

**Escola de Ciências Sociais e Humanas**  
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O Papel da Prática de Exercício Físico  
na Promoção do Bem-Estar dos Trabalhadores

Rita Medeiros Arruda

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre  
em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Doutora Sónia Pedroso Gonçalves, Investigadora Auxiliar, CIS-IUL,  
ISCTE-IUL, Professora Auxiliar Convidada, Instituto Superior de Ciências Sociais e  
Políticas, Universidade de Lisboa, 2018

Lisboa, outubro de 2018



## AGRADECIMENTOS

*“O que imaginamos nitidamente, desejamos ardentemente, perseguimos entusiasticamente, inevitavelmente acontecerá...”* (Colin P. Sisson).

Um especial agradecimento à minha orientadora Sónia Pedroso Gonçalves pelo seu constante apoio ao longo deste percurso. A sua orientação foi fundamental para a concretização deste trabalho. Agradeço toda a motivação, confiança, atenção e a liberdade de ação que me permitiu desenvolver uma investigação com que me identifico pessoalmente e profissionalmente.

À professora Doutora Teresa Medeiros e ao Centro Cultural da Caloura pela atribuição da bolsa de estudos, fundamental para conseguir completar mais um ciclo de estudos.

Aos meus irmãos e às minhas cunhadas, obrigada pelo incentivo, constante apoio e compreensão.

Aos amigos e colegas que ajudaram a tornar este percurso muito menos árduo. Obrigada pela partilha de conversas, conselhos e alegrias. “À malta” do Pump Fitness pela incrível energia e pelos bons momentos passados.

Ao ISCTE-IUL e ao corpo docente do mestrado, pela formação de qualidade proporcionada. Todas as experiências e conhecimentos partilhados contribuíram, sem dúvida, para o meu desenvolvimento enquanto pessoa.

Por último, quero ainda agradecer a todos as pessoas que dispensaram uns minutos do seu tempo para participarem neste estudo. Sem o vosso contributo, o estudo não teria tido o mesmo “sucesso”!



## ÍNDICE

<b>RESUMO</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	3
<b>ENQUADRAMENTO TEÓRICO</b> .....	3
1.1. A Psicologia Positiva – o nascimento de uma nova visão .....	3
1.2. Bem-Estar Subjetivo .....	4
1.2.1 Definição e perspectivas .....	4
1.2.2. Distinção entre Bem-Estar Subjetivo e Bem-Estar Psicológico.....	6
1.3. O Bem-Estar no Contexto de Trabalho.....	7
1.3.1 Afeto e emoção: A importância para as organizações. ....	10
1.4. Estratégias de Intervenção e Promoção de Bem-Estar e Saúde no Trabalho ..	12
1.5. O Exercício Físico .....	15
1.5.1 Definição e benefícios associados à prática de exercício físico.....	15
1.5.2. A presença do tópico em estudos e práticas organizacionais .....	18
1.6. O Estudo .....	19
<b>CAPÍTULO II</b> .....	21
<b>MÉTODO</b> .....	21
2.1. Participantes.....	21
2.2. Procedimentos.....	21
2.3. Instrumentos.....	22
<b>CAPÍTULO III</b> .....	25
<b>RESULTADOS</b> .....	25
3.1. Análises das Estatísticas Descritivas e Correlações .....	25
3.2. Análise Exploratória .....	32
3.3. Resultados relativos aos objetivos da investigação .....	33
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	37
<b>DISCUSSÃO DE RESULTADOS</b> .....	37
4.1. Limitações e Propostas futuras .....	39
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	43
<b>ANEXOS</b> .....	49



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1 - Síntese da conceptualização do bem-estar subjetivo .....	5
Figura 1.2 - Conceptualização do bem-estar afetivo .....	9

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1.1 - Resumo das características distintivas do BES e do BEP .....	7
Quadro 1.2 - Exemplos de intervenção em cada um dos níveis de atuação .....	14
Quadro 1.3 – Resumo dos Benefícios da Prática de Exercício Físico .....	17

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 3.1 – Tempo da prática de exercício físico .....	25
Tabela 3.2- Distribuição de Frequências pelo Tipo de Exercício Físico .....	26
Tabela 3.3 – Frequência semanal da prática de exercício físico .....	26
Tabela 3.4 – Frequência da Prática Regular durante o ano .....	27
Tabela 3.5 – Estatísticas Descritivas dos três itens da AF-Desporto .....	28
Tabela 3.6. Sociabilidade do exercício físico .....	28
Tabela 3.7. Motivos para a prática de exercício físico .....	29
Tabela 3.8 –Valores da Consistência Interna e Correlações de Pearson .....	31
Tabela 3.9 – Estatísticas descritivas .....	31
Tabela 3.10 - Comparação entre o Bem-estar Afetivo no Trabalho e a Satisfação Geral e o género dos participantes.....	32
Tabela 3.11 - Comparação do Bem-Estar em função da prática de Exercício Físico.....	33
Tabela 3.12 - Comparação das dimensões do Bem-Estar Afetivo em função da prática de Exercício Físico.....	34
Tabela 3.13 Comparação do bem-estar com o tempo em que praticam exercício físico .....	35
Tabela 3.14 Comparação do bem-estar as horas semanais de prática de exercício físico .....	36
Tabela 3.15 Comparação do bem-estar com a prática regular de exercício físico ...	36





## RESUMO

O exercício físico é reconhecido pelos seus múltiplos benefícios na saúde e no bem-estar dos indivíduos. É adotado por muitos como forma de lidar com o stress e as exigências do dia-a-dia. Por este motivo, muitas empresas têm vindo a enquadrar, nas suas práticas organizacionais, a promoção do exercício físico. Neste sentido, a presente dissertação teve como objetivo analisar os níveis de bem-estar de um grupo de trabalhadores praticantes de exercício físico e de um grupo de não praticantes, de forma a fundamentar a importância de as empresas desenvolverem este tipo de práticas. Para tal, foi aplicado um questionário de autopreenchimento que pretendia avaliar o nível de exercício físico, as emoções positivas/positividade, o rácio de positividade e o bem-estar afetivo no trabalho. No total, o estudo contou com 183 trabalhadores de nacionalidade portuguesa, de diversos setores laborais. Os resultados permitiram constatar a existência de diferenças estatisticamente significativas nas emoções positivas/positividade e no rácio de positividade, sendo que os praticantes de exercício físico apresentaram valores superiores nestas variáveis. Relativamente ao bem-estar afetivo no trabalho, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, à exceção da dimensão da depressão. As pessoas não praticantes de exercício físico apresentaram valores mais elevados e significativos nesta dimensão. Deste modo, os resultados suportam parcialmente as nossas hipóteses e vão ao encontro do que a literatura tem vindo a reforçar sobre o efeito da prática de exercício ao nível do bem-estar.

**Palavras-Chave:** Exercício Físico, Emoções Positivas/Positividade, Rácio de Positividade, Bem-Estar Afetivo no Trabalho



## **ABSTRACT**

Physical exercise is recognized for its multiple benefits in the health and well-being of individuals. It is adopted by many as a way of dealing with stress and the demands of everyday life. For this reason, many companies have been framing, in their organizational practices, the promotion of physical exercise. In this sense, the present dissertation had as objective to analyze the well-being levels of a group of workers practicing physical exercise and a group of non-practitioners, in order to substantiate the importance of the companies to develop this type of practices. A self-filling questionnaire was used to assess the level of physical exercise, the positive emotions / positivity, the positivity ratio and the affective well-being at work. In total, the study counted on 183 workers of Portuguese nationality, of diverse labor sectors. The results showed statistically significant differences in the positive emotions / positivity and the positivity ratio, and the physical exercise practitioners presented higher values in these variables. Regarding affective well-being at work, no statistically significant differences were found, except for the dimension of depression. People who do not exercise have had higher and significant values in this dimension. Thus, the results partially support our hypotheses and are in line with what literature has been reinforcing about the effect of exercise practice on the level of well-being.

**Keywords:** Physical Exercise, Positive Emotions / Positivity, Positivity Ratio, Affective Well-being at Work



## INTRODUÇÃO

*“To achieve the highest accomplishments within the scope of our capabilities in all walks of life, we must constantly strive to acquire strong, healthy bodies (...)”*

Joseph Pilates

O bem-estar constitui uma das aspirações de qualquer pessoa ao longo da sua vida, e é atualmente assente que a saúde pode ser considerada como um pilar deste conceito, o que constitui um fator relevante que afeta as atitudes dos indivíduos, que procuram cada vez mais adotar comportamentos que visam a sua promoção ou manutenção (Caetano & Silva, 2010).

Também ao nível das organizações se pretende que estas “sejam saudáveis” e que promovam o desenvolvimento, o bem-estar e a qualidade de vida dos seus colaboradores (Caetano & Silva, 2010). A importância de ajudar os trabalhadores a serem mais proactivos com a saúde e com o seu bem-estar tornou-se uma estratégia reconhecida em muitos países desenvolvidos (Silva & Tavares, 2011; Danna & Griffin, 1999). Investigações têm demonstrado efeitos positivos da saúde e bem-estar no desempenho e produtividade, isto é, trabalhadores saudáveis e felizes estão mais motivados, com maior energia e capacidade para a realização de tarefas e para o alcance dos objetivos organizacionais, comprometem-se mais com organização e, a par disso, apresentam uma probabilidade reduzida no absentismo por doença e nas intenções de *turnover* (Cooper & Bevan, 2014; Wright, Coprazano & Bonet, 2007).

Por este motivo, ao longo dos últimos anos, é possível assistir a uma maior tendência por parte das empresas para integrar programas de promoção de saúde no local de trabalho como forma de prevenir riscos e doenças ocupacionais (Silva & Tavares, 2012; OIT, 2011). De forma a reconhecer e valorizar as empresas que visam promover a saúde e o bem-estar em contextos organizacionais, têm sido organizadas diversas iniciativas, a sua maioria sob a forma de prémios, como é o caso do *Healthy Workplaces* e o *Best Place to Work* (Silva & Tavares, 2012).

A título de exemplo, e de acordo com informação obtida através da *RH Magazine* (2017), a consultora tecnológica ROFF encontra-se a liderar *ranking* de melhor empresa para trabalhar a nível nacional, que além de procurar estabelecer relações de alta qualidade no local de trabalho, proporciona diversos benefícios, programas e práticas aos seus colaboradores, nomeadamente serviços gratuitos de massagens nas instalações da empresa, flexibilidade de

horários, zonas de convívio com consolas de jogos, festas de celebração e promoção diária de hábitos de vida saudáveis (através da disponibilização de fruta e bicicletas e criação de grupos para a prática desportiva).

À semelhança da consultora ROFF, são muitas as empresas que têm procurado incentivar os seus colaboradores para uma vida ativa, criando grupos para a prática de exercício *indoor* e/ou *outdoor* e estabelecendo parcerias com ginásios. Deste modo, o foco do presente estudo procura compreender qual o papel da prática de exercício físico no bem-estar dos trabalhadores.

É consensual os inúmeros benefícios do exercício físico, não só para um maior bem-estar físico (pelo fortalecimento do sistema imunitário e da saúde cardiovascular), mas também para um maior bem-estar psicológico e uma maior qualidade de vida (Bruin *et al*, 2017; Vanhala & Tuomi, 2003). De modo geral, na literatura são evidenciados diversos benefícios que decorrem da prática de exercício físico, nomeadamente ao nível dos processos cognitivos (e.g. melhor performance), do afeto positivo, bem-estar emocional e estados de humor, havendo menor presença de sintomas de depressão, ansiedade e stress (Daley & Parfitt, 1996; Slitzer & Yuan, 2015). Ainda são mencionados efeitos positivos na autoestima e no autoconceito. Contudo, no que respeita ao papel da prática de exercício físico no contexto organizacional, verificamos que a incidência de estudos é mais reduzida.

Neste sentido, com vista a ampliar o conhecimento empírico nesta área e a fundamentar a relevância da promoção de exercício físico entre os trabalhadores, nesta investigação procuraremos perceber o papel da prática do exercício físico na promoção do bem-estar nas organizações. Para tal, iremos analisar se os níveis de bem-estar de trabalhadores que praticam exercício físico nos seus tempos livres são superiores aos dos trabalhadores que não praticam exercício físico. Assim, no primeiro capítulo (**capítulo I**) desta dissertação, apresentaremos uma breve revisão literária sobre os conceitos de bem-estar subjetivo e de bem-estar no trabalho; analisaremos a importância do estudo das emoções e dos afetos no contexto organizacional; e de seguida, descreveremos o conjunto de estratégias de saúde e bem-estar no trabalho evidenciadas pela literatura. A finalizar este capítulo, debruçar-mo-emos em específico sobre umas das estratégias - o exercício físico – em que abordaremos o conceito e os seus diversos benefícios. No seguinte capítulo (**capítulo II**), de natureza empírica, apresentaremos a metodologia do estudo, que inclui os participantes, o procedimento e os instrumentos. No capítulo três (**capítulo III**), analisaremos os principais resultados obtidos. Por fim, no último capítulo desta dissertação (**capítulo IV**), apresentaremos a discussão de resultados, bem como as limitações encontradas e as implicações teóricas e práticas do estudo.

# CAPÍTULO I.

## ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### 1.1. A Psicologia Positiva – o nascimento de uma nova visão

Durante muitos anos, a Psicologia debruçou grande parte da sua atenção na compreensão e na cura de défices e patologias, concentrando-se num modelo funcional da doença e negligenciando os pontos fortes e positivos da vida humana (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). É a partir de 1998, com Martin Seligman a assumir a presidência da American Psychological Association (APA), que se dá início ao movimento de um novo paradigma denominado Psicologia Positiva. No seu discurso, Seligman afirmou que a prática da psicologia se encontrava incompleta: o trabalho consistia apenas em trazer os indivíduos de estados negativos para um estado neutral normal. A investigação apontava para o facto de as pessoas procurarem mais felicidade e alegria, e não apenas menos tristeza e preocupação (Duckworth, Steen & Seligman, 2005). Por este motivo, Seligman definiu como objetivo para a APA a procura ativa dos fatores que fazem as pessoas sentirem-se felizes, envolvidas e preenchidas, incentivando a dimensão positiva da Saúde Mental (Gonçalves, 2011) - “(...) mais do que a ausência de perturbação mental deveria ser algo próximo de um estado vibrante de tonicidade muscular da mente e do espírito humano” (Galinha & Pais Ribeiro, 2005, p. 209).

A Psicologia Positiva surge, desta forma, como um campo científico que estuda forças e virtudes humanas, bem como emoções, comportamentos e instituições positivas (Seligman, Parks & Steen, 2004; Sheldon & King, 2001). Pretende contribuir teórica e empiricamente na construção de uma melhor qualidade de vida e, por isso, direciona a sua pesquisa para os fatores e para as condições que contribuem para a prosperidade dos indivíduos e das comunidades, valorizando as experiências ao nível subjetivo como: bem-estar, contentamento e satisfação (no passado); esperança e otimismo (no futuro); *flow* e felicidade (no presente) (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Esta nova visão da Psicologia veio introduzir questões potencialmente transformadoras sobre a natureza humana, onde a abordagem complementar de compreensão sobre o melhor das pessoas ganha uma maior dimensão e relevo na literatura (Neto & Marujo, 2011). De facto, os avanços em termos de investigação e publicação são notáveis, como Galinha e Pais Ribeiro

(2005) sobressaem “(...) assiste-se a um verdadeiro *boom* na investigação e na literatura científica sobre temas como felicidade, otimismo e emoções positivas” (p.210).

Um dos conceitos-chave na Psicologia Positiva é o Bem-Estar Subjetivo, que surge muitas vezes na literatura académica como um sinónimo do termo mais coloquial que é a felicidade.

## **1.2. Bem-Estar Subjetivo**

### **1.2.1 Definição e perspetivas**

O bem-estar subjetivo é compreendido como uma área relativamente nova em termos empíricos, que surgiu em parte como uma reação ao enfoque centrado no paradigma da doença, e que procura estudar os fatores associados ao funcionamento ajustado ou positivo do indivíduo em função da avaliação que fazem (Caetano & Silva, 2011; Diener et al, 1999). Ou, dito de outra forma, “(...) é o campo da ciência comportamental onde a avaliação que as pessoas fazem sobre as suas vidas é objeto de estudo” (Diener, Scollon & Lucas, 2003, p.188).

Embora com uma história recente, o bem-estar subjetivo tem suscitado o interesse da comunidade científica, verificando-se um crescente desenvolvimento de estudos teóricos e empíricos em torno desta temática (Galinha, 2008), o que por si refletem as tendências sociais mais amplas sobre o valor do indivíduo, a importância das avaliações subjetivas e o reconhecimento de que o bem-estar inclui necessariamente componentes positivas que transcendem a prosperidade económica (Ryan & Deci, 2001; Diener et al, 1999). No entanto, importa referir que estes estudos têm sido realizados segundo diferentes perspetivas e modelos teóricos (Diener, 1984 citado por Gonçalves, 2011), verificando-se alguma ambiguidade e incerteza na sua conceptualização e operacionalização que importa ter em atenção (Caetano & Silva, 2011).

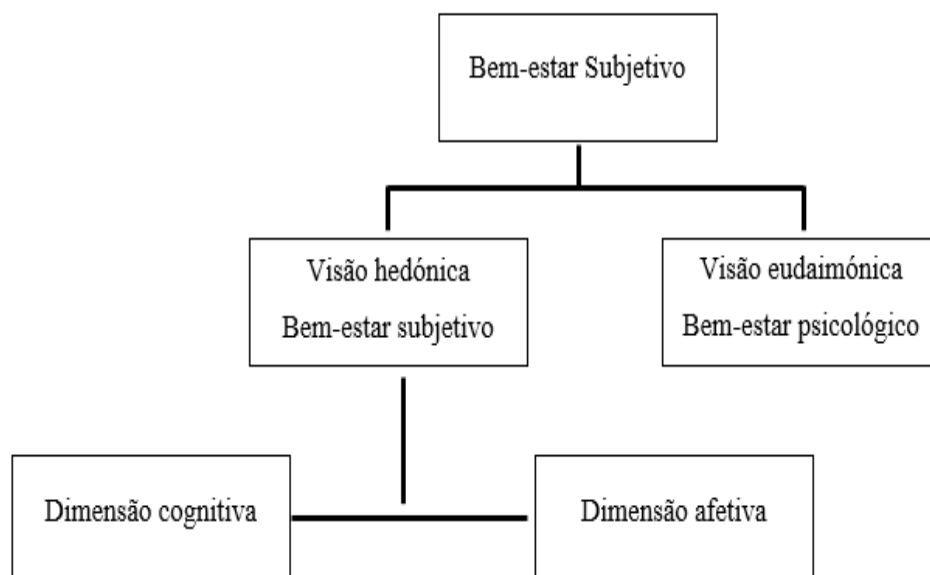
O bem-estar subjetivo pode ser definido com base em duas perspetivas distintas da tradição filosófica ocidental: a hedónica e a eudaimónica (Figura 1.1) (Caetano & Silva, 2010; Ryan & Deci, 2001). Um dos proponentes da visão hedonista, o filósofo grego Aristippus, acreditava que a natureza da felicidade era função da quantidade de momentos prazerosos vividos pelo indivíduo. Em contraste, Aristóteles, considerava a ideia de felicidade hedónica vulgar, e posicionou-se numa abordagem eudaimónica, postulando que a verdadeira felicidade só pode ser encontrada na “expressão da virtude”, ou seja, em fazer o que vale a pena fazer (Ryan & Deci, 2001).



No âmbito da Psicologia, a perspectiva hedónica tem-se focado no bem-estar subjetivo, e pode ser descrita como a preponderância de sentimentos positivos como o prazer ou alegria comparativamente a sentimentos negativos (Warr, 2007). O termo subjetivo refere-se à avaliação afetiva e cognitiva que a pessoa faz sobre a sua vida (Diener & Lucas, 2000). Mas o bem-estar também tem sido concebido de acordo com a visão eudaimónica, onde se considera que a felicidade pode ser igualmente alcançada sem a necessidade de o indivíduo passar por experiências prazerosas (Warr, 2007). A expressão (eudaimonia), por sua vez, alude “to the feelings present when one is moving toward self-realization (...)” (Waterman, Schwartz & Conti, 2008, p.42). Esta segunda perspectiva tem por isso a sua atenção no bem-estar psicológico, podendo ser representado pela capacidade de desenvolvimento e alcance do potencial humano (Warr, 2007; Ryff, 1989).

Estas duas conceptualizações de bem-estar subjetivos definem diferentes abordagens sobre o modo como o indivíduo encara a vida, colocando diversas questões sobre como os processos sociais e de desenvolvimento se podem relacionar com o bem-estar (Ryan & Deci, 2001).

Figura 1.1 - Síntese da conceptualização do bem-estar subjetivo  
(Adaptado de Gonçalves, 2011)



### 1.2.2. Distinção entre Bem-Estar Subjetivo e Bem-Estar Psicológico

O conceito de bem-estar subjetivo tem reunido algum consenso no que diz respeito à sua definição e estrutura, derivado do seu estudo sistemático durante os últimos anos (Galinha, 2008). Conceptualmente, podemos definir bem-estar subjetivo como a avaliação que os indivíduos fazem da sua própria vida, quer em termos cognitivos quer em termos afetivos (Diener, Suh & Oishi, 2002). Ainda para Diener e os seus colaboradores (1999), este conceito pode ser compreendido como uma “categoria ampla de fenómenos que inclui a resposta emocional, domínio de satisfações e o julgamento global da satisfação com a vida” (p. 277). Neste seguimento, é possível identificar os seus três principais componentes: a. satisfação global com a vida, b. afeto positivo, e c. baixos níveis de afeto negativo (Diener et al., 2002).

A satisfação global com a vida integra a dimensão cognitiva do bem-estar subjetivo, e consiste na avaliação representativa global e subjetiva que a pessoa faz da sua vida, nos seus diversos domínios e de todos os momentos que esta lhe proporciona (Diener, et al., 1999). As outras duas componentes remetem à dimensão afetiva: o afeto positivo que corresponde aos sentimentos agradáveis experienciados pelos indivíduos, tais como alegria e orgulho; e o afeto negativo que corresponde à frequência de sentimentos negativos como depressão, raiva e stress (Galinha, 2008; Diener, et al., 1999). Deste modo, o bem-estar subjetivo é determinado pela presença de um maior número de sentimentos positivos comparativamente aos sentimentos negativos e por uma avaliação positiva da vida como um todo (Galinha & Pais Ribeiro, 2005).

Os estudos sobre o bem-estar subjetivo têm sido desenvolvidos em paralelo e, muitas vezes, articulam-se com outros conceitos, como é o caso do bem-estar psicológico (Galinha, 2008). Esta última abordagem aproxima-se da conceção eudaimónica da felicidade, na qual procura estudar o funcionamento positivo dos indivíduos no que respeita ao seu desenvolvimento e realização do *self* (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989), nos diversos contextos em que este atua (e.g., interpessoais, pessoais e organizacionais) (Caetano & Silva, 2011).

Uma das principais impulsionadoras do bem-estar psicológico foi Carol Ryff que, em 1989, propôs um modelo multidimensional do funcionamento psicológico positivo que compreende seis dimensões: autoaceitação, relações positivas com os outros, autonomia, domínio da envolvente, propósito de vida e crescimento pessoal (Ryff & Keyes, 1995). A autoaceitação diz respeito à avaliação positiva que a pessoa, consciente das suas limitações, faz de se si própria e da sua vida. As relações positivas com os outros referem-se à capacidade de desenvolver e manter relações interpessoais, com base na satisfação, confiança e empatia. A autonomia está relacionada com as qualidades de autodeterminação, independência e

autorregulação do comportamento. O domínio da envolvente está associado à pretensão de controlo do ambiente de modo a satisfazer as suas necessidades e desejos. O propósito na vida traduz a crença de que a vida tem significado e propósito. Por fim, o desenvolvimento pessoal está relacionado com a possibilidade de o indivíduo experienciar sentimentos de crescimento e autorrealização (Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008). Os autores (e.g., Ryff & Keyes, 1995), apontam que os indivíduos com bem-estar psicológico gostam de si mesmos, têm relações mais afetuosas e confiáveis, têm um propósito de vida e direcionam as suas ações com base nos seus padrões internos.

O quadro seguinte sumariza as principais diferenças existentes entre o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico.

Quadro 1.1 - Resumo das características distintivas do BES e do BEP  
(Adaptado de Gonçalves, 2011).

<b>Tipos de Bem-estar</b>	<b>Perspetiva</b>	<b>Componentes principais</b>	<b>Proponentes Principais</b>
<b>Bem-estar subjetivo (BES)</b>	Hedónica	Satisfação com a vida Afeto positivo Afeto negativo	Diener (1984)
<b>Bem-estar psicológico (BEP)</b>	Eudaimónica	Significado Propósito Crescimento Autorrealização	Ryff (1989)

### 1.3.O Bem-Estar no Contexto de Trabalho

O interesse pelo estudo do bem-estar no trabalho remonta às primeiras pesquisas empíricas da psicologia industrial e do trabalho, nomeadamente aos trabalhos desenvolvidos por Hawthorne no século 20, que verificaram que trabalhadores com maior satisfação no trabalho são mais produtivos. Esta perspetiva expandiu-se a partir de então, sendo que atualmente passou a ser abordada de uma forma mais ampla – relação entre felicidade-productividade (León-Pérez, 2015; Caetano & Silva, 2011).

A par desta questão, ao longo dos últimos anos, os estudos sobre a felicidade, o bem-estar e os aspetos positivos nos diversos domínios da vida humana intensificaram-se (Seligman

& Csikszentmihalyi, 2000). A evidência mais bem aceita é a de que o trabalho contribui substancialmente para a felicidade e para o bem-estar (Fisher, 2010; Warr, 2007). Ou, como afirmam Gavin e Mason (2004) ao destacar a importância que as organizações têm na vida das pessoas: “Work by itself, of course, cannot make a person happy, but a person cannot be genuinely happy if he or she is unhappy at work” (p.381). Em paralelo, o movimento da psicologia positiva e do comportamento organizacional positivo preconizam o desenvolvimento de esforços para que os indivíduos possam aplicar e desenvolver as suas forças, realizar trabalho com significado e serem mais felizes e mais produtivos (Rego, 2009). É nesta perspectiva que alguns autores (e.g., Rego & Cunha, 2007; Gavin & Mason, 2004; Kets de Vrie, 2001) sobressaem o papel das organizações com qualidades positivas ou autenticas<sup>1</sup> - “(...) they can be an antidote to stress, provide a healthier existence, increase the imagination, and contribute to a more fulfilling life.” (Kets de Vries, 2001, p.110).

Poder-se-á afirmar, por isso, e como referido por Gonçalves (2014), que o bem-estar no trabalho tem atraído a atenção das organizações e da investigação. No entanto, ainda encontramos na literatura uma definição e operacionalização pouco clara e homogênea do conceito de bem-estar no trabalho e, até mesmo, relacionada com a área do stress e do *burnout* (Chambel, 2005).

Na tentativa de obter uma sistematização conceptual, Warr (2002 citado por Gonçalves, 2011) propõe uma abordagem tradicional do bem-estar no trabalho apresentada sob a forma de satisfação com o seu trabalho, tanto a um nível geral como a um nível específico (e.g., remuneração, relações interpessoais, condições de trabalho, entre outros). Segundo Wright e os seus colaboradores (2007), a satisfação no trabalho é, provavelmente, a operacionalização mais frequente e antiga de bem-estar no local de trabalho. Por sua vez, é de salientar que outras variáveis, para além da satisfação, têm emergido na literatura para operacionalizar o bem-estar no trabalho, incluindo, por exemplo, o *engagement* (Rodríguez-Munõz, & Sanz-Vergel, 2013; Fisher, 2010), o vigor, o comprometimento organizacional e o bem-estar afetivo no trabalho (Fisher, 2010). Qualquer umas das variáveis supramencionadas têm como principal referência as experiências hedónicas de prazer e afeto e os julgamentos positivos sobre o trabalho. Isto é, as pessoas fazem uma avaliação da sua vida no trabalho através de sentimentos e emoções percebidas durante a realização de tarefas (Diener, 2012). Anos mais tarde, Warr (2007)

---

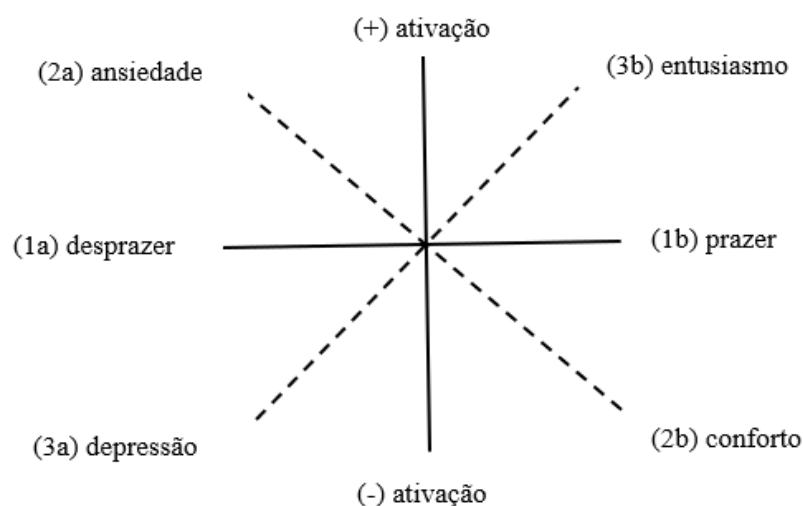
<sup>1</sup> O termo autenticas é um neologismo que resulta da conjugação de duas palavras gregas, *authentikos* e *zoteikos*, o que significa, respetivamente, que a organização é autêntica e merecedora de confiança, e vital para o indivíduo (Rego & Cunha, 2007; Ket de Vries, 2001).

reconhece a importância de o indivíduo se sentir autorrealizado no trabalho e explorar o seu potencial, englobando, por isso, as duas perspectivas filosóficas do bem-estar subjetivo (hedónica e eudaimónica), esta última avaliada pelas componentes de desenvolvimento, crescimento e autorrealização (Fisher, 2010).

À semelhança do estudo realizado por Gonçalves (2011), apesar de termos presente as suas diversas dimensões e conceptualizações, perspectivamos o bem-estar no trabalho como bem-estar afetivo, evocando o trabalho de Peter Warr (1990) dada a sua sistematização teórica e empírica, a sua abordagem multidimensional e pelo facto de, segundo Daniels (2000, citado por Gonçalves, 2014), o bem-estar afetivo no trabalho ser reconhecido como um dos indicadores mais importantes do bem-estar psicológico.

Warr (1990, 2007) preconiza o bem-estar no trabalho com base em duas dimensões ortogonais (Figura 1.2): prazer e ativação. De acordo com este autor, podemos descrever o bem-estar subjetivo em termos da sua localização relativa a estes dois eixos, ou seja, um grau particular de prazer ou desprazer no trabalho (eixo horizontal) pode ser acompanhado por um elevado ou baixo nível de ativação (eixo vertical). Decorrendo desta combinação são originados dois eixos diagonais: (2a) ansiedade / (2b) conforto e (3a) depressão / (3b) entusiasmo.

Figura 1.2 - Conceptualização do bem-estar afetivo  
(Adaptado de Warr, 2007)



Deste modo, o bem-estar afetivo no trabalho pode ser medido através de três eixos principais, como ilustrado na figura 1.2. O primeiro corresponde aos sentimentos de prazer e

desprazer, sem ter referência ao grau de ativação psicológico da pessoa. O segundo eixo resulta da combinação das duas dimensões anteriormente referidas – os sentimentos de ansiedade decorrem de uma elevada ativação e baixo prazer, e o polo oposto, representado pelo sentimento de conforto, resulta de uma baixa ativação e um elevado prazer. Por último, o terceiro eixo (depressão/entusiasmo) –vai de uma baixa ativação e baixo nível de prazer no trabalho, que representa a depressão, a uma alta ativação e prazer, que corresponde ao sentimento de entusiasmo (Warr, 2007).

No seguimento do estudo sobre o bem-estar no ambiente de trabalho, importa ainda referir que uma das principais preocupações tem consistido em compreender o porquê de algumas pessoas serem felizes no trabalho e outras não (“Why are some people at work happier or unhappier than others?”) (Warr, 2007, p.1). A investigação procura assim averiguar os antecedentes e consequentes do bem-estar no trabalho, bem como fatores contextuais que podem ser condicionantes (Caetano e Silva, 2011). Os principais resultados demonstram que os fatores disposicionais têm influência no bem-estar no trabalho, isto é, a personalidade do indivíduo poderá prever a forma como os indivíduos reagem aos acontecimentos no trabalho e os seus respetivos efeitos no bem-estar e desempenho. Por outro lado, verifica-se que o bem-estar no trabalho e a sua relação com o desempenho e a produtividade, pode ser moderada por fatores contextuais, o que significa que será possível observar esta relação nalgumas condições e noutras não (Caetano & Silva, 2011; Warr, 2013; Danna & Griffin, 1999).

### **1.3.1 Afeto e emoção: A importância para as organizações.**

Afetos e emoções são dois conceitos que se encontram intimamente relacionados na literatura, embora sejam conceitos discriminados. De acordo com Fredrickson (2001, 2002), reconhece-se cada vez mais que as emoções (negativas e positivas) integram a categoria mais ampla do conceito de afeto. Esta autora defendeu que as emoções têm subjacente um processo de avaliação com significado pessoal que desencadeia uma cascata de tendências de resposta com diversos componentes (como experiência subjetiva, expressão facial, processamento cognitivo e alterações fisiológicas), e são tipicamente breves. Em contraste, o afeto diz respeito a sentimentos que variam muitas vezes, não têm objeto (isto é, não têm significado pessoal ou causa identificável) e na sua maioria são de longa duração. Portanto, o afeto é utilizado para representar não só as emoções, como também pode estar presente em um largo espectro de sensações físicas, atitudes, estados de humor ou traços afetivos.

A pesquisa realizada na área da Psicologia da Saúde Ocupacional tem vindo a reconhecer cada vez mais o papel das emoções e dos afetos no ambiente de trabalho (Frey, Quick & Nelson, 2007). Diversos trabalhos empíricos demonstraram consequências comportamentais do afeto no trabalho, como por exemplo na produtividade, na qualidade da decisão, na criatividade e nas intenções de turnover (*in* Brief & Weiss, 2002). Assim, é evidenciado pela investigação que os afetos positivos, comparativamente aos afetos negativos, são facilitadores de julgamentos criativos e eficazes, e são indicativos de uma melhor performance (Brief & Weiss, 2002).

Por sua vez, as emoções, embora estudadas com menos frequência, integram modelos de bem-estar no trabalho (Frey et al., 2007). A teoria “ampliar-e-construir” desenvolvida por Fredrickson (1998, 2001) é a mais notória neste campo. Esta teoria tem presente o facto de as diversas emoções positivas (como a alegria e o contentamento) compartilharem a capacidade de ampliar os repertórios de pensamento-ação das pessoas e construir os seus recursos pessoais duradouros (isto é, recursos físicos, intelectuais, sociais e psicológicos), o que, por sua vez, projeta resultados valiosos como a saúde e o bem-estar (Cohn et al., 2011). Por contrário, as emoções negativas (como a tristeza e a raiva) podem interferir e restringir esta ampliação e podem levar a uma preocupação excessiva com os problemas (Frey et al., 2007).

O estudo de Wright, Cropanzano e Bonett (2007) demonstra a aplicabilidade desta teoria (“broaden & buildin”) no contexto organizacional, ao evidenciar o efeito do bem-estar subjetivo (que inclui a componente do afeto) no desempenho e na satisfação com o trabalho. Na sua revisão, experienciar emoções e sentimentos positivos permite ao indivíduo prosperar e desenvolver-se, sentir-se bem e estar menos propenso aos sintomas de stress.

Sucintamente, as emoções positivas são consideradas marcadores do funcionamento global do indivíduo e exercem um efeito de abertura na nossa mente (Fredrickson, 2002, 2009), enquanto que as emoções negativas podem dificultar esta ampliação. Contudo, e de acordo com esta autora, importa referir que estas emoções não deixam de ser importantes para o indivíduo e trazem benefícios adaptativos e imediatos em situações que ameaçam a sua sobrevivência (e.g., “*fight or flight*”). Além disso, o excesso de positivismo pode gerar um certo irrealismo e incapacidade para lidar com problemas (Pina e Cunha, Rego & Lopes, 2013). É a partir desta realidade que, nos últimos anos, têm emergido estudos sobre o Rácio de Positividade. Este rácio estabelece como apropriado uma proporção de três emoções positivas para uma negativa (Fredrickson, 2009). A proporção entre emoções positivas e negativas tem sido identificada como um dos contributos do bem-estar subjetivo (Diener, Sandvik & Pavot, 1991 citado por Fredrickson, 2002), em que os indivíduos têm uma maior probabilidade de sucesso nas

atividades que se envolvem (Caetano, 2012), podendo demarcar aqueles indivíduos que florescem daqueles que definham (Fredrickson, 2009, citado por Caetano, 2012).

Estudos que abordam o conceito de rácio de positividade são relativamente recentes. Um exemplo é a investigação levada a cabo por Sousa, Gonçalves e Rosinha (2012), onde averiguaram a relação entre rácio de positividade e bem-estar afetivo dos trabalhadores.

#### **1.4. Estratégias de Intervenção e Promoção de Bem-Estar e Saúde no Trabalho**

O trabalho é reconhecido por determinar em grande medida a vida das pessoas, quer pensemos sobre uma perspetiva de ciclo de vida (por exemplo, a infância e a adolescência constituem períodos de aprendizagem e formação fortemente orientadas para o trabalho), quer pensemos no dia a dia das pessoas adultas (o período mais ativo dos indivíduos é passado a trabalhar) (Ramos, 2016). Em termos de definição, o trabalho pode ser entendido como um conjunto de tarefas que um indivíduo executa enquanto ocupa uma posição na organização (Schabracq, Winnubst & Cooper, 2003). Por seu lado, o trabalho também representa uma dupla natureza de esforço e de coerção social, isto é, implica “mobilização de energia e atenção na prossecução de tarefas coercivamente impostas”, o que faz dele uma realidade potencialmente stressora (Lévy-Béboyer, 1987 citado por Ramos, 2016, p.18).

Danna e Griffin (1999) sublinhando o papel central do trabalho, argumentam que as experiências vividas neste contexto têm implicações para a saúde e o bem-estar dos indivíduos. Assim, conclui-se que o trabalho é uma atividade humana com efeito dúplice na saúde (Ramos, 2016). Ou seja, por um lado, é um fator promotor de saúde, uma vez que constitui um meio representativo de significados vitais, como a compensação financeira, a realização pessoal e a integração social (Ramos, 2016; *in* Blustein, 2008); mas por outro lado, é também um fator de risco para a saúde das pessoas. Trabalhos maçantes e monótonos, com elevado grau de exigência e sobrecarga, ou simplesmente sem significado, e a possível existência de conflitos nas relações com os colegas de trabalho ou superiores são exemplos de situações que interferem negativamente na saúde do indivíduo (Roberston & Cooper, 2011).

Tendo em conta as implicações nocivas do trabalho, organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), consideram a saúde e o bem-estar no trabalho um direito fundamental de todos os cidadãos e, por isso, um valor a ser partilhado por todos. Todavia, ainda se verifica a necessidade de se desenvolver mais esforços para que este direito seja de facto assegurado (Silva & Tavares, 2012). Segundo dados estatísticos da Agência



Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2002), as estimativas dos custos económicos relacionados com acidentes e doenças ocupacionais ascenderam os 500 milhões e os custos do stress no trabalho estavam estimados em 20.000 milhões de euros (*in* Silva & Tavares, 2012). Além do absentismo, somam-se outras consequências negativas da falta de segurança e de saúde para a produtividade da organização, que podem ser diretas (e.g., custos médicos) ou indiretas (e.g., associadas a uma maior desmotivação dos trabalhadores e a uma maior taxa de *turnover*) (Silva & Tavares, 2012; Frey *et al.*, 2007). Este contexto de “insalubridade” das organizações já havia sido comentado por Kets de Vries (2001):

*“Statistics about illness, under-performance, and absenteeism tell a dramatic tale of dysfunctionality at work. In many organizations, the balance between working life and private life has been completely lost. Horror stories of how dysfunctional leadership, work overload, conflicting job demands, poor communication, lack of opportunities... lead to depressive reactions, alcoholism, drug abuse, and sleep disorders abound.”* (p. 101).

Simultaneamente, as práticas de promoção de saúde e de bem-estar no trabalho traduzem-se em vantagens económicas (OIT, 2010), contribuindo para diminuir o absentismo, aumentar o bem-estar e a satisfação no local de trabalho (Parks & Steelman, 2008; Quick, 1999), reduzir o número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, melhorar a produtividade dos colaboradores e contribuir para a sua retenção (Cooper & Bevan, 2014; Rongen, Robroek, Lenthe, & Burdorf, 2013).

Face a estes e outros dados, é compreensível que as organizações despendam cada vez mais tempo e energia na procura de programas e estratégias no sentido de criar ambientes de trabalho saudáveis<sup>2</sup>. Estas intervenções vão além dos aspetos relativos à segurança física dos trabalhadores (Day & Randell, 2010), e geralmente podem atuar sobre três áreas principais: i. organização, que foca na interação trabalhador-ambiente de trabalho, que se baseiam por exemplo em mudar as condições do trabalho ou as características da tarefa; ii. indivíduo, que consiste em modificar ou promover diferentes comportamentos e capacidades pessoais para lidar com o trabalho; iii. relação trabalho- família, destinadas a favorecer esta relação (Chambel, 2005; Quick, 1999). Em cada um destes focos de atuação, as intervenções podem visar a prevenção primária, a secundária ou a terciária (ver síntese no quadro 1.2) (Silva & Tavares, 2012; Randall & Nielsen, 2010; Quick, 1999), sucintamente descritas em seguida.

---

<sup>2</sup> Este conceito é entendido como um local onde “trabalhadores e gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e da promoção da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho (...)” (WHO, 2010, p.6).

A prevenção primária pretende eliminar ou reduzir substancialmente os riscos no contexto de trabalho. Esta prevenção implica modificar e resolver problemas, ao nível da organização e do *work design*, percecionados pelos trabalhadores (e.g, riscos psicossociais ou stress) e, assim, diminuir o seu impacto negativo. O redesenho do conteúdo do trabalho ou do ajustamento ergonómico; a implementação de horários flexíveis; a existência de oportunidades de formação, desenvolvimento de carreira e aconselhamento; e os programas de promoção de segurança no emprego constituem alguns dos exemplos possíveis de atuação.

A prevenção secundária incide sobre os trabalhadores que já mostram alguns sinais de distress e mal-estar. Os objetivos passam por minimizar os problemas detetados precocemente e aumentar a capacidade dos indivíduos para lidar com as exigências inevitáveis do trabalho “(...) in a way that reduces the impact that work-related problems have on them” (Randall & Nielsen, 2010, p.92). Neste contexto, os programas concebidos com o intuito de dotar o indivíduo com as competências necessárias para a gestão do stress em contexto de trabalho são cruciais. Ainda, sob a perspetiva da Psicologia Positiva, recuperou-se a importância de implementar estratégias que contribuam para o pleno desenvolvimento da pessoa (como é o caso do otimismo aprendido e do capital psicológico positivo) (Léon-Pérez, 2015). Para além destas medidas, vários autores também destacam o papel de outras intervenções, nomeadamente as que se destinam a instaurar comportamentos saudáveis, no que diz respeito ao consumo excessivo de álcool e tabaco, à alimentação e ao exercício físico (Caetano e Silva 2011; Sparks, Faragher & Cooper, 2001).

Por último, a prevenção terciária visa ajudar os indivíduos que já sofrem de doenças ou que já revelam alguma incapacidade. São intervenções que requerem tratamento, reabilitação e/ou recuperação. Um exemplo possível de atuação é a criação de serviços de saúde e apoio clínico, e programas de apoio ao trabalhador.

Quadro 1.2 - Exemplos de intervenção em cada um dos níveis de atuação  
(Adaptado de Quick, 1999)

	<b>Organização</b>	<b>Indivíduo</b>	<b>Relação trabalho- família</b>
<b>Primário</b>	Definição ou redefinição de postos de trabalho Cultura Organizacional	Otimismo aprendido Gestão de tempo	Trabalho flexível Programas de cuidado a menores e outros dependentes

Quadro 1.2 (Continuação). Exemplos de intervenção em cada um dos níveis de atuação  
(Adaptado de Quick, 1999)

<b>Secundário</b>	<b>Suporte social</b> <i>Team Building</i>	<b>Exercício Físico</b> <b>Estratégias para lidar com o stress</b>	<b>Programas familiares</b>
<b>Terciário</b>	Programas de assistência ao trabalhador	Terapia Orientação de carreira	Seguros de saúde Terapia familiar

Meta-análises que procuraram avaliar os efeitos dos programas de saúde e bem-estar no trabalho parecem comprovar, em termos gerais, impactos positivos e significativos para a vida do indivíduo e para a organização (Rongen *et al.*, 2013; Parks & Steelman, 2008). Não obstante, a implementação de um programa não garante *per se* mudança e melhoria, a sua eficácia e eficiência dependem do planeamento, da intervenção e da avaliação (Caetano & Silva, 2011). Só assim estas estratégias são (e podem ser) vistas como fundamentais para a organização e não como um custo adicional (Bakker & Schaufeli, 2008). Na mesma linha de pensamento, Grawitch, Gottschalk e Munz (2009) afirmaram perentoriamente que: “Successful healthy workplace program initiatives will be reflected not only in the financial returns but also in the lives of each and every employee” (p.145).

Em Portugal, com base na revisão de Caetano e Silva (2011), as estratégias mais frequentes são as que integram a prevenção secundária com foco no indivíduo, sobretudo as estratégias para lidar com o stress e o exercício físico.

## **1.5.O Exercício Físico**

### **1.5.1 Definição e benefícios associados à prática de exercício físico**

Na segunda metade do século XX deu-se o “nascimento” das primeiras investigações sobre a relação entre exercício físico e saúde (Blair, LaMonte & Nichaman, 2004). Decorrente do seu estudo sistemático ao longo dos anos, é hoje indubitável o papel que o exercício físico assume na promoção e na manutenção da nossa saúde e bem-estar.

Antes de prosseguir com os benefícios relativos à prática de exercício físico, importa abrir um breve parêntesis de natureza conceptual, uma vez que o conceito de exercício físico é muitas vezes apresentado como sinónimo de atividade física.

O exercício físico é definido como uma subcategoria de atividade física, termo mais amplo para definir todo o movimento produzido pelos músculos esqueléticos que resulta num dispêndio de energia. Portanto, a atividade física compreende todas as atividades realizadas quotidianamente (como andar, subir escadas, fazer jardinagem, entre outras), praticar exercício físico e/ou desporto. Para que possa ser caracterizada como exercício físico, a atividade deve ser planeada e realizada de forma repetida e estruturada, da qual se espera uma melhoria da condição física, nomeadamente ao nível da resistência cardiorrespiratória e corporal, força muscular e flexibilidade (Casperson, Powell & Christenson, 1985).

A adoção de um estilo de vida mais ativo por parte indivíduos não se prende somente com a condição física, existem outros motivos como a preocupação com o peso e a saúde, a diversão e o prazer, ser uma estratégia para lidar com o stress e outros estados emocionais negativos, e por proporcionar um maior bem-estar e uma sensação de desafio (Miley, 1999). Redução do risco da mortalidade, do risco de doenças crónicas e da obesidade (WHO, 2011) e a melhoria do funcionamento do sistema imunitário (LaPerriere *et al.*, 1990 citado por Bruin *et al.*, 2017) são alguns dos exemplos evidenciados pela literatura. Em paralelo, também são cada vez mais reconhecidos os benefícios psicológicos associados à prática de exercício físico. O suporte empírico, de modo geral, varia entre a redução de perturbações de humor, como stress e ansiedade (Conn *et al.*, 2012), à melhoria do bem-estar psicológico (Vanhala & Tuomi, 2013; Miley, 1999) e da qualidade de vida (Conn, Hanfdahl & Brown, 2009).

De acordo com Cruz, Machado e Mota (1996), é cada vez mais significativo o número de pessoas que empreende esta prática como forma de lidar com as novas exigências e pressões colocadas pela sociedade moderna, caracterizada pela dependência às novas tecnologias e pelas novas formas de stress, o que resulta muitas vezes em sentimentos de tensão, fadiga, pressa e preocupação excessiva.

#### **1.5.1.1. Benefícios Psicológicos do Exercício Físico**

É prolixo o caudal de estudos que evidenciam os “ganhos” de diversas variáveis psicológicas quando associadas à prática de exercício físico (Sliter & Yuan, 2015; Cruz *et al.*, 1996). Embora esta relação possa parecer evidente, ainda não existe qualquer consenso que permite esclarecer a causa-efeito (Cruz *et al.*, 1996). Na revisão efetuada por estes autores, encontrou-se uma série de mecanismos biológicos que têm sido avançados para explicar esta complexa relação: i. os aumentos na temperatura do corpo resultam em efeitos tranquilizadores a curto-prazo; ii. auxilia a adaptação ao stress porque aumenta a atividade adrenal e as reservas de esteroides; iii. promove a neuro-transmissão de norepinefrina, serotonina e dopamina, o que

resulta na melhoria dos estados de humor; iv. as melhorias psicológicas do exercício devem-se à libertação de endorfinas, que podem reduzir a sensação de dor e gerar um estado de euforia.

Para além do que foi até aqui referido, hipóteses de índole psicológico também têm sido sugeridas: i. a melhoria na aptidão física gera e promove as percepções de mestria, de controle pessoal e de autoeficácia; ii. o exercício é um tipo de meditação que ativa um estado alterado e mais relaxado de consciência; iii. o exercício é uma forma de biofeedback que ajuda os indivíduos a controlarem e regularem a sua ativação fisiológica; iv. é uma forma de distração, diversão ou “time-out” face ao stress quotidiano e a pensamentos, emoções e comportamentos desagradáveis. Segundo Cruz e os seus colaboradores (1996), nenhum mecanismo ou hipótese é suficientemente explicativa, e por isso a solução passa por “(...) integrar modelos suficientemente compreensivos e integradores do comportamento e da adaptação humana, que conciliem o sistema dinâmico de inter-relações e interdependências entre variáveis biológicas, psicológicas e sociais” (p. 111).

Considerando os mesmos autores, à parte da complexidade desta relação, o certo é que os benefícios psicológicos associados à prática de exercício físico estão, de igual modo, bem evidenciados na literatura e na investigação científica realizada, quer com populações clínicas quer na população geral. O quadro 1.3 sumariza alguns dos efeitos que podemos encontrar.

Quadro 1.3 – Resumo dos Benefícios da Prática de Exercício Físico  
(In Cruz *et al*, 1996)

<b>Aumenta</b>	<b>Diminui</b>
<b>Bem-estar</b>	Ansiedade
<b>Estabilidade Emocional</b>	Absentismo no trabalho
<b>Funcionamento intelectual</b>	Abuso de álcool
<b>Locus de controlo interno</b>	Ira/Irritação
<b>Eficiência no trabalho</b>	Depressão
<b>Autocontrolo</b>	Tensão

Podemos apurar no quadro 1.3, que têm vindo a ser realizados estudos que procuram reconhecer os benefícios do exercício físico no contexto laboral, como é o caso da produtividade ou eficiência no trabalho, redução do stress e do absentismo. Em seguida, abordaremos com maior detalhe a relação entre o exercício físico e os potenciais *outcomes* para o ambiente de trabalho, procurando ilustrar com dados já evidenciados pela literatura.

### 1.5.2. A presença do tópico em estudos e práticas organizacionais

Os programas de saúde e bem-estar que integram o exercício físico são cada vez mais frequentes nos dias de hoje, mas já fazem parte da estratégia corporativa norte-americana desde os anos 80. Falkenberg (1987) expõe as principais razões que fundamentam a crença de que a presença de programas destinados à prática de exercício físico tem impacto positivo para as empresas. Em primeiro lugar, está presente a teoria de que a presença destes programas nas organizações é uma forma de conseguir atrair, contratar e reter os melhores colaboradores. Uma segunda justificação deve-se à crescente preocupação com o stress causado pela intensidade do trabalho, sendo estes programas pensados para atenuar os níveis de stress existentes. Por fim, está em causa o aumento dos níveis de produtividade dos colaboradores que se verificam por uma maior capacidade de concentração e esforço cognitivo, obtidos após a melhoria da sua aptidão física e saúde. Porém, na literatura científica são ainda escassos os estudos que suportam a importância dos programas de exercício físico para os trabalhadores (ao nível da redução do stress, melhoria do bem-estar e da produtividade) e, conseqüentemente, para as organizações.

A meta-análise de Conn e dos seus colaboradores (2009) mostrou que o exercício físico é uma estratégia eficiente para a prevenção e redução do stress relacionado com o trabalho. O exercício físico está igualmente associado a mudanças favoráveis nos estados de humor, bem-estar psicológico e na satisfação com o trabalho, como demonstrado na investigação levada a cabo por Daley e Parfitt (1996). Como referido por estes autores, estes resultados corroboraram os estudos realizados anteriormente no contexto organizacional norte-americano, nomeadamente o de Dishman (1985) e de Sidney & Jette (1987).

Mais recentemente, outras linhas de investigação têm procurado estudar a prática de atividade física, ou mais concretamente do exercício físico, enquanto estratégia de *recovery* do trabalho. A título de exemplo, o estudo de Brummhuis e Bakker (2012) demonstrou que os trabalhadores que praticaram exercício físico nos tempos livres apresentaram um nível maior de vigor e de *engagement* com o seu trabalho no dia seguinte. Esta relação é explicada pelo facto de o exercício físico promover uma forma de distanciamento cognitivo (“*psychological detachment*”), isto é, permite ao indivíduo distrair-se e abster-se completamente da sua atividade profissional (e.g., não verificar e-mails) e a não pensar em questões relacionadas com o trabalho (e.g., esquecer uma tarefa difícil ou um conflito com o colega de trabalho) (Sonnetang, 2012). Por sua vez, permite que o indivíduo recarregue energias e comece o dia

seguinte com maior entusiasmo, resiliência (Brummhuis & Bakker, 2012) e bem-estar, como evidenciado em diversas investigações (Sonnetang, 2001). Outro exemplo, em uma meta-análise realizada por Wiese, Kuykendall e Tay (2018) foi possível averiguar que a atividade física realizada nos tempos livres produziu efeitos positivos e significativos nos níveis de bem-estar subjetivo (afeto positivo e satisfação com a vida) dos trabalhadores.

A importância atribuída às atividades de lazer (neste caso, o exercício físico) como forma de “*switch-off*” foi mencionada por Sonnetang (2012): “(...) psychological detachment from work during off-hours is beneficial for workers’ well-being and for various aspects of job performance (p.115)”.

## **1.6.O Estudo**

### **1.6.1. Objetivo, Questão de Investigação e Hipóteses**

Considerando toda a revisão de literatura efetuada, com este estudo procuramos compreender as implicações da prática de exercício físico, a um nível afetivo, no dia-a-dia no trabalho do indivíduo.

Assim, o principal problema de investigação que colocamos neste estudo é o de conhecer os níveis de positividade e bem-estar afetivo dos praticantes e não praticantes de exercício físico. Nesta linha de pensamento, estabeleceu-se a seguinte questão de estudo: “Existem diferenças na positividade, no rácio de positividade e no nível de bem-estar afetivo no trabalho no grupo de trabalhadores praticantes em comparação ao grupo de não praticantes?”

Neste sentido, com base na literatura, é nossa hipótese que os trabalhadores praticantes de exercício físico possuem valores significativamente mais elevados nas variáveis em estudo em comparação ao grupo dos não praticantes:

H1: Existem diferenças estatisticamente significativas entre as variáveis relativas à Positividade e ao Rácio de Positividade, em função da prática de exercício físico. Espera-se que os indivíduos que praticam exercício físico apresentam valores significativamente mais elevados na positividade e rácio de positividade do que os indivíduos não praticantes.

H2: Existem diferenças estatisticamente significativas no Bem-estar afetivo no trabalho, em função da prática de exercício físico. Espera-se que os indivíduos que praticam

exercício físico apresentam valores significativamente mais elevados no bem-estar afetivo no trabalho do que os indivíduos não praticantes.



## **CAPÍTULO II. MÉTODO**

### **2.1. Participantes**

No presente estudo participaram 183 indivíduos de nacionalidade portuguesa e trabalhadores, no momento do preenchimento do questionário (critério de inclusão). Dos 183 participantes que responderam às questões sociodemográficas, 113 (61.7%) são do sexo feminino e 67 (37.2%) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 18 e 64 anos ( $M= 37.95$ ;  $DP =10.64$ ). No que diz respeito ao estado civil, verifica-se que 70 (39.1%) participantes são solteiros, 71 (39.7%) são casados e os restantes 38 (21.2%) estão em união de facto ou divorciados. Relativamente às habilitações literárias, 70 (38.3%) têm Ensino Superior-licenciatura, 45 (24,6%) possuem Ensino Superior pós-graduado (mestrado/doutoramento), 59 (32.2%) participantes têm o ensino secundário ou equivalente e 6 pessoas (3.2%) têm o ensino preparatório ou primário.

Em relação à situação laboral, a caracterização da nossa amostra é bastante heterogénea no que concerne à função e ao sector pertencentes, sendo que 48 (26.2%) dos indivíduos pertencem à Administração Pública ou outros serviços públicos, 26 (14.2%) trabalham no Ensino ou investigação, 15 (8.2%) na Saúde e outros serviços públicos e os restantes distribuem-se pelos demais sectores. Quando questionados sobre o tempo que trabalha na atual empresa/organização, 32 (17.5%) dos participantes referiu ser menos de 1 ano, 54 (29.5%) entre 1 e 4 anos, 42 (23%) trabalha na empresa entre 5 e 14 anos e, por último, 52 (28.4%) referiram trabalhar há mais de 15 anos. Relativamente ao horário de trabalho semanal, contando com o tempo de deslocações, 16 (8.7%) referem até 25 horas, 71 (38.8%) entre 25 e 40 horas, 54 (29.5%) e 39 (21.3%) refere que o tempo em média é superior a 45 horas.

Por último, no que diz respeito à prática de exercício físico, encontramos uma subamostra representativa da população total de 118 praticantes (64.5%), sendo que 65 (35.5%) se caracterizaram como não praticantes.

### **2.2. Procedimentos**

O primeiro passo para se poder proceder à recolha dos dados foi a construção do questionário com as medidas necessárias para o estudo, conseguidas através de uma pesquisa

bibliográfica sobre a temática. Após a construção do instrumento (em anexo), iniciou-se o processo de recolha, que decorreu entre os meses de abril a junho de 2018.

Este instrumento foi inserido no *Qualtrics Survey Software* e o link do mesmo foi distribuído nas redes sociais (e.g., Facebook e LinkedIn), junto de familiares, contactos de ginásios e conhecidos. Com vista a que o questionário obtivesse o maior número de respostas, foi solicitado a cada pessoa que partilhasse com a sua rede de contactos, originando assim o efeito “bola de neve”.

O preenchimento por parte dos participantes só foi requerido uma vez e a sua duração foi aproximada a 9 minutos, de acordo com a estatísticas fornecidas pela plataforma. Importa referir que foi ainda apresentado um consentimento informado, que continha informação sobre o carácter voluntário do estudo e o tratamento confidencial dos dados, assim como os objetivos da investigação.

## **2.3. Instrumentos**

### **2.3.1. Prática de exercício físico**

A prática de exercício físico foi aferida com base no Questionário de Atividade Física Habitual (QAFH), versão modificada para a população portuguesa por Almeida & Ribeiro (2014) do *Habitual Physical Activity Questionnaire*, de Baecke et al (1982). Neste estudo, tivemos por base apenas a subescala AF-desporto, constituída por 4 itens, que pretende avaliar a atividade física no desporto ou exercício físico programado praticado nas horas de lazer. Os primeiros itens referem-se à prática de exercício físico ou desporto (e.g., “Qual o tipo de exercício físico que pratica mais frequentemente?”, “Quantas horas por semana?”, “Quantos meses por ano?”). Para além destas questões, esta subescala ainda apresenta itens como: “Em comparação com outras pessoas da sua idade, considera que a atividade física que realiza nos tempos livres é:”; “Nos tempos livres, com que frequência costuma transpirar (devido às atividades que realiza?”; e “Nos tempos livres, com que frequência costuma praticar desporto ou exercício físico?”. As respostas a estes três itens são pontuadas numa escala de 5 pontos. Adicionalmente, foi colocada uma questão sobre há quanto tempo os indivíduos praticam exercício físico.

O questionário apresentado por Almeida e Pais Ribeiro (2014) difere da versão original ao utilizar a expressão exercício físico programado, por ser mais abrangente e adequada à realidade linguística e cultural dos portugueses.

Ainda, no sentido de caracterizar a prática de exercício físico recorreu-se a dois itens únicos referentes à motivação para a prática de exercício físico e à sociabilidade do desporto, adaptados do estudo de Ferreira (2015) e de Figueiredo (2013), respetivamente.

### **2.3.2. Positividade e Rácio de Positividade**

As variáveis foram medidas com recurso ao *Positivity Self-Test* (PS-T), de Barbara Fredrickson (2009). É uma escala ordinal composta por 20 itens, que permite medir emoções positivas ou positividade (itens – 14, 12, 11, 16, 1, 15, 13, 19, 8 e 4) e emoções negativas ou negatividade (itens – 18, 10, 3, 9, 6, 7, 5, 17, 2 e 20). É solicitado ao participante que, numa escala do tipo de likert, que varia de 0 (Nada) a 4 (Extremamente), selecione a intensidade com que experienciou essas emoções durante as últimas semanas (e.g. Até que ponto se sentiu alegre, divertido ou bem-disposto?). A partir destas duas dimensões é possível determinar o rácio de positividade, que nos permite conhecer as vezes que as pessoas experienciam emoções positivas em comparação a emoções negativas (Fredrickson, 2009).

A adaptação para o contexto organizacional português foi levada a cabo por de Sousa, Gonçalves e Rosinha (2012), e revelou boas qualidades psicométricas, obtendo uma boa consistência interna para os dois fatores encontrados: subescala das emoções positivas (Alfa de Cronbach =0.89) e a subescala das emoções negativas (Alfa de Cronbach=0.87).

### **2.3.3. Bem-Estar Afetivo no Trabalho**

O bem-estar no trabalho foi aferido com base nos 12 itens que compõem o instrumento *IWP Multi-Affect Indicator*, desenvolvida por Warr (1990). Este instrumento pretende medir, numa escala de likert de 6 pontos [1= “Nunca” a 6= “Todo o Tempo”], a forma como o indivíduo se sentiu no seu trabalho nas últimas semanas (e.g., “Em que medida o seu trabalho o/a fez sentir tenso?”). Os itens podem ser agrupados em 4 categorias: ansiedade (item 1-3); conforto (item 4-6); depressão (item 7-9); entusiasmo (item 10-12).

A adaptação e validação para o contexto organizacional português foi confirmada por Gonçalves e Neves (2011), e revelou boas qualidades psicométricas (Alfa de Cronbach =0.91).

Paralelamente ao bem-estar afetivo, avaliamos a satisfação geral com o trabalho através de um único item: “Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho, diria que

está...”, respondido numa escala de Likert de 5 pontos [1= “Nada satisfeito” a 6= “Muitíssimo satisfeito”] (Warr, Cook & Wall, 1979 citado por Gonçalves, 2011).

## **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

No presente capítulo iremos apresentar os resultados obtidos através da análise realizada com recurso ao *IBM SPSS Advanced Statistics* versão 23. Em primeiro lugar, realizamos a análise descritiva (médias e desvios-padrão) e correlações das variáveis em estudo, bem como a análise da consistência interna. Seguidamente, realizamos o reporte dos resultados relativos aos nossos objetivos de estudo.

### **3.1. Análises das Estatísticas Descritivas e Correlações**

#### **3.1.1. Caracterização do Exercício Físico**

Na questão “há quanto tempo pratica exercício físico”, é possível verificar que a maioria referiu ser praticante há mais de 9 anos (33.9%), enquanto que apenas uma minoria referiu ser praticante há menos de 1 ano (6%).

Tabela 3.1 – Tempo da prática de exercício físico

	<i>F</i>	<i>%</i>
Inferior a 1 ano	11	6
Entre 1 a 4 anos	28	15.3
Entre 5 a 9 anos	16	8.7
Superior a 9 anos	62	33.9

Após a análise dos anos de prática de exercício físico, importa descrever os tipos de modalidade mais reportadas pelos inquiridos. Na tabela 2, verifica-se que o Cardio foi o tipo de exercício físico mais prevalente (18%) e seguidamente o Ginásio, com uma percentagem de 10,4%. Alguns inquiridos reportaram como primeira modalidade o Treino Funcional, Musculação ou Crossfit (8.7%) e outros referiram a combinação de Cardio e Fitness (6.0%). Ainda como primeira modalidade, 3.8% dos participantes reportaram atividades de Inspiração Oriental, como o Yoga, Pilates e Body Balance. Por último, são ainda reportadas modalidades coletivas, como o Futebol ou Basquetebol (3.3%), Modalidades Aquáticas (e.g, natação e a

hidroginástica) (3.3%), entre outros tipos de exercício físico mencionado, nomeadamente Caminhadas ou Desportos de Combate (9.8%).

Tabela 3.2- Distribuição de Frequências pelo Tipo de Exercício Físico

	<i>F</i>	%
Yoga, Pilates ou Body Balance	6	3.3
Ginásio	19	10.4
Cardio	33	18.0
Fitness / Treino Funcional / Musculação	16	8.7
Cardio / Fitness	11	6.0
Futebol ou Basquetebol	7	3.8
Natação	6	3.3
Dança/ Zumba	2	1.1
Outra	18	9,8

Em termos de horas de prática semanal (tabela 3), verificamos que a maioria dos inquiridos despense mais de 4 horas (29.0%), 38 dos inquiridos (20.8%) praticam entre 3 a 4 horas por semana, 18 (9.8%) entre 2 a 3 horas, enquanto que em 9 dos inquiridos (4.9%), o tempo de prática varia entre 1 a 2 horas.

Tabela 3.3 – Frequência semanal da prática de exercício físico

	<i>F</i>	%
Entre 1 a 2 horas	9	4.9
Entre 2 a 3 horas	18	9.8
Entre 3 a 4 horas	38	20.8
> 4 horas	53	29.0

No que concerne à prática de exercício físico durante o ano (tabela 4), podemos verificar que a maioria dos inquiridos pratica exercício físico em mais de 9 meses (55.7%).

Tabela 3.4 – Frequência da Prática Regular durante o ano

	<i>F</i>	%
Entre 1 a 3 meses	1	0.5
Entre 4 a 6 meses	6	3.3
Entre 7 a 9 meses	9	4.9
> 9 meses	102	55.7

Ainda foi questionado aos inquiridos se praticam outro tipo de exercício físico, a qual obteve 59 respostas, onde o Cardio foi novamente o tipo de exercício mais reportado (8.2%) e, de seguida, o Fitness (7.7%). As restantes percentagens distribuem-se em menor número pelos restantes tipos de exercício apresentados na tabela 2. O tempo por semana dedicado a um segundo exercício físico é inferior ao apresentado anteriormente. A maioria dos inquiridos dedica menos tempo a praticar outro exercício físico por semana, em que 10.4% refere praticar entre 1 a 2 horas, 8.7% entre 2 a 3 horas, 6.6% entre 3 a 4 horas e, por último, 4.9% superior a 4 horas. Por ano, a maioria dos inquiridos refere que se dedica a um segundo exercício físico ao longo do ano (20.8%).

A tabela 5 apresenta as médias obtidas nos restantes 3 itens que compõem subescala do Questionário de Atividade Física. Para o item “Em comparação com outras pessoas da sua idade, considera que a atividade física que realiza (...)” verificou-se uma média de 3.40 ( $DP=1.09$ ). Na questão “Nos tempos livres, com que frequência costuma transpirar (devido às atividades que realiza?)”, a média obtida foi de 3.46 ( $DP=0.84$ ) e, por último, na questão “Nos tempos livres, com que frequência costuma praticar desporto ou exercício físico?” foi obtida uma média de 3.46.

Com a combinação dos itens anteriormente apresentados é possível calcular o índice da AF-desporto (e.g., Índice de Desporto ou Exercício Físico Programado (AF-desporto) =  $(I1 + I2 + I4 + I5) / 4$ ). O cálculo do item 1 é determinado a partir combinação da intensidade do exercício praticado, do tempo gasto por semana e da proporção de prática regular durante o ano (Almeida & Pais Ribeiro, 2014). A intensidade da modalidade é calculada de acordo com o compêndio de atividades físicas de Ainsworth *et al.* (2000), expresso em MET (*metabolic equivalente*), e tendo por base o gasto energético, onde são considerados três níveis de intensidade: intensidade ligeira ( $MET < 3$ ); intensidade moderada (3 a 6 METs) e intensidade vigorosa ( $> 6$  METs) (Almeida & Pais Ribeiro, 2014).

No nosso estudo, não foi possível obter este índice e, deste modo, avaliar o nível de exercício físico da amostra, pelo facto de que em alguns tipos de modalidade reportada, não é possível compreender o nível de intensidade praticada (e.g., Ginásio).

Tabela 3.5 – Estatísticas Descritivas dos três itens da AF-Desporto

	<i>M</i>	<i>DP</i>
Em comparação com outras pessoas da sua idade, considera que a atividade física que realiza nos tempos livres é:	3.40	1.09
Nos tempos livres, com que frequência costuma transpirar (devido às atividades que realiza?)	3.46	0.84
Nos tempos livres, com que frequência costuma praticar desporto ou exercício físico?	3.51	0.85

No que diz respeito à sociabilidade do exercício físico, 29% dos inquiridos referiram praticar exercício físico frequentemente sem companhia. Em família, a maioria dos participantes refere que algumas vezes pratica exercício físico com os familiares (25.1%). O mesmo se verifica para a prática de exercício físico entre amigos (30.6%) e entre colegas de trabalho (16.9%). Já no que diz às aulas de grupo/com outras pessoas, verificou-se uma frequência de 18.6% que referiram praticar exercício físico neste contexto.

Tabela 3.6. Sociabilidade do exercício físico

		<i>F</i>	%
Sozinho	Nunca	10	5.5
	Às vezes	39	21.3
	Frequentemente	53	29.0
	Sempre	20	10.9
Em família	Nunca	51	27.9
	Às vezes	46	25.1
	Frequentemente	10	5.5



	Sempre	0	0
	Nunca	16	8.7
Entre amigos	Às vezes	56	30.6
	Frequentemente	29	15.8
	Sempre	12	6.6
	Nunca	65	35.5
Entre colegas de trabalho	Às vezes	31	16.9
	Frequentemente	7	3.8
	Sempre	5	2.7
	Nunca	36	19.7
Em aulas de grupo/com outras pessoas	Às vezes	31	16.9
	Frequentemente	34	18.6
	Sempre	17	9.3

Na tabela seguinte, são reportados os principais motivos que levam os participantes a praticar exercício físico. As frequências mais prevalentes são referentes à preocupação com a saúde e prevenir o aparecimento de doenças (49.2%) e ser uma estratégia de alívio de stress e tensão do dia-a-dia (50.3%).

Tabela 3.7. Motivos para a prática de exercício físico

	F	%
Pela experiência social	17	9.3
Melhorar a aparência física	66	36.1
Pela sensação de desafio	35	19.1
Ser mais saudável e prevenir doenças	90	49.2
Ter mais energia e agilidade no dia-a-dia	74	40.4
Ser reconhecido pelas capacidades físicas	5	2.7
Conseguir aliviar o stress e tensão	92	50.3
Desenvolver a condição física	84	45.9

Seguidamente, 45.9% dos participantes preocupa-se em desenvolver a sua condição física (e.g., força e resistência) e 40.4% procura ter mais energia e agilidade no dia-a-dia. Algumas pessoas referiram ainda que a prática de exercício físico proporciona uma sensação de desafio (35%). Em menor número, encontram-se o fator da experiência social (9.3%) e o reconhecimento pelos outros das suas capacidades físicas (2.7%).

### **3.1.2. Positividade, Rácio de Positividade e Bem-estar Afetivo**

Na tabela abaixo, apresentamos as correlações das variáveis da escala do Rácio de Positividade e Bem-Estar Afetivo (realizadas através da correlação *R de Pearson*). Podemos verificar que o padrão geral das correlações entre as dimensões das escalas foi ao encontro do esperado, excetuando-se o caso dimensão da ansiedade que não apresentou correlação significativa com as emoções negativas. As emoções positivas estão positivamente associadas ao Bem-Estar Afetivo e as suas dimensões positivas (e.g., conforto e entusiasmo), enquanto que as emoções negativas apresentam correlações negativas com o Bem-Estar Afetivo e as dimensões positivas.

Ainda apresentamos na tabela os valores da consistência interna. Na análise da consistência interna das duas dimensões do Rácio de Positividade, verificou-se um o Alfa de Cronbach de 0.89 para as Emoções Positivas/Positividade e Emoções Negativas/Negatividade. Na escala do Bem-estar Afetivo, verificou-se o Alfa de Cronbach de 0.88. Relativamente às dimensões que compõem esta escala, verificou-se que para a subescala Ansiedade, o Alfa de Cronbach foi de 0.90 e; de igual modo, foi elevada a consistência interna da subescala Conforto ( $\alpha = .90$ ) Quanto à subescala Depressão, observou-se uma consistência interna de 0.93. Para a subescala de entusiasmo, foi novamente observada uma elevada consistência interna ( $\alpha = 0.94$ ). Portanto, podemos registar que as escalas apresentam boa consistência interna neste estudo.

Tabela 3.8 –Valores da Consistência Interna e Correlações de Pearson

	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. PT Emoções Positivas</b>	(.89)							
<b>2. PT Emoções Negativas</b>	-.25**	(.89)						
<b>3. PT Rácio Positividade</b>	.17*	-.64*	-					
<b>4. Ansiedade</b>	-.14	.54**	.26**	(.90)				
<b>5. Conforto</b>	.38**	-.43**	.24**	-.63**	(.90)			
<b>6. Depressão</b>	-.31**	.54**	-.22**	.58**	-.52**	(.93)		
<b>7. Entusiasmo</b>	.49**	-.31**	.15*	-.36**	.65**	-.56**	(.94)	
<b>8. Bem-Estar Afetivo</b>	.43**	-.49**	.23**	-.67**	.83**	.73**	.85**	(.88)

\*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ ; Nota: Valores do Alfa de Cronbach na diagonal entre parênteses.

Na tabela seguinte, encontram-se as estatísticas descritivas dos valores obtidos pelos participantes no Rácio de Positividade, bem como nas subescalas das Emoções Positivas e Negativas. É possível verificar que os indivíduos obtêm valores mais elevados nas dimensões positivas ( $M = 3.27$ ,  $DP=0.63$ ) e mais baixos nas dimensões negativas ( $M = 1.77$ ,  $DP=0.61$ ).

A análise dos resultados permite constatar valores moderados a superiores nas dimensões de conforto ( $M=3.67$ ,  $DP=0.95$ ) e de entusiasmo ( $M=3.78$ ,  $DP=1.13$ ) comparativamente às dimensões de depressão ( $M=1.98$ ,  $DP=1.03$ ) e de ansiedade ( $M=2.80$ ,  $DP=0.95$ ), com valores mais baixos. Podemos ainda observar nos resultados que os participantes apresentam níveis médios de bem-estar afetivo ( $M=4.00$ ,  $DP=0.95$ ) e de satisfação geral com o seu trabalho ( $M=3.84$ ,  $DP=1.25$ ).

Tabela 3.9 – Estatísticas descritivas

	<i>M</i>	<i>DP</i>
PT Emoções Positivas	3.27	0.63
PT Emoções Negativas	1.77	0.61
PT Rácio Positividade	2.99	2.66
Ansiedade	2.80	0.95
Conforto	3.67	0.98

Tabela 3.9 (Continuação) – Estatísticas descritivas

Depressão	1.98	1.03
Entusiasmo	3.78	1.13
Bem-Estar Afetivo	4.00	0.95
Satisfação Geral (item único)	3.84	1.25

### 3.2. Análise Exploratória

Apesar de não constituir objetivo de estudo, analisamos a relação dos gêneros com o bem-estar afetivo e a satisfação geral com o trabalho, comparando as médias entre os grupos através do teste *t de Student*, uma vez que em estudos anteriores já tinha sido observada a existência de diferenças ao nível do bem-estar.

Tabela 3.10 - Comparação entre o Bem-estar Afetivo no Trabalho e a Satisfação Geral e o género dos participantes.

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Bem-Estar Afetivo	Feminino	3.87	0.95	$t_{(178)} = -2.22$	0.03
	Masculino	4.19	0.88		
Satisfação Geral	Feminino	3.68	1.25	$t_{(178)} = -2.01$	0.046
	Masculino	4.06	1.15		

De acordo com os resultados apresentados, os participantes do género masculino apresentam valores significativamente superiores no bem-estar afetivo,  $t_{(178)} = -2.22$ ,  $p < 0.05$ .

Relativamente à questão satisfação geral com o trabalho (medida através de item único), o sexo masculino apresenta valores significativamente mais elevados ( $M=4.06$ ,  $DP=0.95$ ) do que o sexo feminino ( $M= 3.68$ ,  $DP=0.88$ ), sendo que  $t_{(178)} = -2.01$ ,  $p = 0.046$ .

### 3.3. Resultados relativos aos objetivos da investigação

Para analisar a relação da prática de exercício físico com a positividade, o rácio de positividade e o bem-estar afetivo, comparamos as médias entre grupos através do teste *t de Student*.

Com os resultados apurados, verificamos que ao nível das emoções positivas, o grupo de praticantes obteve uma média superior ( $M=3.37$ ;  $DP=0.56$ ) do que o grupo dos não praticantes ( $M=3.10$ ,  $DP=0.68$ ), sendo uma diferença estatisticamente significativa ( $t_{(181)} = 2.82$ ,  $p < 0.01$ ). No que diz respeito às emoções negativas, inversamente, o grupo dos não praticantes apresentou valores mais elevados ( $M=2.00$ ,  $DP=0.51$ ) do que o grupo dos praticantes de exercício físico ( $M=1.65$ ,  $DP=0.69$ ). Esta diferença também se verificou significativa ( $t_{(181)} = -3.85$ ,  $p = 0.000$ ). No rácio de positividade também se averiguaram diferenças estatisticamente significativas, onde o grupo de participantes de exercício físico apresentou valores superiores ( $M=3.42$ ,  $DP=2.81$ ) do que o grupo de não praticantes ( $M=2.22$ ,  $DP=1.81$ ).

Relativamente ao nível de bem-estar afetivo no trabalho, o grupo dos praticantes de exercício físico obteve valores mais elevados ( $M=4.10$ ,  $DP=0.95$ ) do que no grupo dos não praticantes ( $M=3.83$ ,  $DP= 0.95$ ). Contudo, no presente estudo, esta diferença não foi estatisticamente significativa ( $t_{(132.087)} = 1.80$ ,  $p > 0.05$ ).

Tabela 3.11 - Comparação do Bem-Estar em função da prática de Exercício Físico

	Praticante	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
PT Emoções Positivas	Sim	3.37	0.56	$t_{(181)} = 2.82$	0.005
	Não	3.10	0.68		
PT Emoções Negativas	Sim	1.65	0.51	$t_{(181)} = -3.85$	0.000
	Não	2.00	0.69		

Tabela 3.11 (Continuação) - Comparação do Bem-Estar em função da prática de Exercício Físico

	Sim	3.42	2.81		
Rácio de				$t_{(181)} = 2.95$	0.004
Positividade	Não	2.22	1.81		
	Sim	4.10	0.95		
Bem-Estar				$t_{(132.087)} = 1.80$	0.070
Afetivo	Não	3.83	0.95		

Assim, seguidamente analisamos de forma isolada cada dimensão do bem-estar afetivo, no sentido de explorar se existiam diferenças estatisticamente significativas nas dimensões que integram o bem-estar afetivo (e.g., ansiedade, conforto, depressão e entusiasmo) no grupo dos praticantes de exercício físico e dos não praticantes. Os resultados permitem-nos constatar que só na dimensão da **depressão** existem diferenças estatisticamente significativas ( $t_{(128.952)} = 1.92$ ,  $p < 0.05$ ), sendo o nível de depressão relativamente superior no grupo dos não praticantes de exercício físico ( $M=2.26$ ,  $DP=0.95$ ) comparativamente ao grupo de praticantes de exercício físico ( $M=1.83$ ,  $DP=1.14$ ).

Tabela 3.12 - Comparação das dimensões do Bem-Estar Afetivo em função da prática de Exercício Físico

	Praticante	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Ansiedade	Sim	2.76	0.91		
	Não	2.89	1.01	$t_{(121.105)} = -0.86$	0.39
Conforto	Sim	3.74	0.98		
	Não	3.55	0.95	$t_{(136.195)} = 1.30$	0.19

Tabela 3.12 (Continuação) - Comparação das dimensões do Bem-Estar Afetivo em função da prática de Exercício Físico

Depressão	Sim	1.83	0.95	$t_{(112.680)} = -2.56$	0.01
	Não	2.26	1.14		
Entusiasmo	Sim	3.90	1.17	$t_{(128.952)} = 1.92$	0.06
	Não	3.56	1.15		

De modo adicional, testamos a existência de diferenças estatisticamente significativas entre as emoções positivas, emoções negativas e o bem-estar afetivo, no que diz respeito às variáveis de há quanto tempo pratica exercício físico, a duração semanal e a frequência regular por ano da prática de exercício físico. Recorremos ao teste não paramétrico *Kruskal-Wallis*, uma vez que a distribuição da amostra pelos grupos é bastante diferente.

Após análise dos dados, verificamos que não existem diferenças estatisticamente significativas (Tabela 3.13) entre o tempo em que já praticam exercício físico com as dimensões do rácio de positividade, nomeadamente as emoções positivas ( $\chi^2 = 6.73$ ;  $p > 0,05$ ) e as emoções negativas ( $\chi^2 = 7.29$ ;  $p > 0,05$ ), e o bem-estar afetivo no trabalho ( $\chi^2 = 4.53$ ;  $p > 0,05$ ).

Tabela 3.13 Comparação do bem-estar com o tempo em que praticam exercício físico

	PT Emoções Positivas	PT Emoções Negativas	Bem-Estar Afetivo
Qui-quadrado	6.73	7.29	4.53
<i>df</i>	3	3	3
<i>p</i>	0.08	0.06	0.20

Relativamente ao número de horas despendido por semana para a prática de exercício físico (tabela 3.14), verificamos que não existem diferenças estatisticamente significativas com

os níveis de emoções positivas ( $\chi^2 = 5.54$ ;  $p > 0,05$ ), emoções negativas ( $\chi^2 = 6.78$ ;  $p > 0,05$ ) e de bem-estar afetivo no trabalho ( $\chi^2 = 5.59$ ;  $p > 0,05$ )

Tabela 3.14 Comparação do bem-estar as horas semanais de prática de exercício físico

	PT Emoções Positivas	PT Emoções Negativas	Bem-Estar Afetivo
Qui-quadrado	5.54	6.78	5.59
<i>df</i>	3	3	3
<i>p</i>	0.13	0.07	0.13

Quanto à comparação dos níveis de bem-estar com a prática de exercício físico regular durante o ano, verificamos que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos existentes (Tabela 3.15), à exceção do bem-estar afetivo no trabalho ( $\chi^2 = 8.00$ ;  $p = 0.046$ )

Tabela 3.15 Comparação do bem-estar com a prática regular de exercício físico

	PT Emoções Positivas	PT Emoções Negativas	Bem-Estar Afetivo
Qui-quadrado	6.28	1.48	8.00
<i>df</i>	3	3	3
<i>p</i>	0.09	0.68	0.046



## **CAPÍTULO IV. DISCUSSÃO DE RESULTADOS E CONCLUSÕES**

Os investigadores têm cada vez mais procurado orientar a sua pesquisa para os fatores inerentes à manutenção e/ou melhoria da saúde mental e do bem-estar em diversos domínios, onde o exercício físico é uma variável frequentemente estudada (Mota & Cruz, 1998).

No presente estudo, tal como referimos previamente, propusemo-nos averiguar as diferenças existentes entre dois grupos (praticantes de exercício físico e não praticantes de exercício físico), nos níveis de emoções positivas/positividade, rácio de positividade e bem-estar afetivo de indivíduos com uma vida profissional ativa. Assim, e depois de interpretados os dados estatísticos, verifica-se que os resultados vão ao encontro do que vem sido referido na literatura, reforçando a hipótese que a prática de exercício físico tem efeitos benéficos no bem-estar.

Antes de avançarmos com a discussão sobre os objetivos do estudo, importa referir que o nível da prática de exercício dos participantes do estudo é moderadamente alto. Este resultado vai ao encontro do referido por Juneu e Potvin (2010), em que, num estudo realizado na população canadiana, verificaram um decréscimo da inatividade por parte da mesma nos tempos livres. Cruz e cols. (1996) também referem que cada vez mais há uma tendência para a adoção da prática de exercício físico, por ser considerada uma estratégia de lidar com a pressão do dia-a-dia, o que também foi possível verificar no nosso estudo. Por outro lado, há organizações, como a World Health Organization (WHO; 2011) que defendem a necessidade do aumento dos níveis de atividade física e exercício físico das populações. Segundo dados estatísticos da organização, 31% da população global apresentou níveis muito baixos de atividade.

No que diz respeito às diferenças no bem-estar entre géneros, o sexo masculino apresentou valores mais elevados que o sexo feminino. Este estudo vai ao acordo da meta-análise realizada por Pinquart e Sörensen (2001, citados por Batz & Tay, 2018) que verificaram que o sexo feminino reportou níveis mais baixos de felicidade que o sexo masculino. Contudo, os mesmos autores (e.g., Batz & Tay, 2018) referem que em muitos estudos não se verificam diferenças no bem-estar entre o sexo masculino e o feminino.

Após análise exploratória dos dados, relativamente à nossa primeira questão do estudo e como formulado nas hipóteses, os resultados indicam a existência de diferenças

estatisticamente significativas entre os grupos do estudo nas variáveis das emoções positivas/positividade e rácio de positividade. Tal como reportado, os praticantes de exercício físico apresentaram uma maior tendência para as emoções e sentimentos positivos e menor para os negativos em comparação ao grupo dos não praticantes (que apresentaram resultados inversos), suportando evidências empíricas anteriormente realizadas neste âmbito (como apresentado na revisão de Cruz *et al*, 1996). Em um outro exemplo, no estudo de Daley & Parfitt (1996), os trabalhadores que frequentavam ginásio ou outro estabelecimento de fitness apresentaram maiores níveis de bem-estar emocional.

No que diz respeito ao bem-estar afetivo no trabalho, o grupo dos praticantes de exercício físico apresentou uma média mais elevada que o grupo dos não praticantes. Contudo, no nosso estudo e ao contrário do que esperávamos, esta diferença não foi estatisticamente significativa. Desde modo, os nossos resultados não suportam as conclusões alcançadas em algumas investigações, que demonstraram relações consistentes entre a prática de exercício físico e os estados afetivos mais positivos (Reed & Buck, 2009) e o bem-estar dos trabalhadores (Wiese *et al*, 2018). Esta relação poderia ser explicada pelo facto de o exercício físico ser uma estratégia para enfrentar o stress e a fadiga do dia-a-dia, permitindo um distanciamento psicológico dos assuntos relacionados com o trabalho (Wiese *et al*, 2018).

Deste modo, com vista a entender em que contexto esta relação ocorre ou não, sugerimos que em estudos futuros se testem modelos mais complexos que explorem variáveis moderadoras, como por exemplo a modalidade, o tempo de exercício físico e as motivações. De acordo com Cruz e os seus colaboradores (1996), a complexa relação entre o exercício físico e os seus benefícios psicológicos pode variar conforme o modo ou modalidade de exercício; as características da prática e do treino; o ambiente ou contexto em que se realiza; e os instrutores e treinadores.

Numa análise adicional sobre as dimensões da escala do bem-estar afetivo, foi possível verificar que ao nível das emoções depressivas, as diferenças foram estatisticamente significativas, sendo que os trabalhadores que não praticavam exercício físico obtiveram uma pontuação superior aos praticantes. Estes resultados vão ao encontro do que é mencionado na literatura relativamente ao efeito do exercício físico na redução da depressão (e.g., Rethorst, Wipfli, & Landers, 2009). Kavanagh e Shephard (1973, citados por Falkenberg, 1987), por exemplo, encontraram reduções significativas na depressão em sujeitos que continuaram a praticar exercício, quatro anos após a participação num programa de exercício físico. Outro estudo realizado com adolescentes do sexo feminino, concluiu que a prática de exercício físico

ajudou a reduzir o risco de depressão entre as participantes, devido ao impacto positivo do exercício no autoconceito (Dishman *et al*, 2006).

Ainda, de modo adicional, procurou-se comparar as diferenças nas emoções positivas/positividade, emoções negativas/negatividade e o bem-estar afetivo, relativamente ao tempo de prática de exercício físico, em três momentos. Os resultados permitiram verificar apenas existência de diferenças no bem-estar afetivo em função da prática regular de exercício físico, o que vai ao encontro do referido na literatura (e.g., a prática regular de exercício físico é um fator promotor de saúde e bem-estar).

Assim, este trabalho reforça o potencial papel do exercício físico na promoção do bem-estar, contribuindo para a importância de se implementar estratégias no local de trabalho que visam incentivar estilos de vida saudáveis entre os colaboradores. Na prática, espera-se que este trabalho permita avançar numa direção e compreensão dos benefícios da prática de exercício físico para os trabalhadores e, posteriormente, para o contexto organizacional. Contudo, importa frisar que, em termos gerais, os desafios à prevenção e promoção de saúde e bem-estar no trabalho exigem que seja feito um trabalho contínuo para o desenvolvimento desta nova cultura, quer das empresas na criação de planos de melhoria contínua, quer da comunidade científica para o seu estudo de diagnóstico e intervenção (Silva & Tavares, 2012).

#### **4.1. Limitações, Propostas Futuras e Implicações do Estudo**

O presente estudo apresentou algumas limitações que não poderiam deixar de ser referidas. É relevante ainda apontar algumas implicações do estudo e propostas para estudos futuros com o intuito de se aprofundar o conhecimento nesta área.

Como primeira limitação metodológica, apontamos o facto de ter sido utilizada uma metodologia quantitativa de auto preenchimento (*self-report*), o que pode ter resultado num possível enviesamento das respostas, consistente com o efeito da desejabilidade social. Além disso, a recolha dos dados foi feita online e divulgada por rede de contactos, o que impossibilitou controlar algumas particularidades da amostra, podendo esta não ser representativa do contexto organizacional português, não permitindo generalizações, como por exemplo o controlo da duração e frequência da prática de exercício físico (a nossa amostra já pratica exercício físico há mais de 9 anos), o contexto e ambiente da prática, as motivações interpessoais e a personalidade e, ainda, aspetos relativos ao contexto de trabalho do indivíduo.

Outra limitação que podemos mencionar neste estudo foi a diferença entre o número de praticantes de exercício físico (n=118) e o de não praticantes (n=65), o que não nos permitiu realizar uma comparação ajustada entre os dois grupos.

A terceira limitação está relacionada com a quantificação e o tipo de exercício físico, que já havia sido referido por Mota e Cruz (1998). O questionário aplicado impossibilitou que se analisassem outras variáveis relacionadas com a prática de exercício físico no bem-estar, como as mencionadas anteriormente: modalidade do exercício, características do treino e o ambiente ou contexto em que se realiza. Assim sendo, sugerimos que em estudos futuros se tenha em conta estas variáveis.

No seguimento da limitação anterior, propomos que se invista na adoção de metodologias longitudinais e de carácter experimental, em virtude da quantitativa, uma vez que permitem estudar causalidade com maior segurança.

As limitações apresentadas podem contribuir para o surgimento de novas oportunidades de investigação nesta área, que, como demonstram os nossos resultados, é bastante pertinente para promover o bem-estar dos trabalhadores.

Ao nível das emoções positivas/ positividade e, também, do rácio de positividade, o exercício físico demonstra ter impactos significativos nestas dimensões. Deste modo, podemos concluir que as organizações teriam uma vantagem adicional em promover o exercício físico dos seus trabalhadores e, inclusive, disponibilizando recursos para este efeito. Os resultados verificar-se-iam não só na melhoria da capacidade e saúde física do colaborador (reduzindo assim custos relativos a doenças ocupacionais e baixas médicas), mas também na “energia”, vigor e capacidade de enfrentar (psicologicamente) os problemas do dia-a-dia no trabalho. Como supramencionado, as emoções positivas ampliam o nosso repertório mental. Por exemplo, o interesse estimula a vontade de explorar e assimilar novas experiências; a alegria desperta o pensamento criativo. De igual forma, indivíduos mais positivos lembram-se melhor de eventos favoráveis, são mais extrovertidos e não percecionam um acontecimento ambíguo como ameaçador (*in* Wright et al, 2007). Além disso, e como tem vindo a ser sugerido na literatura, o bem-estar do indivíduo pode ter uma relação direta com o desempenho e a produtividade no trabalho.

Terminando este capítulo de modo mais abrangente, observamos que a área de promoção do bem-estar no trabalho é bastante promissora. Seguindo o discurso de Marujo, Neto, Caetano e Rivero (2007) sobre o estudo e as intervenções positivas neste contexto: “Desejamos por isso que o efeito heliotrópico, de atração por aquilo que inspira, eleva, e

mobiliza à mudança positiva, seja cada vez mais o alvo da ciência psicológica quando se debruça sobre as organizações” (p.132).



## REFERÊNCIAS

- Almeida, M.C.B., & Pais Ribeiro, J.L. (2014). Adaptação do Habitual Physical Activity Questionnaire (Baecke), versão modificada, para a população portuguesa. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(3), 27-36. doi: 10.12707/RIII1303.
- Bakker, A.B., & Schaufelli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154. doi:10.1002/job.515
- Batz, C., & Tay, L. (2018). Gender differences in subjective well-being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. doi:nobascholar.com
- Blair, S.N., LaMonte, M.J., & Nichaman, M.Z. (2004). The evolution of physical activity: How much is enough? *The American Journal of Clinic Nutrition*, 79(5), 913-915.
- Blustein, D.L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228-240. doi: 10.1037/0003-066X.63.4.228
- Brief, A.P., & Weiss, H.M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review Psychology*, 53, 279-307.
- Brummlhuis, L.L., & Bakker, A.B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 445-455.
- Bruin, E.I., Formsma, A.R., Frijstein, G., & Bogels, S.M. (2017). Mindful2work: Effects of combined physical exercise, yoga and mindfulness meditations for stress relieve in employees. A proof of concept study. *Mindfulness*, 8, 204-217. doi: 10.1007/s12671-016-0593-x
- Caetano, A. (2012). Psicologia organizacional e do trabalho na era da aceleração; Macro e nanodesafios atuais na pesquisa e na prática profissional. *Revista Psicologia: Organizações e trabalho*, 12(1), pp. 85-96.
- Caetano, A., & Silva, S. A. (2011). Bem-estar e saúde no trabalho. In Lopes, M. P. Ribeiro, R. B., Palma, P. J., & Cunha, M. P. (Eds.), *Psicologia Aplicada* (pp. 337-362). Lisboa: Editora RH
- Caspersen, C., Powell, K., & Christenson, G. (1985). Physical activity, physical exercise and physical fitness: Definitions for health-related research. *Public Health Reports*, 100(2), 126-131.
- Chambel, M. J. (2005). Stress e bem-estar nas organizações. In A. M. Pinto e A. L. Silva (Coords.), *Stress e Bem-Estar* (pp.105-134). Lisboa: Climpsi
- Cohn, M.A., Fredrickson, B.L. Brown, S.L Mikels, J.A., & Conway, A.M (2009). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3), 361-368. doi: 10.1037/a0015952
- Conn, V.S., Hafdahl, A.R., Brown, L.M. (2009). Meta-analysis of quality-of-life outcomes from physical activity interventions. *Nurs Res.*, 58(3), 175-183. doi: 10.1097/NNR.0b013e318199b53a

- Conn, V. S., Hafdahl, A. R., Cooper, P. S., Brown, L. M., & Lusk, S. L. (2009). Meta-analysis of workplace physical activity interventions. *American Journal of Preventive Medicine*, *37*, 330–339.
- Cooper, S., & Bevan, S. (2014). Business benefits of a healthy workforce. In A. Day, E.K. Kelloway & J.J. Hurrell (Eds.), *Workplace Well-being: How to Build Psychologically Healthy Workplaces* (pp.27-49). West Sussex: Wiley Blackwell
- Cruz, J., Machado, P., & Mota, M.P. (1996). Efeitos e benefícios psicológicos do exercício e da atividade física. In Cruz, J.F. (Ed.), *Manual de Psicologia do Desporto* (pp. 91-116). Braga: Sistemas Humanos e Organizações, Lda.
- Day, A., & Randell, K.D. (2014). Building a Foundation for Psychologically Healthy Workplaces and Well-being. In A. Day, E.K. Kelloway, & J.J. Hurrell (Eds.), *Workplace Well-being: How to Build Psychologically Healthy Workplaces* (pp.3-26). West Sussex: Wiley Blackwell.
- Daley, A. J., & Parfitt, G. (1996). Good health-is it worth it? Mood states, physical well-being, job satisfaction and absenteeism in members and non-members of British corporate health and fitness clubs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *69*, 121–134. doi: 10.1111/j.2044-8325.1996.tb00604.x
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, *25*(3), 357-384.
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist*, *67*(8), 590-597. doi: 10.1037/a0029541
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*, 542–575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E., Lucas, E.R., & Oishi, S (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C.R. Snyder, & S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp.63-73). Oxford: Oxford University Press
- Diener, E., Scollon, C.N., & Lucas, R.E. (2003). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Advances in cell aging and gerontology*, *15*, 187-219. doi:10.1016/S1566-3124(03)15007-9
- Diener, E., Suh, M.E., Lucas, R.E., & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276-302.
- Dishman, R. K., Hales, D. P., Pfeiffer, K. A., Felton, G. A., Saunders, R., Ward, D. S., Dowda, M., & Pate, R. R. (2006). Physical selfconcept and self-esteem mediate cross-sectional relations of physical activity and sport participation with depression among adolescent girls. *Health Psychology*, *25*, 396-407.
- Duckworth, A., Steen, T.A., & Seligman, M.E.P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, *1*, 629-651. doi: 10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144154
- Falkenberg, L.E. (1987). Employee fitness programs: Their impact on the employee and the organization. *Academic of Management Review*. *12*(3), 511-522. doi: 10.2307/258517
- Figueiredo, M.B.V. (2013). Work-sports spillover effect – personal and organizational perspectives. Master’s Degree Thesis. ISCTE-IUL, Lisbon.



- Fisher, C.D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x
- Fredrickson, B. (2002). Positive emotions. In C. Snyder & S. Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology* (pp. 120-134). Oxford: Oxford University Press.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fredrickson, B.L. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist*, 91, 330-335.
- Frey, M.M., Quick, J.C., & Nelson, D.L. (2007). Advances in occupational health: From a stressful beginning to a positive future. *Journal of Management*, 33(6), 809-840.
- Folkins, C. H., & Sime, W E. (1981). Physical fitness training and mental health. *American Psychologist*, 36, 373-38
- Galinha, I.C. (2008). *Bem-estar subjetivo: Fatores cognitivos, afetivos e contextuais*. Coimbra: Quarteto
- Galinha, I., & Pais Ribeiro, J. L. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 6(2), 203-214.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.005
- Gonçalves, S. & Neves, J. (2011). Factorial validation of Warr's (1990) well-being measure: A sample study on police officers. *Psychology*, 2, 706-712.
- Gonçalves, S. P. (2014). Stress e Bem-estar no trabalho. In S.P. Gonçalves (Coord.), *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações: Princípios e Práticas* (pp. 173-49). Lisboa: Pactor.
- Gonçalves, S.P. (2011). Bem-estar no trabalho em contexto policial: O contributo das práticas e dos valores organizacionais. Tese de doutoramento em Psicologia Social e das Organizações. ISCTE-IUL, Lisboa.
- Grawitch, M.J., Gottschalk, M., & Munz, D.C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147. doi: 10.1037/1065-9293.58.3.129
- Juneau, C., & Potvin, L. (2010). Trends in leisure, transport, and work-related physical activity in Canada 1994-2005. *Preventive Medicine*, 51, 384-386. doi:10.1016/j.ypmed.2010.09.002
- Kets de Vries, M.F.R. (2001). Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. *Human Relations*, 54(1), 101-111.
- Keyes, C. L. M.; Shmotkin, D., Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- León-Pérez, J.M. (2015). Organizações saudáveis, bem-estar dos trabalhadores e produtividade. In A.I. Ferreira, L.F. Martinez, F.G. Nunes, & H. Duarte (Org.), *GRH para gestores* (pp. 425-440). Lisboa: Rh Editora
- Marujo, H. A., Neto, L. M., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia Positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 115-136.

- Miley, W.M. (1999). *The psychology of well-being*. USA: Praeger Publishers
- Mota, M.P., & Cruz, J.F.A. (1998). Efeitos de um programa de exercício físico na saúde mental. *Psicologia: Teoria, investigação e prática*, 3, 299-326.
- Neto, L., & Marujo, H.A. (2011). Psicologia Positiva. In Lopes, M. P. Ribeiro, R. B., Palma, P. J., & Cunha, M. P. (Eds.), *Psicologia Aplicada* (pp. 431-450). Lisboa: Editora RH.
- OIT (2010). Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work. Geneva: International Labour Organization
- Parks, S., & Steelman. L.A. (2008). Organizational wellness programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 58-68. doi: 10.1037/1076-8998.13.1.58
- Pina e Cunha, M., Rego, A., & Lopes, M.P. (2013). Comportamento organizacional positivo. *Análise Psicológica*, 4(XXXI):312-328. doi: 10.14417/ap.804
- Quick, J.C. (1999). Occupational health psychology: The convergence of health and clinical psychology with public health and preventive medicine in an organizational context. *Professional Psychology, Research and Practice*, 30(2), 123-128. doi: 10.1037/0735-7028.30.2.123
- Ramos, M. (2016). *Confronto do stresse, fatores psicossociais e saúde no trabalho*. Lisboa: Editora RH
- Randall, R., & Nielsen, K. (2010). Interventions to promote well-being at work. In S.Leka, & J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology* (pp.88-123). UK: Wiley-Blackwell
- Rego, A. (2009). Empregados felizes são mais produtivos? *Revista de Estudos Politécnicos*, VII(12), 215-233.
- Rego, A., & Cunha, M.P. (2007). Perceptions of authentizotic climates and employee happiness: pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61(7), 739-752
- Reed, J., & Buck, S. (2009). The effect of regular aerobic exercise on positive-activated affect: a meta-analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 10, 581-594. doi: 10.1016/j.psychsport.2009.05.009
- Rethorst, C. D., Wipfli, B. M., & Landers, D. M. (2009). The antidepressive effects of exercise: A meta-analysis of randomized trials. *Sports Medicine (Auckland, N.Z.)*, 39, 491–511. <http://dx.doi.org/10.2165/00007256-200939060-00004>
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-Being: Productivity and Happiness at Work*. London: Palgrave Macmillan
- Rongen, A., Robroek, S., Lenthe F., & Burdorf, A. (2013). Workplace health promotion: A meta-analysis of effectiveness. *American Journal of Preventive Medicine*, 44(4), 406–415.
- Rodríguez-Munóz, A., & Sanz-Vergel, A.I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista psicología del trabajo y de las organizaciones*, 29(3), 95-97.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 106-108.

- Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727
- Ryff, C.D., & Singer, B.H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39. Doi: 10.1007/s10902-006-9019-0
- Santos, A.S.T. (2016). Impact of cyberloafing and physical exercise on performance: an experimental research. Master 's thesis. ISCTE-IUL, Lisbon.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J.A.M., & Cooper, C.L. (2003). *The handbook of work and health psychology* (2nd ed.). West Sussex: John Wiley and Sons, Ltd.
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Seligman, M.E.P., Parks, A.C., & Steen, T. (2004). A balanced psychology and a full life. *Philosophical Transactions – Royal Society of London Series B: Biological Science Positive*, 359, 1379-1382. doi:10.1098/rstb.2004.1513
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217.
- Silva, S.A., & Tavares, S.M. (2012). Saúde e bem-estar no trabalho. In A.L. Neves & R.F. Costa (Eds.), *Gestão de Recursos Humanos de A a Z* (pp. 541-544). Lisboa: Editora RH.
- Sliter, M., & Yuan, Z. (2015) Workout at work: Laboratory test of psychological and performance outcomes of active workstation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 259-271. doi: 10.1037/a0038175
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, G. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2) 114–118. doi: 10.1177/0963721411434979
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196-210. doi: 10.1037/1076-8998.6.3.1%
- Vanhala, S., & Tuomi, K. (2003). Individual, organizational and work-related determinants of employee well-being. *EBS Review*, 70-81.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P.B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. London: Lawrence Erlbaum Associates
- Waterman, A., Schwartz, J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9, 41-79. doi: 10.1007/s10902-006-9020-7
- WHO (2010). Healthy workplaces: a model for action: For employers, workers, policy-makers and practitioners. Geneva: World Health Organization.
- WHO. (2011). Physical inactivity: a global public health problem. Geneva: World Health Organization.

- Wiese, C.W., Kuybendall, L., & Tay, L. (2018). Get active? A meta-analysis of leisure-time activity and subjective well-being. *The journal of positive psychology, 13*(1), 57-66. doi: 10.1080/17439760.2017.1374436
- Wright, T.A., Cropanzano, R., & Bonett, D.G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(2), 93-104. doi: 10.1037/1076-8998.12.2.93

# **ANEXOS**



## **ESTUDO “O PAPEL DO EXERCÍCIO FÍSICO NA PROMOÇÃO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO”**

O presente questionário destina-se a praticantes e não praticantes de exercício físico que desenvolvam algum tipo de atividade profissional ativa, e faz parte de um estudo que surge no âmbito de uma dissertação de mestrado em Psicologia Social e das Organizações, do ISCTE-IUL.

O objetivo do estudo consiste em analisar o impacto do exercício físico na vida profissional das pessoas, nomeadamente no seu bem-estar.

É fundamental que leia todas as instruções e que responda a todas as questões colocadas. A sua participação é fundamental para o resultado deste trabalho, pelo que agradecemos desde já a sua colaboração.

Se concordar em participar, pedimos que responda a um conjunto de questões. O tempo de resposta do questionário não deverá exceder os 12 minutos, contudo se precisar de interromper e retomar o mesmo basta usar o mesmo computador. Não existem respostas certas ou erradas, apenas importa a sua opinião e sinceridade.

A sua participação é completamente voluntária, inofensiva e anónima. Do mesmo modo, garantimos a total confidencialidade dos dados obtidos.

Para mais informações sobre o estudo, pode contactar-me através do e-mail: rmaas1@iscte-iul.pt

Informo que li e compreendi o objetivo do estudo e as instruções e pretendo participar neste questionário:

Sim, aceito participar

***Muito obrigada pela sua participação!***

## PARTE I

O **exercício físico** consiste numa atividade programada, estruturada e que apresenta movimentos repetidos. Deve ser realizado de forma regular e a uma intensidade que aumente a frequência cardíaca, o ritmo respiratório e provoque suor. O objetivo do exercício físico é melhorar a condição física e a saúde.

**De acordo com esta definição, pratica exercício físico?**

- Sim
- Não (Por favor, avance para a **parte II** do questionário)

**Há quanto tempo?** \_\_\_\_\_ (anos) \_\_\_\_\_ (meses)

Relativamente à sua situação nos últimos 12 meses:

**Que tipo de exercício físico costuma praticar com mais frequência?**

\_\_\_\_\_

Quantas horas por semana? \_\_\_\_\_

Quantos meses por ano? \_\_\_\_\_

**Se pratica um outro tipo de exercício físico, qual pratica?** \_\_\_\_\_

Quantas horas por semana? \_\_\_\_\_

Quantos meses por ano? \_\_\_\_\_

	1. Muito Menor	2. Menor	3. Igual	4. Maior	5. Muito Maior
Em comparação com outras pessoas da sua idade, considera que a atividade física que realiza nos tempos livres é:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	1. Nunca	2. Raramente	3. Algumas vezes	4. Frequente mente	5. Muito Frequentemente
Nos tempos livres, com que frequência costuma transpirar (devido às atividades que realiza?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1. Nunca	2. Raramente	3. Algumas vezes	4. Frequente mente	5. Muito Frequentemente
Nos tempos livres, com que frequência costuma praticar desporto ou exercício físico?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Responda a situação com que mais se identifica relativamente à sociabilidade do exercício físico que pratica.

	Nunca	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Sozinho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Em família				
Entre amigos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre colegas de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Em aulas de grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Que motivo/ os s o levam a praticar exercício físico?**

- Pela experiência social
- Para melhorar a minha aparência física
- Pela sensação de desafio proporcionada
- Para ser mais saudável e prevenir o aparecimento de doenças
- Para ter mais energia e agilidade no dia-a-dia
- Ser reconhecido pelos outros pelas minhas capacidades físicas
- Conseguir aliviar o stress e a tensão do dia-a-dia
- Para desenvolver a minha condição física (e.g. força e resistência)

**PARTE II**

Avalie como se sentiu durante as últimas quatro semanas. Utilize a escala de 0 a 4 para avaliar o grau em que sentiu cada emoção ou sentimento. Para cada frase, por favor assinale a opção que melhor representa o grau em sentiu essa emoção ou sentimento.

---

Nada	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente
0	1	2	3	4

---

	0	1	2	3	4
Até que ponto se sentiu alegre, divertido ou bem-disposto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto se sentiu zangado, irritado ou aborrecido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto se sentiu envergonhado, ridicularizado ou humilhado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto se sentiu admirado ou espantado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto sentiu desdém ou desprezo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto sentiu repugnância, aversão ou repulsa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto se sentiu envergonhado, embaraçado ou corou?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto se sentiu grato ou agradecido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto sentiu culpa ou arrependimento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto sentiu ódio, desconfiança ou suspeição?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto sentiu esperança, optimismo ou encorajamento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto se sentiu inspirado ou entusiasmado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Até que ponto sentiu interesse, alerta ou curiosidade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto sentiu alegria ou felicidade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto sentiu amor, proximidade ou confiança?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto se sentiu que se sentiu orgulhoso, confiante e seguro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto se sentiu triste, em baixo ou infeliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto se sentiu assustado ou medroso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto se sentiu sereno, calmo e em paz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Até que ponto se sentiu stressado ou nervoso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### PARTE III

As questões seguintes são sobre o bem-estar geral e os seus sentimentos em relação ao trabalho. Pensando nas últimas semanas, em que medida o seu trabalho o/a fez sentir-se como descrito abaixo.

Nunca	Raramente	Por algum tempo	Grande parte do tempo	Quase todo o tempo	Todo o tempo
1	2	3	4	5	6

	1	2	3	4	5	6
Tenso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ansioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Preocupado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Confortável	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calmo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Descontraído	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deprimido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Melancólico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Infeliz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entusiasmado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otimista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho....., diria que está:

- |                                                   |                                                |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Nada Satisfeito          | <input type="checkbox"/> Satisfeito            |
| <input type="checkbox"/> Pouco Satisfeito         | <input type="checkbox"/> Muito satisfeito      |
| <input type="checkbox"/> Razoavelmente Satisfeito | <input type="checkbox"/> MUITÍSSIMO Satisfeito |

**Para terminar, gostaríamos de colocar algumas questões sociodemográficas:**

Qual a sua idade? \_\_\_\_\_

Qual o seu género?

- |                                   |                                    |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Feminino | <input type="checkbox"/> Masculino |
|-----------------------------------|------------------------------------|

Qual o seu estado civil?

- Solteira
- Casada
- Em união de facto
- Viúvo

Quais as suas habilitações literárias?

- Ensino Primário
- Ensino Preparatório ou equivalente
- Ensino Secundário ou equivalente
- Ensino Superior - Licenciatura
- Ensino Superior Pós-graduado (Mestrado ou Doutoramento)
- Outras. Por favor, especifique: \_\_\_\_\_

**Qual é o seu trabalho?**

Em que sector?

- |                                                                            |                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Construção civil e imobiliário                    | <input type="checkbox"/> Comércio               |
| <input type="checkbox"/> Saúde e outros serviços de proteção social        | <input type="checkbox"/> Ensino ou investigação |
| <input type="checkbox"/> Hotelaria ou restauração                          | <input type="checkbox"/> Banca e seguros        |
| <input type="checkbox"/> Novas tecnologias                                 | <input type="checkbox"/> Indústria              |
| <input type="checkbox"/> Administração pública ou outros serviços públicos | <input type="checkbox"/> Outra. Qual? _____     |

Que função desempenha? \_\_\_\_\_

Há quanto tempo trabalha na atual empresa/organização?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 4 anos
- Entre 5 e 8 anos
- Entre 9 e 14 anos
- Mais de 15 anos

Há quanto tempo trabalha em geral?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 3 anos
- Entre 4 e 6 anos
- Entre 7 e 15 anos
- Mais de 16 anos

Assinale a situação com que mais se identifica relativamente às horas, em média, que dedica ao seu trabalho e respetivas deslocações, por semana:

- Até 25 horas
- Entre 25 horas e 40 horas
- Entre 40 e 45 horas
- Mais de 45 horas

Assinale a situação com que mais se identifica relativamente às horas, em média, que dispões para realizar atividades prazerosas, por semana:

- Até 10 horas
- Entre 10 horas e 15 horas
- Entre 15 e 20 horas
- Mais de 20 horas