda alega que o exercício produz formas de pensar mais saudáveis.

Outros autores continuam com o mesmo tipo de afirmações em relação à prática de exercício físico e o bem-estar no trabalho, tal como Cooper (1972), que afirma que o exercício cardiovascular, que pode ser desde caminhadas a andar de bicicleta, possui muitos benefícios, sendo os mais evidentes a melhoria dos pulmões e consequente respiração até à melhoria da tensão arterial, no entanto os benefícios não se ficam apenas pela saúde física, e estendem-se até ao bem-estar mental e ainda emocional

Conrad também vai ao encontro do mesmo (1988), e afiança que existe uma possível associação positiva entre a prática de exercício físico e a performance no trabalho. Através dos resultados observados no que toca a este tema podemos mesmo afirmar com toda a convicção que existe uma relação positiva entre o exercício físico e o bem-estar no trabalho.



Ainda outros tipos de exercício físico também têm influência no bem estar no trabalho, Programas de exercício físico e de fitness mostraram serem de bastante relevância para o bem-estar no trabalho. (Batt, 2009). E ainda de acordo com Tahara (2006), a prática de exercício físico, nomeadamente a natação, possui efeitos psicológicos, tais como, um crescimento em relação à auto-estima, menor stress e uma grande disposição para ultrapassar problemas que aparecem no dia-a-dia, (todos estes itens fazem parte do bem-estar).

Prova dessa relação entre o bem-estar no trabalho e a prática de exercício físico é o que havia sido dito por Gebhardt e Crump (1990) ao salientarem que o crescimento de programas de bem-estar no trabalho tem mostrado bons resultados organizacionais, pois estes focalizaram o trabalhador e o seu bem-estar.

## **HIPÓTESES**

Tendo em conta a literatura apresentada esperam-se as seguintes hipóteses:

H1: Espera-se que as pessoas que praticam exercício físico apresentem níveis de bem-estar no trabalho superiores em relação às pessoas que não praticam;

H2: Espera-se uma relação positiva entre a atividade física e o bem-estar no trabalho.

## **MÉTODO**

### **Procedimento de recolha e análise de dados**

A recolha de dados iniciou-se com o pedido para a mesma, este pedido foi feito a uma empresa que opera nos Açores e que pediu o anonimato, a mesma é do sector de atividade dos serviços. Após o pedido ter sido aceite a empresa em questão permitiu a distribuição de questionários (Anexo 1) em papel no local de trabalho, distribuído entre todos os colaboradores, neste mesmo questionário consta os termos de confidencialidade e subsequente anonimato.

A base de dados e respetiva análise foi realizada no SPSS.

De seguida procedeu-se à caracterização sociodemográfica dos sujeitos e respetiva análise, através da análise de frequências. Depois apresentam-se os resultados relativos às as questões relacionados com o exercício físico, com a sua prática e não prática (questão dicotómica) que também foram analisadas através de frequências.

Por último o bem-estar no trabalho, foi analisado através de duas dimensões, afetos e realização/expressão, em que uma delas se divide também ela em duas, pois ambas apesar de analisarem o mesmo índice, analisam-no na positiva e negativa (afeto positivo e afeto negativo), em conjunto essas escalas constituídas por trinta itens (afeto positivo nove itens, afeto negativo doze itens e realização nove itens). Foi realizado teste do alfa de cronbach para cada uma das três subescalas para determinar se as mesmas tinham validade com havia sido reportado em estudos anteriores, isto confirmou-se, sendo que o afeto positivo apresentou um alfa de 0,909, o afeto negativo alfa de 0,857 e a realização alfa de 0,944.

No seguimento disto foram realizadas comparações, para tal recorreu-se ao Teste-t, foram ainda realizadas ainda correlações de Pearson com o intuito de analisar a possível existência de uma relação entre variáveis, por fim utilizou-se ainda uma análise de testes não paramétricos, o Kruskal-Wallis.

### **Instrumentos e variáveis**

Neste estudo recorreu-se a uma escala, a de *Bem-Estar no Trabalho (EBET)*, desenvolvida e validada por Paschoal e Tamayo (2008), esta mesma escala já foi utilizada em outros estudos tal como o de Rocha Sobrinho e Barreiros Porto (2012). A escala utilizada é constituída por trinta itens.

As perguntas eram do tipo fechadas em escala de Likert. Os itens relativos aos afetos, foram respondidos numa escala de cinco pontos: “1- Nem um pouco”, até a “5- Extremamente”, já os itens da realização estava ancorados da seguinte forma: “1- Discordo totalmente”, até a “5-Concordo totalmente”.

Introduziram-se ainda outras variáveis como, o nível de atividade de cada sujeito (através do auto-reporte), a frequência e a duração da prática do exercício físico também foram questionadas com perguntas do tipo fechadas e ainda o local onde praticam e se de forma individual ou em companhia. As razões para praticar e não praticar exercício físico também estiveram presentes neste estudo (adaptados de Ferreira, 2015).

## **ANÁLISE DE RESULTADOS**

### Frequências dos participantes em relação ao sexo

Este estudo contou com a participação de 132 participantes, sendo que 68 são do sexo feminino e 64 do sexo masculino, em termos de percentagem obtivemos 51,5% e 48,5% correspondentemente (Tabela 1.1).

**Tabela 1.1** Distribuição dos participantes por sexo

Sexo	N	%
Masculino	64	48,5
Feminino	68	51,5
Total	132	100,0

### Distribuição dos participantes por frequências das idades

Quanto à idade destes participantes (Tabela 1.2) os mesmos têm idades compreendidas entre os 21 e os 60 anos, sendo que os mesmos estão divididos em quatro grupos, sendo que a sua maioria pertence ao grupo de idades compreendidas entre os 31 e os 40 anos (N=66; 49,7%), de seguida encontra-se o grupo dos 21 aos 30 anos (N=38; 28,8%), os com idades compreendidas ente os 41 e os 50 anos são os seguintes (N=21; 16%) e por fim os dos 51 aos 60 anos de idade (N=7; 5,5%) .

**Tabela 1.2 Idade** Distribuição dos participantes por frequências das idades

Idade	N	%
21-30	38	28,8
31-40	66	49,7
41-50	21	16
51-60	7	5,5
Total	132	100,0

### Distribuição dos participantes por frequências do estado civil

Em relação ao estado civil (Tabela 1.3), a maioria dos sujeitos são casados (n=60; 45,5%) , seguindo-se o grupo dos solteiros (n=41; 31,1%), de seguida temos os que vivem em união de fato (n=20; 15,2%), os divorciados são o grupo que se segue (n=10; 7,6%) e por fim o grupo de viúvos (n=1; 0,8%).

**Tabela 1.3 Estado Civil** Distribuição dos participantes por estado

Civil		
Estado civil	N	%
Solteiro	41	31,1
Casado	60	45,5
Divorciado	10	7,6
Vivendo em união de fato	20	15,2
Viúvo	1	,8
Total	132	100,0

#### **Distribuição dos participantes por frequências das habilitações literárias**

Observa-se na tabela 1.4, que em termos de habilitações literárias, a maioria dos participantes possui o ensino secundário (n=80; 60,6%), segue-se a licenciatura (n=34; 25,8%) e o terceiro ciclo (n=7; 5,3%), de seguida as pessoas com mestrado (n=6; 4,5%) e por fim os participantes com doutoramento (n=5; 3,8%).

**Tabela 1.4 Habilitações Literárias** Distribuição dos participantes por frequências das habilitações literárias

Habilitações literárias	N	%
3º Ciclo	7	5,3
Ensino secundário	80	60,6
Licenciatura	34	25,8
Mestrado	6	4,5
Doutoramento	5	3,8
Total	132	100,0

### Distribuição dos participantes por frequências relativamente ao tempo que se encontram na empresa

Em relação ao tempo de permanência na empresa (Tabela 1.5), a maioria encontra-se na mesma à mais de cinco anos (n=68; 51,5%), de três a cinco anos é o grupo que se segue (n=32; 24,2%), de um ano a três anos na empresa é o terceiro com mais participantes (n=20; 15,2%), segue-se o grupo que está entre os três meses e um ano (n=9; 6,8%) e por fim os participantes que se encontram à menos de três meses (n=3; 2,3%).

**Tabela 1.5 Tempo de permanência na empresa** Distribuição dos participantes por frequências relativamente ao tempo que se encontram na empresa

Tempo de permanência na empresa	N	%
Menos de 3 meses	3	2,3
De 3 meses a 1 ano	9	6,8
De 1 ano a 3 anos	20	15,2
De 3 anos a 5 anos	32	24,2
Mais de 5 anos	68	51,5
Total	132	100,0

### Distribuição dos participantes por frequência da prática de exercício físico

No que diz respeito à prática de exercício físico (Tabela 2.1), os não praticantes foram o grupo maior (n=72; 54,5%), no entanto, os sujeitos que praticam não ficaram muito aquém (n=60; 45,5%)

**Tabela 2.1 Prática de Exercício Físico**

Distribuição dos participantes por frequência da prática de exercício físico

Prática		
exercício físico	N	%
Sim	60	45,5
Não	72	54,5
Total	132	100,0

### Distribuição dos participantes por frequência de nível de atividade físico

A percepção do nível atividade (Tabela 2.2 Nível de Atividade) foi também uma das questões colocadas neste estudo, a maioria considera que a sua vida é ativa (N=36; 27,3%, seguindo-se os que consideram que a sua vida nem é ativa nem é sedentária e igualmente os que consideram que a sua vida é sedentária (N=31; 23,5%), seguem-se as pessoas que consideram ter uma vida muito sedentária (N=26; 19,7%) e por fim os participantes que consideram ter uma vida muito ativa (N=8; 6,1%).

**Tabela 2.2 Nível de Atividade física** Distribuição dos participantes por frequência de nível de atividade físico

Nível de atividade física	N	%
Muito sedentária	26	19,7
Sedentária	31	23,5
Nem ativa nem sedentária	31	23,5
Ativa	36	27,3
Muito ativa	8	6,1
Total	132	100,0



### **Distribuição dos participantes por frequência da quantidade de vezes que praticam exercício físico**

Em relação à quantidade de vezes que os participantes praticam exercício físico, os mesmos selecionaram majoritariamente que praticam entre duas a cinco vezes por semana (N=40; 66,7%), de seguida afirmaram que praticam uma vez na semana (N=10; 16,7%) e por fim alguns dizem praticar entre uma a três vezes por mês e outros entre cinco vezes por semana ou mais (N=5; 8,3%) os resultados podem ser consultados na tabela 2.3.

**Tabela 2.3 Quantidade de vezes que praticam exercício físico**

Distribuição dos participantes por frequência da quantidade de vezes que praticam exercício físico

Quantidade de vezes que praticam exercício físico	N	%
Entre uma a três vezes por mês	5	8,3
Uma vez por semana	10	16,7
Entre duas a cinco vezes na semana	40	66,7
Cinco vezes por semana ou mais	5	8,3
Total	60	100,0

### **Distribuição dos participantes por frequência da quantidade de tempo que praticam exercício físico**

Das pessoas que praticam exercício físico a maioria afirma que pratica entre trinta minutos a uma hora (N=36; 60%), seguem-se os sujeitos que praticam entre uma hora até duas (N=19; 31,7%) e por fim os que praticam até trinta minutos por dia (N=5; 8,3%), tal como pode ser consultado na Tabela 2.4.

**Tabela 2.4 Quantidade de tempo que praticam**

**exercício físico** Distribuição dos participantes pela quantidade de tempo que praticam exercício físico

Quantidade de tempo que praticam		
exercício físico	N	%
Até 30 minutos	5	8,3
De 30 minutos a uma hora	36	60
De uma hora até duas horas	19	31,7
Total	60	100,0

**Distribuição dos participantes por frequência de como praticam o exercício físico (individual/em equipa)**

Quando questionados sobre que tipo de exercício físico praticam a nível de individualidade ou em coletivo (Tabela 2.5), a maioria revela praticar exercício físico de forma individual (N=39; 65%), seguindo-se as pessoas que praticam em equipa (N=16; 26,7%) e por fim as que tanto praticam em equipa como de forma individual (N=5; 8,3%).

**Tabela 2.5 Tipo de Exercício Físico a nível individual/equipa**

Distribuição dos participantes em termos de com quem praticam exercício físico

Tipo de exercício físico		
individual/equipa	N	%
Individual	39	65
Em equipa	16	26,7
Ambos	5	8,3
Total	60	100,0

### Distribuição dos participantes por frequência do local onde praticam exercício físico

No que diz respeito ao local onde praticam exercício físico (tabela 2.6) os participantes, na sua maioria, afirmaram que praticam exercício físico em espaço que é fechado/coberto (N=35; 58,3%), de seguida outros participantes afirmaram que praticavam ao ar livre (N=21; 35%), os restantes dizem praticar tanto ao ar livre como em espaço fechado (N=4; 6,7%)

**Tabela 2.6 Local onde pratica exercício físico** Distribuição dos participantes em relação ao local onde praticam exercício físico

Local onde praticam exercício físico	N	%
Ar livre	20	33,3
Espaço fechado/coberto	35	58,3
Ambos	5	8,3
Total	60	100,0

### Distribuição dos participantes por frequência das Razões que levam os participantes a praticar exercício físico

Quanto à razão da prática de exercício físico (Tabela 2.7), cada participante tinha de assinalar três opções, a maioria declarou que a sua razão era a de melhorar a minha aparência física (N=32; 17,8%), seguiu-se a opção de sentirem-me mais saudáveis (N=30; 16,7%), posteriormente a razão apontada foi a de ter mais energia e agilidade no dia-a-dia (n=24; 13,3%), de seguida o controlo do peso (N=18; 10%), depois apontaram o relacionar-se com outras pessoas (n=17; 9,4%), de seguida o aliviar o stress e a tensão (N=17; 9,4%), seguindo-se o aliviar sintomas e problemas de saúde (N=12; 6,7%), depois o desenvolvimento da força e resistência (N=9; 5%), prevenir aparecimento de doenças (N=7; 3,9%) foi o que seguiu estando igualado com o desafiar os meus limites (N=7; 3,9%), mesmo quase a finalizar uma grande minoria escolheu o ser reconhecido pelos outros pelas minhas capacidades físicas (N=5; 2,8%) e para finalizar o competir com outras pessoas (N=2; 1,1%) foi a razão menos escolhida em relação à prática de exercício físico.

**Tabela 2.7 Razões que levam à prática do exercício físico** Distribuição das razões que levam os participantes a praticar exercício físico

Razões que levam os participantes a praticar exercício físico	Número de vezes que foi assinalada	%
Relacionar-me com outras pessoas	17	9,4%
Melhorar a minha aparência física	32	17,8%
Desafiar os meus limites	7	3,9%
Competir com outras pessoas	2	1,1%
Aliviar sintomas e problemas de saúde	12	6,7%
Prevenir aparecimento de doenças	7	3,9%
Ter mais energia e agilidade no dia-a-dia	24	13,3%
Sentir-me mais saudável	30	16,7%
Ser reconhecido pelos outros pelas minhas capacidades físicas	5	2,8%
Aliviar o stress e a tensão	17	9,4%
Desenvolver força e resistência	9	5,0%
Controlar o peso	18	10,0%
Total	180	100,0%

### Distribuição dos participantes por frequência das razões que levam os participantes a não praticar exercício físico

Em resposta às razões para não praticar exercício físico (Tabela 2.8) a opção mais escolhida foi a de não estou interessado (n=30; 26,5%), seguindo-se logo a de não tenho tempo (n=29; 25,7%), depois a escolhida foi a não estou a conseguir começar apesar de pensar nisso (n=15; 13,3%), de seguida foi é mais fácil encontrar desculpas para não fazer do que realmente fazer (n=14; 12,4%), depois apontaram o não tenho companhia (n=7; 6,2%), seguindo-se o estou demasiado cansado para fazer algum tipo de exercício (n=7; 6,2%), por razões de saúde (n=4; 3,5%) foi o seguinte, depois escolheram o tenho vergonha (n=3; 2,7%), depois o tenho medo de cair ou de me lesionar (n=2; 1,8%), seguindo-se o não tenho competências para tal (n=1; 0,9%) e a opção menos escolhida como razão para não praticar exercício físico foi o nunca aprendi a fazer (n=1; 0,9%).

**Tabela 2.8 Razões para não praticar exercício físico** Distribuição das razões que levam os participantes a não praticar exercício físico

Razões que levam os participantes a não praticar exercício físico	Número de vezes que foi assinalada	%
Não tenho tempo	29	25,7%
Tenho medo de cair ou de me lesionar	2	1,8%
Não tenho companhia	7	6,2%
Por razões de saúde	4	3,5%
Não estou interessado	30	26,5%
Estou demasiado cansado para fazer algum tipo de exercício	7	6,2%
Não estou a conseguir começar apesar de pensar nisso	15	13,3%

Nunca aprendi a fazer	1	0,9%
Não tenho competências para tal	1	0,9%
Tenho vergonha	3	2,7%
É mais fácil encontrar desculpas para não fazer do que realmente fazer	14	12,4%
Total	113	100,0%

### Distribuição por frequência dos diferentes tipos de exercício físico praticado pelos participantes

Em relação ao exercício físico mais praticado, pode ser analisado na Tabela 2.9 que o cárdio foi o mais selecionado (N=17; 28,%), seguiu-se o fitness/Musculação (N=16; 26,7%), de seguida a natação (N=8; 13,3%), depois foi futebol (N=5; 8,3%), tal como o zumba (N=5; 8,3%), desporto de combate (N=4; 6,7%) foi o que se seguiu, o seguinte foi o Yoga (N=2; 3,3%), e por fim o ténis (N=1; 1,7%) em igualdade com a ginástica (N=1; 1,7%) e com as danças de salão (N=1; 1,7%).

**Tabela 2.9 Tipos de exercícios físicos praticados** Distribuição dos tipos de exercício praticado pelos participantes

Tipos de exercício praticado pelos participantes	N	%
Cárdio	17	28,3
Danças de salão	1	1,7
Desporto de Combate	4	6,7
Fitness/Musculação	16	26,7
Futebol	5	8,3
Ginástica	1	1,7
Natação	8	13,3
Ténis	1	1,7
Yoga	2	3,3
Zumba	5	8,3
Total	60	100,0

### Frequências da satisfação dos participantes ao praticarem exercício físico

No que concerne ao grau de satisfação (Tabela 2.10) ao praticar exercício físico, a maioria considera-se bastante satisfeito (n=34; 56,7%), seguem-se os que se consideram satisfeitos (n=15; 25%), alguns consideram-se extremamente satisfeitos (n=10; 16,7%) e por fim o pouco satisfeito (n=1; 1,7%)

**Tabela 2.10 Satisfação ao praticar exercício físico** Frequências da satisfação dos participantes ao praticarem exercício físico

Satisfação ao praticar exercício físico	N	%
Pouco Satisfeito	1	1,7
Satisfeito	15	25,0
Bastante Satisfeito	34	56,7
Extremamente Satisfeito	10	16,7
Total	60	100,0

### Frequências dos praticantes e não praticantes de exercício físico por sexo

Quanto aos participantes praticantes e não praticantes de exercício físico(Tabela 2.11) as suas percentagens são as seguintes, praticantes do sexo masculino (N=30; 46,9%), praticantes do sexo feminino (N=30; 44,1%), não praticantes do sexo masculino (N=34; 53,1%) e os não praticantes do sexo feminino (N=38; 55,9%).

**Tabela 2.11 Praticantes e não praticantes de exercício físico**

Frequências dos praticantes e não praticantes de exercício físico por sexo

Sexo	Praticante	N	%
Masculino	Sim	30	46,9
	Não	34	53,1
	Total	64	100,0
Feminino	Sim	30	44,1
	Não	38	55,9
	Total	68	100,0

**Comparação do bem-estar no trabalho entre os participantes que praticam exercício físico e os que não praticam**

Afeto Positivo

Em relação à comparação do nível de bem-estar no trabalho dos participantes na dimensão do afeto positivo (Tabela 3.1) que praticam exercício físico e dos que não praticam, é possível afirmar que existe uma diferença estatisticamente significativa entre quem pratica e quem não pratica exercício físico, ( $t_{(102,760)}=12,041$ ) sendo que quem pratica ( $m=3,846$ ) possui um nível de afeto positivo é superior em relação em quem não pratica ( $m=2,965$ ), isto acontece pois,  $p<0,05$ .

**Tabela 3.1 Comparação entre o afeto positivo dos praticantes e dos não praticantes de exercício físico**

	Pratica algum tipo de exercício físico				t	p
		N	Média	Desvio padrão		
Afeto Positivo	Sim	60	3,846	,478	$t_{(102,760)}=12,041$	0,000
	Não	72	2,965	,335		

Afeto Negativo

Quanto à comparação do nível de bem-estar no trabalho dos sujeitos na dimensão do afeto negativo (Tabela 3.2) que praticam exercício físico e dos que não praticam, é possível afirmar que existe uma diferença estatisticamente significativa entre quem pratica e quem não pratica exercício físico ( $t_{(126,005)} = -9,820$ ), sendo que quem pratica ( $m=1,515$ ) possui um nível de afeto negativo inferior em relação a quem não pratica ( $m=2,120$ ), isto acontece pois,  $p<0,05$ .



**Tabela 3.2 Comparação entre o afeto negativo dos praticantes e dos não praticantes de exercício físico**

	Pratica algum tipo de				t	p
	exercício físico	N	Média	Desvio padrão		
Afeto Negativo	Sim	60	1,515	,397	$(t_{(126,005)}) = -9,820$	0,000
	Não	72	2,199	,340		

### Realização

A comparação do nível de bem-estar no trabalho dos participantes, na dimensão da realização (Tabela 3.3), que praticam exercício físico e dos que não praticam, é possível afirmar que existe uma diferença estatisticamente significativa entre quem pratica e quem não pratica exercício físico, ( $t_{(128,347)}=14,500$ ) sendo que quem pratica ( $m=3,985$ ) possui um nível de realização superior em relação a quem não pratica ( $m=2,852$ ), isto acontece pois,  $p<0,05$ .

**Tabela 3.3 Comparação entre a realização dos praticantes e dos não praticantes de exercício físico**

	Pratica algum tipo de				t	p
	exercício físico	N	Média	Desvio padrão		
Realização	Sim	60	3,985	,423	$t_{(128,347)}=14,500$	0,000
	Não	72	2,852	,474		

## Relação entre o nível de atividade percebido e as dimensões do bem-estar no trabalho

No sentido de explorar a relação entre a atividade percebida e o bem-estar procurou-se analisar as matrizes de correlação segmentadas pela prática ou não de exercício físico.

### Afeto Positivo

A relação entre o nível de afeto positivo dos participantes que não praticam e do nível de atividade (Tabela 5.1) é estatisticamente significativo pois  $p < 0,01$ , esta relação é positiva. Desta forma é possível dizer-mos que quanto maior o nível de afeto positivo maior é o nível de atividade, ou seja, quem tem uma vida mais ativa, tende a ter um maior nível de afeto positivo.

Por sua vez, não existe uma relação significativa entre o afeto positivo de quem pratica exercício físico e do quão ativa consideram que a sua vida seja, pois  $p > 0,05$

**Tabela 5.1 Relação entre o afeto positivo e o nível de atividade de quem pratica e não pratica exercício**

Pratica algum tipo de exercício físico		Nível de atividade		
		percebido	Afeto Positivo	
Sim	Nível de atividade percebido	Correlação de Pearson	1	,152
		N	60	60
	Afeto Positivo	Correlação de Pearson	,152	1
		N	60	60
Não	Nível de atividade percebido	Correlação de Pearson	1	,435**
		N	72	72
	Afeto Positivo	Correlação de Pearson	,435**	1
		N	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Afeto negativo

É possível verificar que existe uma relação ente o nível de afeto negativo das pessoas que não praticam exercício físico e do nível de sedentarismos das mesmas (Tabela 5.2), isto

pois  $p < 0,05$ , esta relação é negativa. Podemos assim afirmar que quanto maior for o nível de afeto negativo das pessoas que não praticam, menor será o nível de atividade, entenda-se que têm uma vida mais sedentária.

Na obstante a relação entre o afeto negativo de quem pratica exercício físico e do quão ativa consideram que a sua vida, não é significativa, pois  $p > 0,05$ .

**Tabela 5.2 Relação entre o afeto negativo e o nível de atividade de quem pratica e não pratica exercício**

Pratica algum tipo de exercício físico		Como classifica a sua vida a nível de sedentarismo?		
			Afeto Negativo	
Sim	Nível de atividade percebido	Correlação de Pearson	1	,011
		N	60	60
	Afeto Negativo	Correlação de Pearson	,011	1
		N	60	60
Não	Nível de atividade percebido	Correlação de Pearson	1	-,289*
		N	72	72
	Afeto Negativo	Correlação de Pearson	-,289*	1
		N	72	72

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Realização

Existe relação entre o nível de realização dos participantes que praticam exercício físico e o quão ativa é a vida dos mesmos (Tabela 5.3), ou seja, quanto maior é o nível de realização, maior é o nível de atividade, é possível afirmar isso pois a correlação é significativa  $p < 0,05$  e é positiva.

No entanto, não existe uma relação significativa entre a realização de quem não pratica exercício físico e do quão ativa consideram que a sua vida seja, pois  $p > 0,05$ .

**Tabela 5.3 Relação entre o realização e o nível de atividade de quem pratica e não pratica exercício**

Pratica algum tipo de exercício físico			Nível de atividade	
			percebido	Realização
Sim	Nível de atividade percebido	Correlação de Pearson	1	,266*
		N	60	60
	Realização	Correlação de Pearson	,266*	1
		N	60	60
Não	Nível de atividade percebido	Correlação de Pearson	1	,167
		N	72	72
	Realização	Correlação de Pearson	,167	1
		N	72	72

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Comparação entre o bem-estar no trabalho e o sexo dos sujeitos

Comparando o nível de bem-estar no trabalho dos participantes do sexo feminino e do masculino, (Tabela 6) é possível afirmar que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os sexos em qualquer uma das três dimensões do bem-estar no trabalho, pois  $p > 0,05$

**Tabela 6 Comparação entre o bem-estar no trabalho e o sexo dos participantes**

	Sexo	N	Média	Desvio padrão	t	P
Afeto Positivo	Masculino	64	3,424	0,604	$t_{(130)}=1,087$	0,279
	Feminino	68	3,311	0,592		
Afeto Negativo	Masculino	64	1,861	0,572	$t_{(130)}=-0,585$	0,559
	Feminino	68	1,914	0,477		
Realização	Masculino	64	3,366	0,756	$t_{(130)}=-0,010$	0,992
	Feminino	68	3,368	0,697		

### Comparação do nível percebido de atividade dos praticantes e não praticantes de exercício físico

Em relação à comparação do nível percebido de atividade física dos participantes que praticam exercício físico e dos que não praticam (Tabela 7), é possível afirmar que existe uma diferença estatisticamente significativa entre quem pratica e quem não pratica exercício físico, ( $t_{(129,873)}=14,215$ ) sendo que quem pratica ( $m=3,80$ ) possui um nível de atividade física percebido superior, em relação a quem não pratica ( $m=1,90$ ), isto pois,  $p<0,05$ .

**Tabela 7 Comparação entre o afeto positivo dos praticantes e dos não praticantes de exercício físico**

	Pratica algum tipo de exercício físico				T	p
		N	Média	Desvio padrão		
Nível de Atividade	Sim	60	3,80	,708	$t_{(129,873)}=14,215$	0,000
	Não	72	1,90	,825		

**Nota:** A escala do nível de atividade física percebido variava entre “1 = Muito sedentária” e “5 Muito ativa”.

### Comparação dos níveis de bem-estar no trabalho com a quantidade de vezes que praticam exercício físico

Não existem diferenças estatisticamente significativas (Tabela 7.1) entre a quantidade de vezes que a pessoa pratica exercício físico e os níveis das três dimensões de bem estar no trabalho, sendo estas, o afeto positivo ( $\chi^2 = 5,218$ ) ;  $p>0,05$ , o afeto negativo ( $\chi^2 = 2,743$ );  $p>0,05$  e a realização ( $\chi^2 = 6,410$ );  $p>0,05$ .

**Tabela 7.1 Comparação do bem-estar com a quantidade de vezes que praticam exercício**

	Afeto Positivo	Afeto Negativo	Realização
Qui-quadrado	5,218	2,743	6,410
df	3	3	3
<i>P</i>	,157	,433	,093

**Comparação dos níveis de bem-estar no trabalho com o local onde praticam exercício físico**

Não existem diferenças estatisticamente significativas (Tabela 7.2) entre o local onde a pessoa pratica exercício, seja em espaço fechado, ar livre ou em ambos e os níveis das três dimensões de bem estar no trabalho, sendo estas, o afeto positivo  $\chi^2 = 0,029$ ;  $p > 0,05$ , o afeto negativo  $\chi^2 = 0,316$ ;  $p > 0,05$  e a realização  $\chi^2 = 1,535$ ;  $p > 0,05$ .

**Tabela 7.2 Comparação do bem-estar com o local da prática de exercício**

	Afeto Positivo	Afeto Negativo	Realização
Qui-quadrado	,029	,316	1,535
df	2	2	2
<i>p</i>	,986	,854	,464

**Comparação dos níveis de bem-estar no trabalho de quem praticam exercício físico sozinho/acompanhado**

Não existem diferenças estatisticamente significativas (Tabela 7.3) em relação à prática de exercício físico praticado, seja de forma individual, em equipa ou um misto de individual e com companhia e os níveis das três dimensões de bem estar no trabalho, sendo estas, o afeto positivo ( $\chi^2 = 1,702$ );  $p > 0,05$ , o afeto negativo ( $\chi^2 = 2,823$ );  $p > 0,05$  e a realização ( $\chi^2 = 4,335$ );  $p > 0,05$ .

**Tabela 7.3 Comparação entre o bem estar de quem pratica exercício sozinho ou acompanhado**

	Afeto Positivo	Afeto Negativo	Realização
Qui-quadrado	1,702	2,823	4,335
df	2	2	2
<i>p</i>	,427	,244	,114

**Comparação dos níveis de bem-estar no trabalho e a duração da prática do exercício físico**

Não existem diferenças estatisticamente significativas em relação à duração da prática de exercício físico em que esta varia entre, até trinta minutos, de trinta minutos a uma hora e de uma hora até duas horas, duas das dimensões de bem-estar no trabalho, o afeto negativo ( $\chi^2 = 0,092$ );  $p > 0,05$  e a realização ( $\chi^2 = 5,683$ );  $p > 0,05$ .

No entanto existe uma diferença estatisticamente significativa em relação à duração da prática de exercício físico, quando esta varia entre, até trinta minutos, de trinta minutos a uma hora e de uma hora até duas horas, e a um dos níveis do bem-estar no trabalho, sendo este o afeto positivo ( $\chi^2 = 8,040$ );  $p < 0,05$ .

**Tabela 7.4 Comparação do bem-estar e da duração da prática do exercício**

	Afeto Positivo	Afeto Negativo	Realização
Qui-quadrado	8,040	,092	5,683
Df	2	2	2
<i>P</i>	,018	,955	,058

Apesar de saber que existe uma diferença estatisticamente significativa (Tabela 7.4) entre um dos três grupos de duração e o nível de afeto positivo que apresentam, decidi então verificar onde se encontrava a dita diferença, esta foi verificada ( $\chi^2 = 8,546$ );  $p < 0,05$  entre os

participantes que praticam exercício físico até 30 minutos ( $m=3,244$ ) e os que praticam de trinta minutos até a uma hora ( $m=3,938$ ).

**Tabela 7.5 Comparação da média do afeto positivo de quem pratica exercício até trinta minutos e quem pratica entre trinta minutos a uma hora**

	Duração da prática de exercício físico	N	Média	Desvio padrão	Qui-quadrado	<i>p</i>
Afeto Positivo	Até 30 minutos	5	3,244	0,122	8,546	0,003
	De 30 minutos a uma hora	36	3,938	0,393		

A comparação entre o afeto positivo de quem pratica exercício físico com a duração de trinta minutos a uma hora ( $m=3,938$ ) e quem pratica de uma hora até duas horas ( $m=3,830$ ) mostraram não existir diferenças significativamente estatísticas  $p>0,05$  (Tabela 7.6).

**Tabela 7.6 Comparação da média do afeto positivo de quem pratica exercício de trinta minutos a uma hora e quem pratica de uma hora até duas horas**

	Duração da prática de exercício físico	N	Média	Desvio padrão	Qui-quadrado	<i>p</i>
Afeto Positivo	De 30 minutos a uma hora	36	3,938	0,393	0,802	0,371
	De uma hora até duas horas	19	3,830	0,573		



Por fim, a comparação entre o afeto positivo de quem pratica exercício físico com a duração de até trinta minutos ( $m=3,244$ ) e quem pratica de uma hora até duas horas ( $m=3,830$ ) mostraram não existir diferenças significativamente estatísticas  $p>0,05$  (Tabela 7.7).

**Tabela 7.7 Comparação da média do afeto positivo de quem pratica exercício até trinta minutos e quem pratica de uma hora até duas horas**

	Duração da prática de exercício físico	N	Média	Desvio padrão	Qui-quadrado	<i>p</i>
Afeto Positivo	Até 30 minutos	5	3,244	0,122	3,600	0,058
	De uma hora até duas horas	19	3,830	0,573		

## **DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

### **Nível de atividade físico**

De acordo com Matsudo et al (2008), 57% da população europeia é considerada sedentária, o mesmo afirma no entanto que 83% da população de Portugal é considerada sedentária. No entanto, nesta dissertação que contou com 132 inquiridos apenas 43,5% consideraram ter um nível de atividade sedentário ou muito sedentário, 23,5% consideraram ter um nível moderado, nem ativo nem sedentário, enquanto que os restantes 33,4% consideraram ter uma vida ativa ou até mesmo muito ativa, sendo assim possível entender que, ou, as pessoas tornaram-se mais ativas desde 2008 ou que esta amostra em particular é mais ativa.

### **Local onde praticam exercício físico**

De acordo com Sousa (2007) as grandes cidades são condicionantes da prática de exercício físico, devido a diversos fatores, desde poluição até a falta de condições. Logo este caso não se aplica, tendo em conta que este estudo foi realizado em São Miguel, nenhum dos condicionantes se aplica, na obstante existe um que poderá atrapalhar os habitantes de São Miguel que praticam exercício, este é o estado meteorológico, a constante humidade e alguns agoaceiros poderão ser a causa de a maioria dos inquiridos realmente praticarem exercício em espaços que são fechados ou cobertos (N=35; 58,3%), enquanto que os participantes que praticam ao ar livre estão em menor número (N=21; 35%), convém ainda referir que existe uma minoria que tanto pratica exercício em espaço coberto como ao ar livre (N=4; 6,7%) estes poderão ser sujeitos que pela condicionante do tempo vão alterando o local onde praticam o seu exercício.

### **Razões que levam os participantes a praticar exercício físico**

De acordo com Gordoy (2002) um dos benefícios da prática de exercício físico é do aumento de autoestima, no presente estudo a opção mais vezes escolhida como razão para a prática foi a de melhorar a aparência física (n=32; 17,8%) que poderá ir de encontro com o aumento da autoestima. O mesmo autor também afirmou outros benefícios, como, o aumento da estabilidade articular, massa óssea, colesterol HDL, também referiu a diminuição da frequência cardíaca, risco de varizes, AVC, lombalgias e ainda da fadiga, todos estes poderão porventura aglomerarem-se em na segunda razão mais vezes escolhida pelos inquiridos como razão para a prática, sendo a opção de sentirem-me mais saudáveis (n=30; 16,7%).

### **Os diferentes tipos de exercício físico praticado pelos participantes**

Os exercícios físicos mais praticados pelos participantes parecem ir um pouco de encontro com as razões pelas quais estes praticam exercício, tendo em conta que tanto cárdio (n=17; 12,9%), como o fitness/Musculação (n=16; 12,1%), são popularmente conhecidos por melhorarem a aparência física (razão mais apontada para a prática de exercício físico) e mais especificamente em relação ao cárdio este pode ser por vezes associado à melhoria da saúde, talvez seja interessante em estudos futuros aprofundar estas questões de tipos de exercício e a razão da sua prática. Talvez seja ainda pertinente voltar a referir que o tipo de exercício mais praticado pelos participantes (cárdio) é realmente considerado por Cooper (1972), como sendo bastante benéfico, tanto a nível respiratório, arterial e ainda a nível e bem-estar.

No que diz respeito à prática de exercício físico de forma individual ou em equipa/com companhia, a maioria parece optar pela prática individual (n=39; 65%), enquanto que uma minoria por sua vez o faz com companhia/em equipa (n=16; 26,7%) e por fim existem ainda participantes que tanto o praticam com outras pessoas como também sozinhos (n=5; 8,3%). Tendo em conta que exercício cardiorrespiratório e o fitness/musculação (são os dois mais praticados) geralmente são mais associados à prática individual, isto realmente vai de encontro com a não companhia na prática do exercício.

### **Comparação do bem-estar no trabalho entre os participantes que praticam exercício físico e os que não praticam – Hipótese I**

Olhando agora para a primeira hipótese do estudo, anteriormente observou-se na análise de dados que existem diferenças estatisticamente significativas entre o bem-estar no trabalho de quem pratica exercício físico e de quem não pratica, sendo que quem pratica exercício físico tem melhor nível de bem-estar no trabalho mais elevado do que os inquiridos que não praticam, isto vai de encontro com Conrad (1988) que afirma a existência de uma associação positiva entre o exercício físico e o bem-estar no trabalho. Guiselini (2001) também defende a mesma ideia, ao dizer que a prática de exercício físico é muito benéfica para o bem-estar no trabalho e conseqüentemente para a saúde. Vale ainda pena referir que de acordo com Batt (2009) o fitness é um exercício físico que leva a um bem-estar no trabalho, de realçar que este tipo de exercício físico foi o segundo mais praticado pelos inquiridos (N=16; 26,7%) ficando apenas atrás do cárdio (N=17; 28,%).

Tudo isto pode ser afirmado pois ao realizar o Teste-t nas três dimensões do bem-estar no trabalho foram sempre rejeitadas as hipóteses nulas e aceites as hipóteses alternativas, indo assim de encontro à hipótese inicial deste estudo.

Em relação à dimensão do afeto positivo, é possível afirmar-se que os participantes os participantes que praticam exercício físico e os que não praticam têm diferenças significativamente estatísticas ( $p < 0,05$ ), sendo o nível de afeto positivo mais elevado nos praticantes ( $m=3,846$ ) e claro está mais baixo nos não praticantes ( $m=2,965$ ).

No que diz respeito à dimensão inversa da anterior, os afetos negativos, foi possível verificar-se que existem novamente diferenças estatisticamente significativas ( $p < 0,05$ ), sendo que os participantes que praticam exercício físico possuem um nível de afeto negativo inferior ( $m=1,515$ ) em relação com os inquiridos que não praticam ( $m=2,120$ ).

A terceira e última dimensão no bem-estar no trabalho também veio a mostrar diferenças estatisticamente significativas ( $p < 0,05$ ), sendo que desta forma pode afirmar-se que o nível de realização é superior nos participantes que praticam exercício físico ( $m=3,985$ ) em comparação com os que não praticam ( $m=2,852$ ).

## **Relação entre o nível de atividade e o bem-estar no trabalho – Hipótese II**

Relembrando que afeto positivo, negativo e realização são as três dimensões que formam o bem-estar no trabalho e tendo em conta os resultantes significativos a baixo descritos, os mesmos vão de encontro ao que alguns autores haviam dito, como, Marques (1999) que afirmou que o bem-estar é resultado de atividade. Lima (1999) também vai ao encontro com essa ideia ao afirmar que a atividade física está a tornar-se um fator que leva as pessoas a terem maior nível de produtividade e de bem-estar. Assumpção, Morais e Fontoura (2002) afirmam o mesmo em relação ao bem-estar e à atividade e acrescenta ainda que a atividade também ajuda na diminuição de doenças.

Tal como observamos na análise de dados, existe uma relação entre o nível de afeto positivo dos participantes que não praticam e do nível de atividade ( $p < 0,01$ ), a mesma é positiva ( $R = 0,435$ ), o que significa que pessoas que mesmo que não pratiquem exercício físico, o seu nível de afeto positivo aumenta conforme aumenta a sua atividade, sendo a atividade responsável pelo aumento do afeto positivo mesmo que não pratiquem exercício físico concretamente.

Quanto a quem pratica, não existe uma relação significativa entre o afeto positivo de e o quão ativa a sua vida ( $p > 0,05$ ).

Em relação ao afeto negativo, existe uma relação entre o mesmo e o nível de sedentarismo de quem não pratica exercício ( $p < 0,05$ ) esta relação em questão é negativa ( $r = -0,289$ ) o que significa que quanto menor é o nível de atividade (as pessoas são mais sedentárias) ,maior é o afeto negativo . O que vai de encontro com o afeto positivo em que o afeto positivo aumenta e a atividade também, mas como agora estamos presentes o negativo a atividade diminui.

No que diz respeito ao afeto negativo de quem pratica exercício físico e do grau de atividade da sua vida, não existe relação significativa ( $p > 0,05$ ).

A realização é a última dimensão do bem-estar no trabalho, esta vem demonstrar que de fato existe uma relação entre o nível de realização dos sujeitos que praticam exercício

físico e do quão ativa é a vida destes ( $p < 0,05$ ), esta relação é positiva ( $r = 0,266$ ) o que significa que quanto maior é o nível de atividade maior é o nível de realização.

Quanto aos não praticantes, não existe relação ( $p > 0,05$ ) entre a atividade e a realização.

Sendo que a hipótese inicial era a expectativa de existir uma relação positiva entre a atividade e o bem-estar no trabalho, tal como pode ser visto esta verificou-se e foi também ao encontro da literatura já existente.

### **Comparação entre o bem-estar no trabalho e o sexo dos sujeitos**

No sentido de aprofundar os resultados considerou-se pertinente verificar se existiam diferenças a nível do bem-estar no trabalho entre os participantes do sexo masculino e feminino, estas diferenças não foram encontradas pois ao realizar o Teste-t, este mostrou que  $p > 0,05$  na comparação dos sexos nas três dimensões do bem-estar no trabalho. Não existem assim diferenças de bem-estar no trabalho entre homens e mulheres. Tendo em conta que todas as participantes do sexo feminino deste estudo trabalham e parte delas praticam exercício físico (N=30; 44,1%), tal como os sujeitos do sexo masculino (N=30; 46,9%), isto vai assim de encontro com Possati e Rique (2002) que afirmaram que as mulheres que possuem trabalho remunerado normalmente têm elevados níveis de bem-estar, neste estudo a quantidade das mesmas é similar à quantidade de participantes do sexo masculino, Sobrinho e Porto (2012) também afirmam que o sexo não é responsável por diferenças de bem-estar entre homens e mulheres, estes costumam ter níveis de bem-estar semelhantes, tal como foi verificado neste estudo.

### **Comparação do nível de atividade percebido dos praticantes e não praticantes de exercício físico**

Apesar de não ser uma hipótese definida neste estudo, decidi aprofundar um pouco para confirmar se realmente as pessoas que praticam exercício físico consideram-se mais ativas do que as outras, ( $t_{(129,873)}=14,215$ ), realmente isto confirmou-se ( $p < 0,05$ ) quem pratica exercício físico considera-se mais ativo ( $m=3,80$ ) do que quem não pratica ( $m=1,90$ ).

### **Comparação dos níveis de bem-estar no trabalho e a duração da prática do exercício físico**

Igualmente no sentido de aprofundar os resultados, comparou-se os níveis de bem-estar no trabalho com a duração da prática de exercício físico, em duas das três dimensões não existiram diferenças estatisticamente significativas em relação à duração da prática de exercício físico, sendo que estas duas dimensões foram o afeto negativo ( $\chi^2 = 0,092$ );  $p > 0,05$  e a realização ( $\chi^2 = 5,683$ );  $p > 0,05$ .

Quanto à diferença estatisticamente significativa está no afeto positivo ( $\chi^2 = 8,040$ );  $p < 0,05$  como a variável à duração da prática de exercício físico era composta por, até trinta minutos, de trinta minutos a uma hora e de uma hora até duas horas decidi então investigar onde realmente existia a diferença, tal como disse anteriormente a mesma foi detetada ( $\chi^2 = 8,546$ );  $p < 0,05$ ) entre os participantes que praticam exercício físico até 30 minutos ( $m=3,244$ ) e os que praticam de trinta minutos até a uma hora  $m=3,938$ , importa referir que o grupo com a média mais baixa (os que praticam até trinta minutos) era um grupo bastante reduzido, composta apenas por um  $N=5$ , é possível que esta diferença advinha daí, talvez seja pertinente outros estudos em relação à duração e ao bem-estar no trabalho, para mais tendo em conta que Neto (1999) afirmou que basta apenas meia hora de exercício físico para um aumento do bem-estar.



## CONCLUSÃO

Com este trabalho tive como objetivo geral investigar a relação entre o bem-estar no trabalho e o exercício físico. Passando a ser mais específico e tendo por base as hipóteses foquei-me em dois casos em específico, sendo o de que as pessoas que praticam exercício físico teriam ou não níveis de bem-estar no trabalho mais elevados do que os sujeitos que não praticam exercício físico, este mesmo foi confirmado e provou que realmente as pessoas que praticam exercício físico têm um bem-estar no trabalho mais elevado do que as pessoas que não praticam, tendo em conta que as pessoas despendem grande parte do seu tempo no trabalho é necessário arranjar soluções para que neste as pessoas se sintam melhores, isto claro para além das condições do espaço, salário, etc. Penso que é bastante importante continuar a investigar esta temática e relacionar a mesma com outras atividades ou comportamentos que contribuem para o bem-estar, como talvez a música.

A verdade é que em termos de literatura não existe assim tanta em relação ao bem-estar e à prática do exercício físico, existe muita em relação à ginástica laboral, mas em relação a pessoas que praticam outros tipos de exercício físico, esta já é mais escassa, o mesmo acontece ainda a eficácia destas práticas, escasseiam os estudos sobre a mesma.

O outro ponto que se decidiu aprofundar e que também fazia parte das hipóteses iniciais é de que realmente as pessoas com mais atividade (praticantes ou não) tendem a ter um maior nível de bem-estar, isto também foi provado tendo em conta que existiram relações significativas com as três dimensões do bem-estar no trabalho (afeto positivo, negativo e realização) o que tal como foi visto foi de encontro com o que era dito na literatura, apesar desta também não existir em abundância, talvez seja interessante aprofundar esta questão, pois nem todas as relações foram confirmadas tal como pode ser revisto na Análise de resultados.

Tal como visto anteriormente na Análise dos resultados, fez-se mais alguns testes, mesmo que não tenha definido hipóteses inicialmente, mas tendo em conta que tinha essa possibilidade devido às questões que faziam parte do questionário decidiu aprofundar um pouco por forma a enriquecer a pouca literatura que encontrada sobre os mesmos e lançar algumas propostas de novos trabalhos que poderão ou não serem interessantes. Utilizou-se sempre como base o bem-estar no trabalho e o grupo de praticantes de exercício físico. Comparou-se então o bem-estar no trabalho com a quantidade de vezes que praticam

exercício físico por semana, tal como referi não existiram diferenças estatisticamente significativas nas três dimensões do bem-estar no trabalho, dentro dos inquiridos que praticam exercício e que praticam mais vezes do que os praticam menor número de vezes, será interessante talvez investigar qual a razão, será porque mesmo praticando poucas vezes as pessoas já se sentem melhor? Ou que por já terem uma vida ativa? São questões que talvez valha a pena serem revistas no futuro.

Continuando com a mesma segmentação (bem-estar no trabalho) e com o mesmo grupo (praticantes de exercício físico) averiguou-se se existiam diferenças relativamente ao local onde o exercício físico é feito, tendo em conta que o estudo foi realizado numa ilha repleta de espaços verdes e que realmente alguns dos participantes referiram praticar exercício ao ar livre, pensei que talvez estes pudessem apresentar um maior bem-estar, no entanto não existiram diferenças estatisticamente significativas entre quem pratica em espaço fechado, aberto ou em ambos. O mesmo aconteceu com a comparação entre quem pratica exercício com companhia ou de forma coletiva e com quem o faz de forma individual, não existiram diferenças a nível de bem-estar no trabalho que possam ser afirmadas, talvez estas duas questões deram estes resultados tendo em conta o que Scully et al (1998) haviam afirmado, ao dizerem que qualquer tipo de exercício e praticado em qualquer lugar é capaz de melhorar o estado de humor, que são os afetos positivos e negativos deste estudo.

Em termos de limitações existem algumas que devem ser tidas em conta. A primeira prende-se com o fato de o estudo reportar uma amostra representativa apenas de uma empresa de São Miguel, pelo que não se pode extrapolar para outros contextos.

Uma outra limitação que convém destacar é o possível enviesamento das respostas, em relação à desajustabilidade social, o questionário em questão foi entregue e distribuído sem que existisse controlo no seu preenchimento, sendo que não se distinguiu as especialidades e as funções de cada inquirido, talvez seja interessante no futuro distinguir isso.

Algo que já referido anteriormente é a falta de acesso e escassez de bibliografia e a resultados anteriores, este poderá ser um dos aspetos que apresentem alguma fragilidade.

Para o futuro e tal como foi dito anteriormente, talvez tenha valor investigar quem consegue ter mais bem-estar no trabalho e porquê, isto em relação a qualquer atividade ou comportamento que possa ajudar neste sentido. Claro que em relação ao exercício existem

pontos a averiguar, como os que já referi do local, da companhia ou não companhia, a frequência, até mesmo a duração que mostrou resultados mas que pode ser mais aprofundada, indo isto de encontro ao que já havia sido afirmado por Gebhardt e Crump (1990) que consideravam necessário mais investigação entre a psicologia e a prática do exercício físico, especialmente no que toca ao bem-estar no trabalho e aos programas de fitness.

Tendo em conta toda essa informação, talvez seja interessante as empresas incentivarem os seus colaboradores a praticarem exercício físico tendo em mente o bem-estar destes, podem fazê-lo de diversas maneiras, desde promover a ginástica laboral, associar-se a clubes, ginásios, complexos desportivos, etc. Existem várias formas de o fazer e pelo que vimos os colaboradores iriam agradecer.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abbad, G. D. S., Lima, G. B. D. C., & Veiga, M. R. M. D. (1996). Implantação de um sistema de avaliação de desempenho: métodos e estratégias. *Revista de Administração*, São Paulo v.31, n.3, p.38-52.

Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 20(2), 153-164.

Andrews, F. M., & Robinson, J. P. (1991). Measures of subjective well-being. *Measures of personality and social psychological attitudes*, 1, 61-114.

Antunes, H. K., Santos, R. F., Cassilhas, R., Santos, R. V., Bueno, O. F., & Mello, M. T. D. (2006). Exercício físico e função cognitiva: uma revisão. *Rev Bras Med Esporte*, 12(2), 108-14.

Araújo, P. M., & Oliveira, F. (2008). Bem-estar no trabalho: impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização. *Horizonte Científico*, 2(1).

Araújo, P. M., & Oliveira, F. (2008). Bem-estar no trabalho: impacto das percepções dos valores organizacionais e da confiança do empregado na organização. *Horizonte Científico*, 2(1).

Assumpção, L. O., Moraes, P. P. D., & Fontoura, H. (2002). Relação entre atividade física, saúde e qualidade de vida. Notas Introdutórias. *Revista Digital*, 8(52), 1-3.

Batt, M. E. (2009). Physical activity interventions in the workplace: the rationale and future direction for workplace wellness. *British journal of sports medicine*, 43(1), 47-48.

Berger, B. G., Owen, D. R., Molt, R. W. & PARKS, L. (1998) Relationship between expectancy of psychological benefits and mood alterations in joggers. *International Journal of Sport Psychology*. v.29, p.1-16,1998..

Caetano, A., & Tavares, S. (2000). Tendências na mudança organizacional e tensões na gestão de pessoas. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra

- Campbell, J. J., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Carneiro, L. L., & Fernandes, S. R. P. (2015). Bem-estar pessoal nas organizações e locus de controle no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 15*(3), 257-270.
- Carneiro, L. L., & Fernandes, S. R. P. (2015). Bem-estar pessoal nas organizações e locus de controle no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 15*(3), 257-270.
- Caspersen, C., Powell, K. & Christenson, G. (1985) Physical Activity, Exercise, and Physical Fitness: Definitions and Distinctions for Health-Related Research. *Public Health Reports, 100* (2), 126-131.
- Chiavenato, I. (2010) *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- Conrad, P. (1988). Health and fitness at work: A participants' perspective. *Social Science & Medicine, 26*(5), 545-550.
- Cooper, K. H. *Aptidão física em qualquer idade – exercícios aeróbicos*. São Paulo: Fórum, 1972. 182 p
- Cossenza, C. & Carvalho, N. (1997). *Personal training para grupos especiais*.(pp. 35-98) Rio de Janeiro: Sprint, 1997.
- Crozatti, J. (1998). Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações. *Caderno de estudos, (18)*, 01-20.
- Cummins, R. A., Eckersley, R., Pallant, J., Van Vugt, J., & Misajon, R. (2003). Developing a national index of subjective wellbeing: The Australian Unity Wellbeing Index. *Social indicators research, 64*(2), 159-190.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2013). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the United States comprising affective and cognitive components. XXXVII Encontro da ANPAD (pp. 1-16). Rio de Janeiro.
- Dessen, M. C., & Paz, M. D. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 26*(3), 549-556.

- Dessen, M. C., & Paz, M. D. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556.
- Dessen, M. C., & Paz, M. G. T. (2010). Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo*, 15(2)
- Dessen, M. C., & Paz, M. G. T. (2010). Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo*, 15(2), 409-418.
- Dias, M. F. M. (1994). Ginástica laboral. *Revista Proteção*, [S.l.], 29, p.124-125, 1994.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31(2), 103-157.
- Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W., & Gallagher, D. (1991). Response artifacts in the measurement of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 24(1), 35-56.
- Elbas, M. & Simão, R. (1997). *Em busca do corpo: exercícios, alimentação e lesões*. Rio de Janeiro: Shape, 1997.
- Ferreira, J. (2015) *Stress, bem-estar e resiliência numa amostra de militares: O exercício físico como estratégia de coping*. Tese de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, Instituto Superior de Estudos Interculturais e Transdisciplinares, Almada : Portugal
- Ferreira, M. C., Pacheco, S., Pinto, N. M., Fernandes, H. A., & Silva, A. P. C. (2007). O bem-estar no trabalho e a predição de exaustão emocional. XXXI ENANPAD, (pp.1-9). Rio de Janeiro.
- Gebhardt, D. L., & Crump, C. E. (1990). Employee fitness and wellness programs in the workplace. *American Psychologist*, 45(2), 262.
- Giacomoni, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia*, 12(1), 43-50.
- Godoy, R. F. D. (2002). Benefícios do exercício físico sobre a área emocional. *Movimento*, 8(2), 7-15.

- Gomes, A. P. S. (2006). O papel do Balanced Scorecard na avaliação de desempenho do Sistema Policial Português. Tese de Mestrado Mestrado em Contabilidade e Auditoria. Braga: Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Gomes, J. F., M. P. Cunha, A. Rego, R. C. Cunha, C. C. Cardoso e & C. A. Marques (2008)., Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano, . Lisboa: Edições Sílabo.
- Guiselini, M. (2001) Integração do corpo. São Paulo: Manole
- Harrington, R. (2013). *Stress, health and well-being: Thriving in the 21st Century*. New York: Wadsworth, Cengage Learning.
- Heinzmann, L. M., & Machado, D. D. P. N. (2014). Cultura Organizacional e estágios de internacionalização: um estudo em quatro empresas do segmento de metal-mecânico-elétrico brasileiro. *BBR-Brazilian Business Review*, 11(2), 35-66.
- Horley, J., & Lavery, J. J. (1991). The stability and sensitivity of subjective well-being measures. *Social Indicators Research*, 24(2), 113-122.
- Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of happiness Studies*, 6(3), 261-300.
- Leite, Â., Paúl, C., & Sequeiros, J. (2002). O bem-estar psicológico em indivíduos de risco para doenças neurológicas hereditárias de aparecimento tardio e controlos. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 3(2), 113-118.
- Lima, D. G. (1999). Atividade física e qualidade de vida no trabalho. In *ANAIS DO I CONGRESSO CENTRO-OESTE DE EDUCAÇÃO FÍSICA, ESPORTE E LAZER*. Brasília, setembro.
- Marques, A. T., & Gaya, A. (1999). Atividade física, aptidão física e educação para a saúde: estudos na área pedagógica em Portugal e no Brasil. *Revista Paulista de Educação Física*, 13(1), 83-102.
- Martins, C. D. O. (2005). Repercussão de um programa de ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores de escritório. Tese de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil

Matosinhos, H. B. (2012). Práticas de Recrutamento e Selecção em Consultoria de Gestão de Recursos Humanos. Tese de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Economia Universidade do Porto, Porto, Portugal.

Matsudo, S. M., Matsudo, V. K., Araújo, T., Andrade, D., Andrade, E., Oliveira, L., & Braggion, G. (2008). Nível de atividade física da população do Estado de São Paulo: análise de acordo com o gênero, idade, nível socioeconômico, distribuição geográfica e de conhecimento. *Revista Brasileira de Ciência e Movimento*, 10(4.), pp 41-50

McAuley E, Rudolph D. Physical activity, aging, and psychological well-being. *J Aging Phys Act* 1995, ;(3), :67-96

Mello, M. T., Boscolo, R. A., Esteves, A. M., & Tufik, S. (2005). O exercício físico e os aspectos psicobiológicos. *Revista Brasileira de Medicina do Esporte*, 11, 203-7.

Melo Santos, N., Bronzo, M., de Oliveira, M. P. V., & de Resende, P. T. V. (2014). Cultura organizacional, estrutura organizacional e gestão de pessoas como bases para uma gestão orientada por processos e seus impactos no desempenho organizacional. *BBR-Brazilian Business Review*, 11(3), 106-129.

Moses, J., Steptoe, A., Mathews, A., & Edwards, S. (1989). The effects of exercise training on mental well-being in the normal population: a controlled trial. *Journal of psychosomatic research*, 33(1), 47-61.

Padovan, V. A. R. (2005) Antecedentes de Bem-estar no trabalho: *Percepções de Suportes e de Justiça*. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo,.

Paschoal, T. (2008). Bem-estar no trabalho: Relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho (Tese de doutorado)

Paschoal, T. (2008). Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília

Paz, M. G. T. (2004). Poder e saúde organizacional. In A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed.



- Possatti, I. C., & Dias Rique, M. (2002). Multiplicidade de papéis da mulher e seus efeitos para o bem-estar psicológico. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(2).
- Ramos, A. T. (1997) Atividade física- diabéticos, gestantes, terceira idade, crianças, obesos. Rio de Janeiro: Sprint.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727
- Scully, D., Kremer, J., Meade, M. M., Graham, M, R. & Dugeon, K. (1998). Physical exercise and psychological well- being. A Criticai Review. *British Journal of Sport Medicine*. v.32, n.2, p.111-120.
- Scully, D., Kremer, J., Meade, M. M., Graham, R., & Dudgeon, K. (1998). Physical exercise and psychological well being: a critical review. *British journal of sports medicine*, 32(2), 111-120.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning. *American Psychologist*, 55(1), 5-183.
- Silva, P. R. (2005). A Teoria das Organizações e Os Modelos Organizacionais. Ambiente externo, 8-35.
- Siqueira, M. M. M., & Amaral, D. J. (2011). Relações entre Estrutura Organizacional e Bem-Estar Psicológico. *REA-Revista Eletrônica de Administração*, 5(1), .2-16.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Sobrinho, F. R., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 16(2).
- Souto, S. O., & Rego, J. A. (2007). Como as percepções de espírito de camaradagem explicam a felicidade dos colaboradores: o papel moderador da necessidade de pertença. Em Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Org.), Anais do XXXI ENANPAD. Rio de Janeiro: ANPAD.
- Tahara, A. K., Santiago, D. R. P., & Tahara, A. K. (2006). As atividades aquáticas associadas ao processo de bem-estar e qualidade de vida. *Revista Digital*, 103.

Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational wellbeing: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375.

Vasconcelos, A. F. (2004). Felicidade no ambiente de trabalho: Exame e proposição de algumas variáveis críticas. *Revista Eletrônica de Administração*, 10(1), 1-18.

Viana, M. F., Almeida, P., & Santos, R. C. (2012). Adaptação portuguesa da versão reduzida do Perfil de Estados de Humor–POMS. *Análise Psicológica*, 19(1), 77-92.

Vuori I, Urponen H, Hasan J, Partinen M. Epidemiology of exercise effects on sleep. *Acta Physiol Scand* 1988;574:3-7

## ANEXOS

### Anexo I – Questionário

#### A relação entre o bem-estar no trabalho e a prática de exercício físico

##### Questionário Adaptado de Paschoal e Tamayo (2008)

Este questionário enquadra-se na tese mestrado de Psicologia Social e das Organizações lecionada no ISCTE-IUL. No presente estudo, o investigador está interessado em obter informações sobre o seu bem estar no trabalho e como o exercício físico que pratica, ou não, poderá estar relacionada com o mesmo. O investigador pede-lhe que leia com atenção todas as questões e que responda de forma sincera. Lembre-se que não existem respostas certas ou erradas.

A sua participação é muito importante pois vai permitir que o investigador compreenda melhor a forma como se posiciona perante diferentes questões importantes da nossa vida.

O preenchimento deste questionário tem uma duração média de doze minutos.

A sua participação é voluntária e as suas respostas serão anónimas.

Antes de iniciar, confirme a seguinte informação:

- a) Estou consciente de que a minha participação é voluntária e posso interromper em qualquer momento, simplesmente fechando a página;
- b) As minhas respostas serão anónimas e ninguém poderá aceder à minha identidade;
- c) As respostas serão utilizadas exclusivamente para investigação e acedidas apenas pelos investigadores envolvidos no projeto.

Desde já agradeço a sua participação e para qualquer questão relacionado com o preenchimento pode contactar o seguinte email: [asssa11111@iscte-iul.pt](mailto:asssa11111@iscte-iul.pt)

1. Indique o seu sexo:

Masculino	
Feminino	

2. Indique qual a sua idade: \_\_\_\_\_

3. Indique qual o seu estado civil:

Solteiro/a	
Casado/a	
Divorciado/a	
Vivendo em união de fato	
Viúvo/a	
Outro:	

4. Indique seu grau de escolaridade:

3º ciclo	
Ensino secundário	
Licenciatura	
Pós-graduação	
Mestrado	
Doutoramento	
Outro:	

5. Encontra-se nesta empresa à quanto tempo?

Menos de 3 meses	
De 3 meses a 1 ano	
De 1 ano a 3 anos	
De 3 anos a 5 anos	
Mais de 5 anos	

6. Como classifica o seu nível de atividade?

Muito sedentária	
Sedentária	
Nem ativa nem sedentária	
Ativa	
Muito ativa	

7. Pratica algum tipo de exercício físico?

Sim	
Não – <b>Se respondeu “Não”, avance para a questão nº 16</b>	

8. Com que frequência pratica exercício físico?

Entre uma a três vezes por mês	
Uma vez na semana	

Entre duas a cinco vezes na semana	
Cinco vezes por semana ou mais	

9. Quantas horas por dia pratica exercício físico?

Até 30 minutos	
De 30 minutos a uma hora	
De uma hora até duas horas	
Mais do que duas horas	

10. Qual/quais o/s exercício/s físico/s que pratica?

---

11. Onde pratica o seu exercício físico?

Ao ar livre	
Em um espaço fechado/coberto	
Ambos	

12. Que tipo de exercício físico pratica?

Individual	
Em equipa	
Ambos	

13. Indique 3 razões que o levam a praticar exercício físico:

Relacionar-me com outras pessoas	
Melhorar a minha aparência física	
Desafiar os meus limites e competências	

Competir com outras pessoas	
Aliviar sintomas e problemas de saúde	
Prevenir o aparecimento de doenças	
Ter mais energia e agilidade no dia-a-dia	
Sentir-me mais saudável	
Ser reconhecido pelos outros pelas minhas capacidades físicas	
Aliviar o stress e a tensão	
Desenvolver força e resistência	
Controlar o peso	

14. Indique como se sente ao praticar exercício físico: **(de seguida avance para a questão nº 17)**

Insatisfeito	
Pouco satisfeito	
Satisfeito	
Bastante satisfeito	
Extremamente satisfeito	

15. Indique as razões que o/a levam a não praticar exercício físico:

Não tenho tempo	
Tenho medo de cair ou de me lesionar	
Não tenho companhia	
Por razões de saúde	
Não existem programas desportivos ou instalações apropriadas para mim	
Não estou interessado	
Estou demasiado cansado para fazer algum tipo de exercício	
Não estou a conseguir começar apesar de pensar nisso	
Tenho medo, acho muito arriscado	

Já não tenho idade para tal	
Nunca aprendi a fazer	
Não tenho competências para tal	
Tenho vergonha	
É mais fácil encontrar desculpas para não fazer do que realmente fazer	
Não tenho possibilidades financeiras para tal	
Não sou suficientemente atlético/a para fazer exercício	
Por razões de saúde	

16. Em cada um dos seguintes itens selecione o valor que se aproxima mais do seu estado emocional utilizando um X.

	Nem um	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
--	-----------	-------------	---------------	----------	--------------



	pouco				
Alegre					
Nervoso					
Pouco à vontade					
Animado					
Irritado					
Entusiasmado					
Motivado					
Chateado					
Impaciente					
Feliz					
Contente					
Com Raiva					
Incomodado					
Deprimido					
Frustrado					
Capaz					
Ansioso					
Preocupado					
Orgulhoso					
Tranquilo					
Enfadado					

17. Em cada um dos seguintes itens selecione o valor que descreve a forma como se sente em relação com o seu trabalho utilizando um X.

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo totalmente
Realizo o meu potencial					
Desenvolvo habilidades que considero importantes					
Realizo atividades que expressam as minhas capacidades					
Consigo recompensas importantes para mim					
Supero desafios					
Atinjo resultados que valorizo					
Avanço nas metas que estabeleci para minha vida					
Faço o que realmente gosto de fazer					
Expresso o que há de melhor em mim					

**Obrigado pela sua participação!**