

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**“A relação entre a prática de exercício físico e de *mindfulness*, na
promoção do bem-estar no trabalho”**

Inês Gil Monteiro

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

Orientadora:
Professora Doutora Sónia P. Gonçalves, ISCSP-ULisboa
Professora Auxiliar Convidada – ISCTE - IUL

Outubro, 2019

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Professora Doutora Sónia Pedroso Gonçalves, apresentada no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa para a obtenção do grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação surge após a concretização do meu anterior mestrado, na especialidade de Psicocriminologia e de cinco anos de percurso académico na área da Psicologia. Refleti e resolvi avançar na loucura, que é a conclusão de um segundo mestrado e consequentemente de uma segunda dissertação, desta vez na especialização de Psicologia Social e das Organizações. Pode-se perceber que a área da Psicologia é sem dúvida um fascínio e um interesse pessoal e profissional.

Ao longo de mais dois anos, a juntar ao meu anterior percurso académico, houve pessoas que contribuíram para a finalização de mais esta etapa e que merecem o meu reconhecimento e agradecimento.

Em primeiro lugar agradeço à minha mãe, por me apoiar em todas as minhas decisões, por me ajudar, por me motivar e por nunca me deixar desistir dos meus objetivos e sonhos.

Em segundo lugar agradeço à minha orientadora, à professora Sónia Pedroso Gonçalves, pela orientação neste último ano de mestrado, pela disponibilidade, pelos ensinamentos que me passou, por todos os conselhos e esclarecimentos e horas de trabalho “perdidas” que passamos juntas.

Há minha turma de mestrado, o meu obrigado por terem partilhado comigo a loucura destes 2 anos, o meu especial agradecimento à Carmo, a Inês, ao Filipe e a Telma.

Não posso deixar de agradecer ao ISPA, os 5 anos de ensinamentos passados e a “bagagem” que me deram – serão sempre a minha segunda casa.

E por fim agradeço igualmente a todos os meus amigos, que estão sempre presentes em qualquer etapa da minha vida, quer seja nas conquistas ou nos momentos menos bons.

Obrigada.

RESUMO

O bem-estar enquanto conceito tem despertado interesse na sociedade em geral e em particular no mundo corporativo, dando origem a várias investigações que procuram identificar quais as variáveis envolvidas na promoção do bem-estar do indivíduo. A presente investigação, de natureza transversal e correlacional, pretendeu analisar a associação da prática de exercício físico e das competências e prática de *mindfulness* com o bem-estar laboral.

Foi aplicado um questionário *on-line*, tendo participado 108 indivíduos, profissionalmente ativos, de ambos os géneros, com idades compreendidas entre os 19 e os 58 anos de idade.

Os resultados do estudo não possibilitaram confirmar as hipóteses definidas *à priori*, assim, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas no nível de bem-estar em função prática e não prática de *mindfulness*, nem ao nível da prática de exercício físico.

O presente estudo reforça a necessidade de investirmos na investigação nesta área no sentido de uma melhor compreensão destes processos.

Palavras chave: Bem-estar no trabalho, *Mindfulness*, Exercício físico.

ABSTRACT

Well-being as a concept has aroused interest in society in general and in the corporate world in particular, giving rise to several investigations that seek to identify which variables are involved in promoting the well-being of the individual. This cross-sectional and correlational research aimed to analyze the association between physical exercise practice and mindfulness skills and practice with work well-being.

An online questionnaire was applied, involving 108 professionally active individuals of both genders, aged 19 to 58 years old.

The results of the study did not make it possible to confirm the hypotheses defined a priori, thus, no statistically significant differences were found in the level of well-being as a function of practical and non-mindfulness, nor in the level of physical exercise.

This study reinforces the need to invest in research in this area to better understand these processes.

Keywords: Wellness at Work, *Mindfulness*, Exercise.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	2
1. REVISÃO DA LITERATURA	4
1.1. Conceptualização do conceito de bem-estar: bem-estar no trabalho.....	4
1.2. Prática de exercício físico.....	8
1.3. Mindfulness	10
2. OBJETIVOS E HIPÓTESES DE ESTUDO	13
3. MÉTODO	14
3.1. Participantes	14
3.2. Desenho de Estudo	17
3.3. Instrumentos	17
3.4. Procedimento	19
4. RESULTADOS	20
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÃO	36
6. REFERÊNCIAS	40
7. ANEXOS	50

INTRODUÇÃO

A temática do bem-estar não é recente, já no período da Grécia clássica havia a preocupação com estudos sobre a felicidade, como encontrá-la ou qual seria a sua natureza (Galinha & Ribeiro, 2005^b). Acreditava-se que uma vida feliz era agradável não só por causa da felicidade que a pessoa possuía, mas também, devido ao modo como reagia perante diversos acontecimentos e circunstâncias da vida (Ryan & Deci, 2001). O conceito do bem-estar é abrangente, tem evoluído ao longo dos tempos e tem despertado o interesse das diversas áreas da Psicologia Clínica, da Saúde e Organizacional (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005^a).

Este construto foi marcado por diversos movimentos sócio históricos que contribuíram para a sua definição e diferenciação, que levou a que se assumissem duas perspetivas do bem-estar: o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico (Ryan & Deci, 2001). De forma geral o bem-estar subjetivo engloba a dimensão afetiva - afetos negativos (e.g. nervosismo) e positivos (e.g. determinação) – e a dimensão cognitiva - relacionada com a satisfação com a vida – que o indivíduo faz em relação a si e à sua vida (Diener, 1984). Por definição, a satisfação com a vida, pode ser entendida como uma avaliação global que o sujeito faz das suas experiências de vida em geral e da sua satisfação com o desenvolvimento da sua vida. Já o bem-estar psicológico relaciona-se com o crescimento pessoal e com a autorrealização, definindo-se por seis dimensões: autoaceitação, autonomia, controlo sobre o meio, relações positivas, propósito de vida e desenvolvimento pessoal (Ryff, 1989).

Além destas duas conceptualizações do bem-estar surge uma terceira perspetiva – o bem-estar no trabalho – que ainda não é visto como um conceito muito claro na literatura, mas que é definido por Siqueira e Padovam (2008), como um conceito que integra três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Ambos os componentes já foram estudados e consolidados pela Psicologia Organizacional (PO) e mostraram vínculos positivos com o trabalho – satisfação e envolvimento – e com a organização – comprometimento afetivo.

Após uma meta-análise, vários autores, concluíram que as experiências de afetos positivos, refletem e induzem resultados igualmente positivos na saúde e no bem-estar subjetivo (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005; Lyubomirsky, Shelton, & Schkade, 2005). Por outro lado e segundo Gonçalves (2011), o bem-estar no trabalho relaciona-se com a

satisfação no trabalho e com a predominância de afetos positivos e neste sentido tem sido utilizado para identificar as consequências subjetivas da qualidade de vida no trabalho.

Os estudos têm indicado vários fatores que influenciam o bem-estar, como: a personalidade (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999), o suporte social (Brunstein, 1993; Kong, Ding & Zhao, 2014; Kong, Zhao, & You, 2012; Newsom & Schulz, 1996; Pinquart & Sorensen, 2000; Ribeiro 1999; Siedlecki, Salthouse, Oishi, & Jeswani, 2014; Song, Kong, & Jin, 2013), a atividade física e o exercício físico (Doyne, Ossip-Klein, Bowman, Osborn, Mcdoulalwilsons & Neymeyer, 1987; Everely, Jr, & Rosenfeld, 1981; Folkins & Sime, 1981; Mccann & Holmes, 1984; Weinsteins & Meyers, 1983; citado por Ferreira, 2015). Assim é possível perceber-se que existe uma ligação entre o bem-estar e o seu contributo para a saúde do individuo com evidências que são suportadas empiricamente.

Outro fator que influencia o bem-estar e que tem sido alvo de diversos estudos e interesse são as competências de *mindfulness*. Autores como Flook, Goldberg, Pinger, Bonus e Davidson (2013, citado por Viana 2014) concluíram que quem é praticante destas técnicas apresenta uma diminuição dos níveis de *stress*, ansiedade, *burnout* e uma melhoria da qualidade de vida e de bem-estar. Neste sentido tendo em conta o contexto organizacional os autores concluíram, que o treino de *mindfulness* é referido como uma ferramenta eficaz e de baixo custo que pode ser implementada de forma regular e consolidada nas organizações.

Deste modo, na presente investigação, centrar-nos-emos em três variáveis: o bem-estar, sobretudo no trabalho e a sua relação com a prática do exercício físico e a existência de competências de *mindfulness*. Espera-se que este estudo possa fornecer indicações para futuras intervenções nesta área, para que se beneficie dos resultados positivos destas práticas e consequentemente exista uma melhor qualidade de vida e bem-estar no trabalho, bem como uma maior aposta das organizações, quer em ginástica laboral, quer em opções como o *mindfulness*. O motivo da escolha desta temática deve-se ao setor em que me encontro atualmente a trabalhar, o setor da saúde, que acaba por nos consciencializar mais para estas temáticas e para o seu impacto no bem-estar dos colaboradores de qualquer organização, acabando por se relacionar com a área da Psicologia.

A presente investigação encontra-se estruturada e dividida por capítulos: I – introdução, II – Revisão da Literatura, III – Método, IV- Resultados, V- Discussão dos resultados e Conclusões. No capítulo I da introdução é feita uma breve conceptualização ao tema em estudo, bem como a apresentação e estrutura do trabalho. No capítulo II, surge o enquadramento teórico, onde se discrimina cada uma das variáveis com mais pormenor,

apresentam-se estudos que já tenham sido feitos na área de forma a sustentar a investigação e articulam-se os conceitos e as relações que possam existir entre as variáveis em estudo. De salientar que além do enquadramento teórico, neste capítulo, ainda se definem as questões de investigação a serem testadas na realização do estudo. No capítulo III é descrito o método, caracteriza-se a amostra do estudo, os procedimentos e descrevem-se os instrumentos usados na recolha dos dados. No capítulo IV analisam-se os resultados obtidos, interpretam-se os valores e faz-se a ligação com as hipóteses em estudo para se perceber se são corroboradas. No capítulo V e VI, discutem-se os resultados obtidos fundamentados pela literatura, descrevem-se as principais conclusões do estudo, as possíveis limitações encontradas e dão-se sugestões de estudos futuros.

1. REVISÃO DA LITERATURA

1.1. Conceptualização do conceito de bem-estar: bem-estar no trabalho

O bem-estar, enquanto conceito, tem despertado interesse na sociedade em geral e dado origem a várias investigações que procuram explorar a temática e identificar quais as variáveis envolvidas e o seu impacto no bem-estar do indivíduo (Park, 2004; Strack, Argyle, & Schwarz, 1991). Este conceito reflete pouca homogeneidade na comunidade científica, devido à existência de uma grande diversidade de abordagens na sua definição e conceptualização (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 1998).

Atualmente o estilo de vida moderno não estimula a que exista por parte das pessoas uma avaliação dos seus momentos de felicidade ou de completa realização pessoal, por outro lado estimula a que se planeie os dias para se vencerem desafios como: manter o emprego, protegermo-nos da violência urbana ou equilibrar as finanças. Contudo diversos investigadores empenham-se por tentar descobrir o quanto as pessoas se consideram felizes ou o que as realiza em todas as suas potencialidades, sendo exatamente estes estudos que investigam este tema tão complexo, como o bem-estar (Siqueira & Padovam, 2008).

A temática do bem-estar não é recente e está ligada a diversas correntes de pensamento que deram origem a conceptualizações relacionadas com o bem-estar que ainda hoje estão presentes: o *hedonismo* e o *eudaimonismo* (Ryan & Deci, 2001; Deci & Ryan, 2008; Woyciekoski, Stenert, & Hutz, 2012).

A perspetiva *hedónica* relaciona-se com a forma como as pessoas avaliam a qualidade e a satisfação com as suas condições e circunstâncias de vida (Novo, 2003), ou seja, o bem-

estar engloba conceitos como: satisfação, experiências emocionais positivas (Ryan & Deci, 2001) e a sensação de prazer e felicidade (Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999). Por outro lado, a perspectiva *eudaimónica* foca-se no potencial do indivíduo em viver de acordo com o seu verdadeiro *self*, sendo assim a pessoa envolve-se subjetivamente em direção à autorrealização para poder desenvolver as suas potencialidades e conferir um sentido e propósito a sua vida (Delle Fave, Wissing, Brdar, Vella-Broderick, & Freire, 2013; Waterman, Schwartz, & Conti, 2008). Estas duas perspectivas acabam por fazer um paralelismo com as duas definições previamente apresentadas de bem-estar, o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico. Neste sentido a perspectiva *hedónica* associa-se ao bem-estar subjetivo, enquanto a perspectiva *eudaimónica*, está mais relacionada com o bem-estar psicológico. Recentemente surgiram algumas evidências relativamente à conceptualização do bem-estar, que demonstraram que este conceito deve ser observado como um construto multidimensional, que deve incluir as duas perspectivas anteriormente explicitadas, mas onde se verifica que os estudos neste contexto ainda são raros (Freire & Tavares, 2011).

Ed Diener, um dos principais investigadores do bem-estar subjetivo, definiu este conceito como a avaliação que as pessoas fazem das suas vidas (Diener, Suh, & Oishi, 1997), tendo em conta valores, necessidades e sentimentos pessoais, separados dos valores universais ou da qualidade do funcionamento psicológico (Novo, 2003). Posto isto, o bem-estar subjetivo enquadra-se numa avaliação que o indivíduo realiza, que pode ser positiva ou negativa e inclui julgamentos e sentimentos que o indivíduo faz de forma subjetiva relativamente à sua vida (Diener, 2000; Diener & Ryan, 2009). A satisfação com os relacionamentos, com o trabalho e com a saúde são alguns exemplos dos domínios da vida do indivíduo que se relacionam com emoções positivas ou negativas (Diener & Ryan, 2009). Assim o bem-estar subjetivo é constituído por dois componentes, a componente afetiva - afetos positivos e negativos- e a componente cognitiva -satisfação com a vida- (Deci & Ryan, 2008; Diener, Sapyta, & Suh, 1998; Galinha, 2008; Galinha & Ribeiro, 2005^b). A componente afetiva é de natureza emocional, onde a felicidade está relacionada com a avaliação que cada sujeito faz relativamente às suas experiências emocionais - positivas ou negativas - (Diener, 2009). Por outro lado, a componente cognitiva caracteriza-se por um julgamento cognitivo consciente do sujeito em relação à sua vida em critérios de avaliação que dependem de si próprio (Diener, 2009; Pavot & Diener, 1993).

Estas três dimensões, ou seja, a satisfação com a vida, afetos positivos e afetos negativos estão relacionadas entre si, sendo a satisfação com a vida considerada uma

dimensão de cariz cognitivo, enquanto que, os afetos são considerados uma dimensão de cariz emocional, contudo os afetos são construtos separados entre si (Novo, 2003).

Uma das perspetivas que o bem-estar assume é o bem-estar psicológico, que se relaciona com conhecimentos em áreas como a psicologia do desenvolvimento humano, a psicologia humanista existencial e a saúde mental (Machado & Bandeira, 2012). A perspetiva do bem-estar psicológico surgiu na década de 80, a partir de uma investigação relativa ao funcionamento positivo no âmbito psicológico, onde se verificou os pontos de convergência entre as teorias humanistas e existenciais do desenvolvimento humano (Ryff, 1989). Conceitos como, a individualização de Jung (1933), o sentido da vida de Frankl (1946) e as tendências básicas da vida de Buhler (1950), entre outros, deram origem às dimensões do construto do bem-estar psicológico (citado por Ryff, 1989; Ryff & Singer, 2008).

Os estudos têm evidenciado que o significado e o propósito que os sujeitos atribuem à sua vida associa-se positivamente com a satisfação com a vida e com indicadores de funcionamento psicológico, tais como: objetivos pessoais, traços de personalidade e acontecimentos de vida (Baumeister & Vohs, 2002; Cohen & Chais, 2012; McMahan & Renken, 2011).

Surgiu mais tarde uma perspetiva multidimensional de seis componentes que definiram este conceito: a autoaceitação, a autonomia, o controlo sobre o meio, as relações positivas, o propósito de vida e o desenvolvimento pessoal (Keyes et al., 2002; Ryff & Keyes, 1995). Estes seis componentes podem ser explicados como: (i) a autoaceitação refere-se à capacidade de o indivíduo aceitar o *self* na sua integridade, esta dimensão engloba a aceitação de si mesmo e do outro e uma atitude positiva para com a sua identidade; (ii) a autonomia refere-se à autodeterminação, à independência e à regulação do comportamento, como características essenciais a qualidade de vida e é um determinante do bem-estar de um indivíduo e de uma vida saudável; (iii) o controlo sobre o meio está relacionado com a capacidade que o indivíduo tem de escolher, organizar e desenvolver um espaço para satisfazer as suas necessidades pessoais; (iv) as relações positivas referem-se à qualidade das relações com os outros, ou seja, consistem em relacionamentos seguros, íntimos e satisfatórios; (v) o propósito de vida que está associado ao sentido de vida, refere-se à direção pessoal, à perceção de existirem objetivos e propósitos de vida e por fim temos a dimensão do (vi) desenvolvimento pessoal, focada no desenvolvimento contínuo do indivíduo, na capacidade de permanecer aberto a novas experiências e na procura pela sua autorrealização.

O bem-estar psicológico acaba por ser determinado pela interação entre as oportunidades e as condições de vida, bem como pela forma como o indivíduo organiza o seu conhecimento sobre si próprio e sobre os outros (Maia, 2015).

Outra das perspetivas que é assumida pelo bem-estar é o bem-estar no trabalho e/ou organizações que se relaciona com a perspetiva da psicologia positiva, mais concretamente com a Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO) positiva. O objetivo é a aplicação da psicologia para a promoção e qualidade de vida no trabalho, com vista a que se alcance a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, considerando-se aspetos psicológicos, sociais e organizacionais subjacentes à relação entre o trabalho e a saúde dos trabalhadores.

Na abordagem de Peter Warr em 2002, o bem-estar no trabalho surge associado ao conceito tradicional de satisfação no trabalho, quer em termos gerais, quer em termos específicos. Em termos gerais, este conceito é operacionalizado através da satisfação global no trabalho, enquanto que, em termos específicos é operacionalizado por diferentes aspetos da satisfação (e.g. remuneração, condições de trabalho) (citado por Sobral, 2016).

Para Danna e Griffin, em 1999, o bem-estar no trabalho engloba as noções de bem-estar – que é algo mais abrangente e amplo - e de saúde – que é uma sub-componente do bem-estar. O bem-estar engloba neste sentido a satisfação que o indivíduo possa sentir ao nível da sua vida fora do trabalho (e.g. vida familiar), no trabalho propriamente dito (e.g. colegas de trabalho) e ao nível da sua saúde no geral. O conceito de saúde enquanto subcomponente do bem-estar conjuga indicadores mentais/psicológicos (e.g., ansiedade) e indicadores físicos/fisiológicos (e.g. saúde física geral). Para estes dois autores as experiências vividas no meio ocupacional, de natureza física, emocional, psicológica ou social, afetam as pessoas tanto nesse meio, como noutros domínios da sua vida (citado por Ferreira, 2015).

O conceito do bem-estar no trabalho, como explicado anteriormente, engloba três componentes: a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. No que se refere a satisfação no trabalho, um fenómeno individual, que pode ser o resultado da avaliação que o trabalhador faz sobre o seu trabalho ou níveis de realização dos seus valores através dessa atividade. Pode resultar das condições do trabalho (e.g. trabalho propriamente dito, remuneração, reconhecimento, ambiente de trabalho) ou dos agentes de trabalho (colegas, chefias, supervisores, a própria organização), devendo por isso analisar-se os diversos fatores e as suas inter-relações (Marqueza & Moreno, 2005).

O envolvimento com o trabalho está relacionado com o conceito de *engagement*, ou seja, com um estado mental positivo, enriquecedor e relacionado com o trabalho,

caracterizado por vigor – elevados níveis de energia e resiliência mental-, dedicação – sentimento de significado no trabalho, entusiasmos, inspiração, orgulho e desafio na realização das tarefas- e absorção - estado de concentração total no trabalho em que o indivíduo se encontra intensamente ligado e envolvido nas suas tarefas (Gramacho, 2012).

Já o conceito de comprometimento organizacional afetivo, representa a concepção de uma ligação positiva entre o trabalhador e a organização, de elevada identificação e reconhecimento. Falarmos de uma ligação afetiva à uma organização é incluirmos experiências emocionais positivas (e.g. orgulho, confiança, dedicação), ou seja, o indivíduo estabelece relações com a organização assentes numa interação e experiências positivas e prazerosas. Caso as experiências estabelecidas sejam negativas, existe uma ausência de compromisso afetivo do trabalhador, para com a entidade empregadora (Siqueira & Padovam, 2008).

Segundo Zwersloot e Pot (2004), Bakker e Schaufeli (2008), o bem-estar em contexto organizacional é uma estratégia essencial com benefícios para a organização uma vez que defende que a felicidade ou infelicidade tem um papel importante na vida profissional e/ou organizacional. De uma forma geral a infelicidade pode estar associada às elevadas exigências do meio e mal-estar provocado pela ansiedade, enquanto que a felicidade pode relacionar-se com fatores como, a remuneração, a progressão na carreira ou a variedade nas tarefas (citado por Araújo, 2011).

1.2. Prática de exercício físico

Nos dias de hoje o sedentarismo está na origem de diversas doenças crónicas, representando por isso um enorme peso económico a nível mundial (Carneiro, 2012), sendo a resposta a este flagelo a prática de atividade e exercício físico.

Em primeiro lugar torna-se importante diferenciar o conceito de atividade física e exercício físico. A atividade física é definida como qualquer movimento produzido pelos músculos esqueléticos que resultam de um incremento substancial sobre o dispêndio energético (Caspersen, Powell, & Christenso, 1985). Existem dois tipos de atividade física: a moderada – consiste num dispêndio de energia três a seis vezes maior do que o repouso, ou seja, atividades que sejam praticadas de forma ativa e com uma certa intensidade (e.g. dançar) - e a vigorosa – consiste num dispêndio de energia de sete vezes mais do que o repouso, implica prática de atividades desportivas coletivas de alta intensidade (e.g. natação) (Calmeiro & Matos, 2004).

A atividade física torna-se essencial para a nossa saúde e bem-estar e é associada a muitos benefícios físicos, sociais e psicológicos (Alves, 2010). Segundo Martinsen (1993), a prática de atividade física pode prevenir o aparecimento de estados depressivos e ter um grande impacto na qualidade de vida dos indivíduos, sendo por isso um auxílio no tratamento de diversas perturbações psicológicas (Calmeiro & Matos, 2004). Praticar exercício físico regularmente está associado a diversos benefícios, nomeadamente no tratamento de quadros de ansiedade ou transtornos de pânico. Por outro lado, o sedentarismo tem repercussões no bem-estar do indivíduo, ao aumentar o risco de cancro, diabetes, hipertensão e obesidade. Estudos na literatura, demonstram que existem associações entre baixos níveis de atividade física e sintomas de depressão e ansiedade (Sardinha et al., 2010).

A literatura demonstra que a prática regular de exercício físico indica uma diminuição do risco de doenças cardiovasculares, osteoporose, diabetes e hipertensão (Martins & Lopes, 2013; Penedo & Dahn, 2005; Warburton, Nicol, & Bredin, 2006, citados por Sliter & Sliter, 2014). Além destes benefícios físicos, existem também benefícios psicológicos como a redução da depressão, da agressividade, da ansiedade e da melhoria geral do humor, do funcionamento cognitivo e de um maior ajustamento psicológico e da auto-imagem (Hassmén, Koivula, & Uutela, 2000; Ruiz & Cañaveras, 2003, citados por Carneiro, 2012). Em contexto laboral, o exercício físico reflete-se numa melhor tomada de decisões e numa considerável melhoria da *performance* no trabalho (Treven, 2010).

Estudos comprovam que a maioria das pessoas experimenta sensações de bem-estar após o envolvimento com o exercício físico (Zmijewski & Howard, 2003, citado por Miranda, Mello, & Antunes, 2011), comprovando-se assim a existência de uma relação positiva entre medidas afetivas e exercício físico (Hansen, Stevens, & Coast, 2001; Parfitt, Markland & Holmes, 1994; Szabo, Meskó, Caputo, & Gill, 1998; citado por Miranda, Mello, & Antunes, 2011). Neste sentido, o envolvimento de indivíduos com exercício físico, está associado a maiores níveis de satisfação com a vida e felicidade (Stubbe, De Moor, Boomsma, & De Geus, 2007, citado por Miranda et al., 2011).

O exercício físico não é sinónimo de atividade física, é uma subcategoria, uma vez que no exercício físico também há movimentos produzidos pelos músculos esqueléticos, mas com exercícios que são planeados, estruturados e consistentes em movimentos repetitivos do corpo. De forma geral o exercício físico mantém os benefícios da condição física, como a resistência cardiorrespiratória, muscular, corporal, a força muscular e a flexibilidade (Harrington, 2013). Segundo Araújo e Araújo (2000), a atividade física é qualquer movimento

corporal com gasto energético acima dos níveis de repouso, enquanto que para Shephard e Balady (citado por Araújo & Araújo, 2000), atividade física relaciona-se com qualquer movimento corporal produzido pelos músculos esqueléticos que resultem num gasto energético. Atividade física e exercício físico, segundo estes autores, são diferenciados a partir da intencionalidade do movimento, sendo o exercício físico um subgrupo da atividade física (Araújo & Araújo, 2000).

Surge associado ao conceito de atividade e exercício físico, um terceiro conceito de aptidão física, definida como o conjunto de atributos que as pessoas têm ou adquirem que se relaciona com a capacidade de praticar atividade física (Caspersen, Powell, & Christenson, 1985). Alguns estudos demonstram que indivíduos com melhor aptidão física, recuperam de forma mais rápida de situações com *stress* do que indivíduos sedentários (Berger, Owen, & Man, 1993, citados por Calmeiro & Matos, 2004).

Ao longo dos últimos anos, verificou-se que a prática regular de exercício físico tem sido reconhecida como uma alternativa à promoção da saúde e a sensação de bem-estar, com benefícios tanto a nível físico, como cognitivo (Warburton, Nicol, & Bredin, 2006). Estudos já realizados nesta área concluíram que a maioria das pessoas experimentam sensações de bem-estar após o envolvimento em exercício físico (Zmijewski & Howard, 2003). O envolvimento dos indivíduos no exercício físico, associa-se a maiores níveis de satisfação com a vida e felicidade (Stubbe, De moor, Boosmsma, & Gues, 2007).

1.3. *Mindfulness*

O termo *mindfulness* significa recordar, reconhecimento, consciência, intencionalidade da mente, mente vigilante, atenção plena, alerta, autodetecção da consciência e autoconsciência (Silifant, 2007, citado por Gregório & Gouveia, 2011). É um conceito com raízes nas práticas meditativas orientais (Budistas) e que se refere a uma forma específica de prestar atenção. A sua prática requer a presença de três elementos-chave: i) atenção concentrada no momento presente; ii) intencionalidade; iii) ausência de julgamento (Kabat-Zinn, 1990; Shapiro et al., 2006). Esta abordagem é especialmente utilizada para que o sujeito aprenda a lidar com os seus pensamentos e sentimentos sobre o passado ou o futuro e a racionalizar, que leva o sujeito a perder o contacto com o momento presente e a viver num estado de “piloto automático” (Kabat-Zinn, 1990; Rejeski, 2008). Este estado leva a que a pessoa tenha dificuldades em lidar de maneira flexível com os acontecimentos do momento sobretudo os mais adversos.

Este conceito associa-se igualmente a práticas meditativas, que por sua vez se associa ao bem-estar, onde alguns estudos têm demonstrado associações a desfechos psicológicos positivos (Menezes, Dell’Agiolo, & Bizarro, 2011).

Autoras como Langer (1989, citado por Borynski, 2006) que foi uma das primeiras a definir este conceito, como um estado mental flexível no qual se está ativamente presente e sensível ao contexto. Por outro lado, Bishop e colaboradores (2004) propuseram que este construto tivesse dois componentes principais: a autorregulação da atenção e a orientação para a experiência do momento presente. Brown e Ryan (2003) definiram, como componentes essenciais do *mindfulness*, a consciência e a atenção no momento presente aos estímulos externos (e.g., sons) e aos estímulos internos (e.g., pensamentos). Vários autores conceptualizam o *mindfulness* como um conjunto de competências ou aptidões que podem ser apreendidas e praticadas e que contribuem para a saúde e o bem-estar dos indivíduos (Baer et al., 2006).

Diversos autores, encaram o *mindfulness* como uma capacidade inerente ao ser humano que pode ser melhorada e desenvolvida com a prática e é neste sentido que surge o treino de *mindfulness* constituído por cinco elementos chave: capacidade de observação, capacidade de descrição, capacidade de atuação consciente, capacidade de aceitação sem julgamento e capacidade de não reatividade às experiências interiores (Baer, 2006, citado por Viana, 2014). O treino de *mindfulness* pretende desenvolver nos indivíduos capacidades como: não julgar – que se relaciona com a imparcialidade da nossa própria vida e das nossas próprias experiências, paciência – perceber e aceitar que as coisas acontecem no seu devido tempo, mente do principiante – olhar para o momento presente, notando a presença e a forma como sentimos cada momento, confiança – desenvolver confiança em nós e nas nossas emoções, não se esforçar – ter um objetivo concreto, sermos nós no momento, aceitar – canalizar as nossas energias para a mudança e deixar ir – afastar pensamentos, emoções ou situações da nossa mente (Baer, 2006, citado por Viana, 2014). Diversos autores, concluíram que o treino de *mindfulness* é uma ferramenta eficaz e de baixo custo que pode ser implementada de forma consolidada nas organizações. Existem evidências da diminuição dos níveis de *stress*, *burnout*, ansiedade e melhorias na qualidade de vida e bem-estar dos participantes.

Este construto por ser multifacetado torna-se difícil de ser caracterizado e mensurado, apesar de ser um conceito aparentemente simples, não reúne o consenso de todos os investigadores. De uma forma geral, a definição deste conceito varia de contexto (social,

psicológico, clínico ou espiritual) bem como da perspectiva pelo qual é analisado (investigador, clínico ou praticante) (Singh et al., 2008). Posto isto, é um construto que é tratado como uma técnica, método, processo psicológico ou como o próprio resultado desse processo (Hayes & Wilson, 2003). O fato de não haver consenso, nem uma definição clara do conceito de *mindfulness* leva a que exista uma ambiguidade em torno deste tema e que dificulta a percepção das consequências destas práticas (Gregório & Gouveia, 2011).

Este conceito relaciona-se com o trabalho e com o contexto organizacional, na medida em que o trabalho é visto como uma atividade que nos dá meios para viver, mas também se interliga com a nossa própria realização pessoal e com os vínculos sociais que estabelecemos (Bernal, 2010, citado por Lisboa & Markus, 2015). Hoje em dia um dos maiores desafios para o bem-estar no trabalho, e para a reputação das organizações, que têm como objetivo terem boas práticas organizacionais, é a construção de um ambiente saudável. Assiste-se neste momento a várias transformações, a um mercado e ritmo de trabalho cada vez mais global, mais acelerado e caótico que levantam desafios aos trabalhadores e as organizações, para que garantam um impacto positivo no trabalho e na imagem da organização, garantindo uma maior qualidade de vida no trabalho (Limongi-França, 2010, citado por Lisboa & Markus, 2015).

Ao trabalharmos usamos o corpo e a mente, assim como a capacidade de expressar a interação entre ambos, o bem-estar e a eficiência acabam por depender do bom funcionamento e da relação entre estes dois componentes. Havendo um bom funcionamento entre estes dois elementos, acaba por haver um aumento da energia que pode ser colocada no trabalho sem gerar qualquer pressão excessiva, assim as emoções equilibram-se e a energia é direcionada para a atividade. Neste sentido, desenvolvermos a capacidade de permanecermos focados no que fazemos, para um estado de atenção plena ou *mindfulness*, leva naturalmente a que se aumente a concentração, a que se estimule a energia e consequentemente se gere uma sensação de bem-estar (Maitland, 2003, citado por Lisboa & Markus, 2015).

Mais recentemente o *mindfulness* foi objeto de estudo da área da psicologia organizacional e do trabalho, alguns estudos abordam a importância deste conceito no espaço de trabalho, na eficiência de atividades e na saúde física e psicológica (Dane & Brummel, 2013; Hulsheger et al., 2013, citado por Lisboa & Markus, 2015). Diversos estudos demonstraram que as práticas meditativas que melhoram a atenção plena promovem igualmente a saúde psicológica em ambientes clínicos e não clínicos (Cohen et al., 2005; Hulsheger et al., 2013, citado por Lisboa & Markus, 2015). A nível individual e

organizacional, o estado de consciência *mindfulness* envolve abertura há novidade, sensibilidade a diferentes contextos, perspectivas e orientação para o presente. Verificou-se que as pessoas que percebem diferentes perspectivas, fazem um pensamento dialético e por isso vêm diferentes pontos de vista, desta forma possuem uma disponibilidade mais flexível de processarem as informações (Butler & Gray, 2006, citado por Lisboa & Markus, 2015).

Os estudos realizados indicam uma relação positiva entre o *mindfulness* e o bem-estar físico, psicológico, a satisfação com a vida e a diminuição da depressão, ansiedade e *stress*. Outra relação positiva encontrada foi entre o *mindfulness* e o trabalho, ou seja, verificou-se que quem faz uso destas práticas ou possui estas competências apresenta uma maior capacidade de resolução de problemas, eficiência e um aumento no compromisso com o trabalho (Dane & Brummel, 2013, citado por Lisboa & Markus, 2015). Verificou-se ainda que existe uma maior promoção da satisfação no trabalho e uma prevenção na síndrome de *burnout* (Cohen-Katz et al., 2005, citado por Lisboa & Markus, 2015).

2. OBJETIVOS E HIPÓTESES DE ESTUDO

O enquadramento teórico apresentado, dá-nos a noção que a promoção do bem-estar é um tema central no mundo corporativo e académico dadas as consequências positivas que produz em termos de desempenho individual e da organização. Desta forma, torna-se pertinente focar a atenção no estudo dos seus preditores. As práticas de *mindfulness* e de exercício físico têm sido uma aposta das empresas, contudo, escassos são os estudos que aferem a sua pertinência, neste contexto o presente estudo procura estudar a relação entre as competências de *mindfulness*, exercício físico e bem-estar.

Em específico pretende-se verificar se indivíduos que praticam exercício físico e apresentam competências de *mindfulness* mais trabalhadas, apresentam níveis médios de bem-estar no trabalho mais elevados, em comparação com os indivíduos que não têm estas práticas e competências.

- **Hipótese 1:** Indivíduos que reportem prática de exercício físico apresentam níveis médios de bem-estar no trabalho superiores, em comparação com os indivíduos que não reportem prática de exercício físico;
- **Hipótese 2:** Indivíduos que praticam *mindfulness* apresentam níveis médios de bem-estar superiores aos que não praticam.

Outro dos objetivos de estudo é analisar se as competências de *mindfulness* são mediadoras da relação entre o exercício físico e o bem-estar no trabalho.

- **Hipótese 3:** As competências de *mindfulness* são mediadoras da relação entre a prática de exercício físico e o bem-estar no trabalho, desta forma hipotetiza-se que a prática de exercício físico estimula o desenvolvimento de competências de *mindfulness* que por sua vez se associa a níveis mais elevados de bem-estar no trabalho.

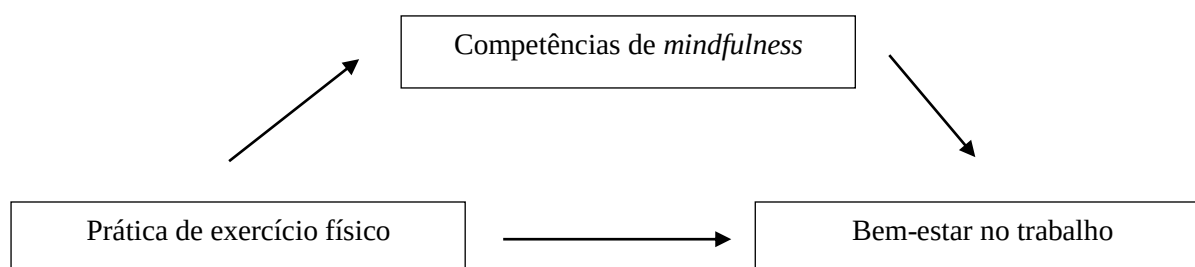


Figura 1: Modelo Empírico de investigação

3. MÉTODO

3.1. Participantes

A presente investigação é constituída por 108 participantes, provenientes da população geral e oriundos de diferentes setores de atividade.

Definiu-se como critério de inclusão os participantes estarem ativos profissionalmente, podendo ou não ser praticantes de exercício físico e/ou *mindfulness*.

No que se refere às idades dos participantes do estudo, estas estão compreendidas entre os 19 e os 58 de idade ($M = 30,58$; $DP = 8,95$). Relativamente ao género dos participantes, como se pode observar na tabela 2: 83,3% é do género feminino e 16,7% é do género masculino. Ao nível do estado civil (tabela 3), verifica-se que 71,3% são solteiros (as), 13,0% são casados (as), 11,1% estão em união de fato e 4,6% estão divorciados (as).

Tabela 1

Idade

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	108	19	58	30,58	8,952

Tabela 2

Género

	N	%
Feminino	90	83,3
Masculino	18	16,7
Total	108	100,0

Tabela 3

Estado Civil

	N	%
Solteiro (a)	77	71,3
Casado (a)	14	13,0
União de fato	12	11,1
Divorciado	5	4,6
(a)		
Total	108	100,0

No que se refere às habilitações académicas dos participantes em estudo (tabela 4), 34,3% tem mestrado, 33,3% tem uma licenciatura e 22,2% completou o ensino secundário.

Tabela 4

Habilitações académicas

	N	%
Ensino Secundário	24	22,2
Licenciatura	36	33,3
Pós-Graduação	11	10,2
Mestrado	37	34,3
Total	108	100,0

A amostra é constituída maioritariamente por trabalhadores por conta de outrem (68,5%), seguido de trabalhadores estudantes (12,0%), estagiários (10,2%), trabalhadores independentes (8,3%) e outras situações profissionais (0,9%) (tabela 5). Relativamente às condições contratuais (tabela 6), 38,0% encontram-se efetivos, 30,6% estão em regime de contratos de trabalho a termo certo, 18,5% em regime de contratos de trabalho a termo incerto e 13,0% numa outra situação contratual.

Tabela 5
Situação profissional

	N	%
Estagiário (a)	11	10,2
Trabalhador independente	9	8,3
Trabalhador por conta de outrem	74	68,5
Trabalhador-Estudante	13	12,0
Outra	1	,9
Total	108	100,0

Tabela 6
Condição contratual

	N	%
Efetivo	41	38,0
Termo certo	33	30,6
Termo incerto	20	18,5
Outra	14	13,0
Total	108	100,0

De salientar que os participantes do estudo trabalham sobretudo no setor da saúde (42,6%), seguido do setor do ensino (7,4%), da administração pública (5,6%), auditoria e consultoria (5,6%) e retalho e/ou consumo (5,6%). Os restantes setores têm uma menor expressividade, como é o caso da informática (1,9%) ou da engenharia e indústria transformadora (2,8%) (tabela 7).

Tabela 7
Setor de atividade em que se trabalha

	N	%
Administração Pública	6	5,6
Auditoria e Consultoria	6	5,6
Engenharia e Indústria transformadora	3	2,8
Informática	2	1,9
Comércio	4	3,7
Construção	4	3,7
Ensino	8	7,4
Saúde	46	42,6
Retalho e Consumo	6	5,6
Transportes e Comunicações	5	4,6
Outro	18	16,7
Total	108	100,0

Relativamente a função que exercem na atualidade, 17,6% é técnico de recursos humanos, 9,3% são administrativos (as), 6,5% psicólogos (as), 4,6% estagiários, 4,6% técnicos de radiologia, havendo uma menor expressão nas restantes funções (anexo A). No

que se refere há antiguidade na empresa e como se pode observar na tabela 8, 59,3% está há anos na mesma empresa, 39,8% está há meses e 0,9% especifica outra situação (e.g. dias).

Tabela 8
Antiguidade na empresa

	N	%
Meses	43	39,8
Anos	64	59,3
Outra	1	,9
Total	108	100,0

3.2 Desenho de Estudo

O presente estudo é quantitativo (Fortin, 1999), transversal e correlacional, uma vez que os dados foram recolhidos num só momento, as variáveis não foram manipuladas e não se consegue estabelecer uma ordem causal entre elas, procurando-se estabelecer apenas relações entre variáveis.

A metodologia empregue foi por inquérito, através de um questionário abaixo descrito (anexo B).

3.3 Instrumentos

O questionário elaborado para a recolha dos dados da presente investigação, resulta da compilação de três escalas: uma escala relacionada com a prática de atividade física, uma escala que avalia cinco facetas distintas do construto de *mindfulness* e uma escala que avalia o bem-estar no trabalho. Além destas três escalas existe ainda uma escala sociodemográfica que caracteriza os participantes do estudo, nomeadamente em variáveis como: a idade, estado civil, habilitações literárias, situação profissional entre outras características dos participantes.

Numa primeira fase o questionário reforça o caráter voluntário, o anonimato e a confidencialidade dos dados tratados. Numa segunda fase inicia-se a recolha de alguns dados sociodemográficos dos participantes do estudo e numa terceira fase surgem as três escalas, primeiramente a escala da atividade física, posteriormente a escala de *mindfulness* e por fim a escala relacionada com o bem-estar no trabalho.

- **Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ)**

A prática de exercício físico/atividade física foi avaliada por múltiplos indicadores de exercício físico, nomeadamente o auto-reporte da prática de exercício físico e o Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ), que é uma adaptação para a população Portuguesa, da versão modificada do *Habitual Physical Activity Questionnaire - HPAQ* (Baecke) (Almeida e Ribeiro, 2014). A escala de resposta deste questionário é do tipo *Likert*, com uma cotação de 1 a 7, com a exceção das perguntas de resposta aberta (Almeida & Ribeiro, 2014).

O IPAQ é um questionário que permite calcular o tempo semanal gasto em atividades físicas de intensidade moderada e vigorosa, em diferentes contextos do quotidiano, bem como o tempo despendido em atividades passivas (Nunes, 2012). Os itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 21 referem-se a prática de exercício físico com base no auto-reporte (e.g. “Atendendo à sua vida diária, de 1 a 7, considera-se muito sedentário(a) ou muito ativo(a)?”).

Os itens 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 e 20 dizem respeito a prática de atividade física de acordo com as categorias do IPAQ. (e.g. “Quantos dias por semana fez atividade física moderada?”). Dentro das categorias do IPAQ, podemos ter três: (i) a primeira categoria corresponde ao nível baixo, quando o nível de atividade física é baixo e não pode ser colocado, nem na segunda, nem na terceira categoria; (ii) a segunda categoria corresponde ao nível moderado, quando o individuo pratica atividade física de intensidade vigorosa 3 ou mais dias por semana (pelo menos 20 minutos por dia), quando pratica atividades como caminhadas 5 ou mais dias por semana (pelo menos 30 minutos por dia) ou quando pratica atividade física de intensidade combinada (moderada-vigorosa), 5 ou mais dias; (iii) a terceira categoria corresponde ao nível elevado que consiste em atividade física de intensidade vigorosa, pelo menos 3 dias, 7 dias ou mais dias de atividade física de intensidade combinada (moderada-vigorosa) (anexo C).

- **Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ)**

O conceito *mindfulness* foi avaliado pela escala das cinco facetas de *mindfulness*-FFMQ de Baer et al., 2006. O presente questionário avalia um construto multifacetado, avaliando-o por isso em cinco facetas distintas. Este questionário é composto por 39 itens de autorresposta que avaliam a tendência de cada individuo de estar *mindful* no dia-a-dia. A escala de resposta é numa escala de tipo *Likert* de 1 (nunca ou muito raramente verdadeiro) a 5 (muito frequentemente ou sempre verdadeiro). As subescalas da versão original apresentaram valores indicativos de uma boa consistência interna: α observar = .83; α

descrever = .91; α agir com consciência = .87; α não julgar = .87; α não reagir = .75 (Gregório & Gouveia, 2011).

De acordo com as cinco facetas da escala de *mindfulness*, à subescala observar, correspondem os itens 15, 20, 6, 31, 1, 25, 11 e 36 (e.g. “Presto atenção às sensações, tais como o vento no meu cabelo ou o sol no meu rosto”), à subescala descrever correspondem os itens 12, 37, 27, 2, 16, 7, 32 e 22 (e.g. “Tenho dificuldade em encontrar palavras para descrever o que penso”), à subescala agir com consciência correspondem os itens 28, 38, 13, 34, 8, 5, 23 e 18 (e.g. “Distraio-me facilmente”), à subescala não julgar pertencem os itens 25, 14, 30, 17, 3, 39, 10 e 35 (e.g. “Acredito que alguns dos meus pensamentos são anormais ou maus e que não devia pensar dessa forma”) e por fim à subescala não reagir pertencem os itens 29, 24, 33, 19, 21, 9 e 4 (e.g. “Observo os meus sentimentos sem me perder neles”) (anexo D).

- **Bem-estar no trabalho (BEP)**

O bem-estar no trabalho foi avaliado pela escala do bem-estar no trabalho de Schaufeli e Baller (2003), traduzida e adaptada para a população portuguesa. Esta escala é composta por 17 itens e tem como objetivo primordial perceber o nível de bem-estar em contexto laboral. A escala de resposta é uma escala de *Likert*, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) (e.g. “Para mim o trabalho é desafiador”) (anexo E).

3.4 Procedimento

Para a realização desta investigação, em primeiro lugar compilaram-se as três escalas que avaliam as três variáveis em estudo. Após esta compilação, construiu-se um questionário único para se poder recolher os dados do presente estudo, no software *Qualtrics*.

Após o questionário estar construído efetuou-se o pré-teste e posteriormente foi colocado *online*, em diversas plataformas (e.g., *linkedin*) de forma a poder abranger mais participantes, tendo ficado disponível a recolher respostas, durante três meses.

De salientar que a primeira página do questionário explica aos participantes o objetivo do estudo, a duração esperada de resposta ao questionário, bem como reforça o caráter voluntário, o anonimato e a confidencialidade dos dados tratados. Ao todo o questionário tem a duração expectável de 15 minutos e deve ser todo concluído para poder ser considerado no estudo. No final do preenchimento do instrumento de recolha de dados, caso existissem

dúvidas, os participantes tinham disponíveis o contacto da investigadora a fim de esclarecer alguma questão ou dúvida.

Após este período não foram recolhidas mais respostas dos participantes, tendo sido fechado o questionário para se poder extrair os dados e começar-se as análises estatísticas. Uma vez que o questionário foi feito online, os dados foram extraídos diretamente do *Qualtrics* para a base de dados do *SPSS*. Inicialmente validou-se a base de dados, através da estatística descritiva e começou-se por recodificar algumas variáveis em estudo, para que se tornasse mais perceptível a interpretação dos resultados. De seguida procedeu-se à caracterização sociodemográfica dos participantes do estudo, através das respetivas estatísticas descritivas. Após esta caracterização construíram-se os índices das subescalas e procederam-se às análises da consistência interna dos instrumentos que foram utilizados no presente estudo. Por fim realizaram-se correlações entre as variáveis e análises comparativas, de forma a que se seguisse a análise da mediação entre as variáveis.

Os dados foram analisados através do software informático *IBM SPSS Statistics 23* (*SPSS*).

4. RESULTADOS

Inicialmente, antes da análise inferencial e respondendo às hipóteses propostas no estudo, importa analisar as escalas e subescalas do presente estudo, de forma descritiva.

Caracterização dos inquiridos em termos de atividade física e exercício físico

O questionário usado na presente investigação, conta com duas subescalas, nomeadamente a prática de exercício físico com base no auto-reporte e a prática de atividade física de acordo com o questionário IPAQ.

Prática de exercício físico com base no auto-reporte:

Em primeiro lugar dos 108 participantes, 47 participantes (43,5%) pratica exercício físico e 61 participantes (56,5%) não pratica exercício físico/desporto (tabela 9).

Tabela 9

Prática de exercício físico reportada

	N	%
Sim	47	43,5
Não	61	56,5
Total	108	100,0

Dos praticantes de exercício físico, 32 sujeitos (68,1%) praticam ginásio e 6 sujeitos (12,8%) praticam caminhadas. Os restantes dispersam entre atividades como: o crossfit (4,3%), a dança (2,1%), o karaté (2,1%) ou a natação (2,1%) (tabela 9.1).

Tabela 9.1

Tipo de exercício físico praticado

	N	%
Bicicleta, patins	1	2,1
Caminhada	6	12,8
Crossfit	2	4,3
Dança	1	2,1
Ginásio	32	68,1
Karaté	1	2,1
Marcha e corrida	1	2,1
Natação	1	2,1
Running	1	2,1
Surf	1	2,1
Total	47	100,0

Relativamente aos treinos semanais e horas semanais, como se pode observar na tabela 9.2, verificamos que 20 sujeitos, ou seja, 42,6% faz 3 treinos por semana, seguido dos 2 treinos por semana, feito por 13 sujeitos (27,6%). Na tabela 9.3 é possível analisar relativamente ao número de horas de treino por semana, que a média é de 3 horas e 38 minutos, com um desvio padrão de 1,92 e com um mínimo de 1 hora de treino por semana e um máximo de 10 horas.

Tabela 9.2
Número de dias de treino por semana

	N	%
1	4	8,5
2	13	27,6
3	20	42,6
4	8	17,0
5	2	4,3
Total	47	100,0

Tabela 9.3
Número de horas de treino por semana

Média (horas)	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
3,38	1,92	1	10

De acordo com a análise da tabela 9.4, no que se refere a relação com o exercício físico, numa escala até 7 pontos, os participantes consideram ter uma relação em média de 5,13, com um desvio padrão de 1,62, o que nos leva a concluir que a média das respostas dos participantes situa-se num valor positivo e próximo da harmonia com o exercício físico. De salientar que 16 sujeitos (14,8%) considera que consegue harmonizar a prática de exercício físico com o resto da sua vida, enquanto que apenas 1 sujeito (0,9%) considera ter uma relação de obsessão com a prática de exercício físico (anexo F).

Tabela 9.4
Como considera a sua relação com o exercício físico

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
De 1 a 7, como considera ser a sua relação com o exercício físico?	47	1	7	5,13	1,62

Nota: 1= Tenho quase compulsão obsessiva para fazê-lo a 7= Consigo harmonizá-lo com o resto da minha vida

Relativamente ao envolvimento com uma atividade física, numa escala até 7 pontos, a média das respostas situa-se nos 4,81, com um desvio padrão de 1,45, o que nos diz que os participantes percecionam que se envolvem em atividades físicas por escolha própria (tabela 9.5).

Tabela 9.5

Até que ponto envolver-se numa atividade física é algo que lhe é exigido fazer ou é uma escolha própria?

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Avalie de 1 a 7 até que ponto habitualmente sente que envolver-se numa actividade física é algo que lhe é exigido fazer ou é uma escolha própria?	47	1	6	4,81	1,45

Nota: 1= Exigido fazer a 7= Escolha própria

Na questão como considera a sua relação com o exercício físico os participantes, nem se consideram muito sedentários, nem muito ativos, uma vez que se observa na tabela 9.6, que 19 sujeitos (40,4%) se situam na resposta 4 e 10 sujeitos (21,3%) situam-se na resposta 5. De forma geral os participantes percepcionam-se num valor intermédio entre o muito sedentário e o muito ativo.

Tabela 9.6

Como considera ser a sua relação com o exercício físico

	N	%
Muito sedentário	1	2,1
2	1	2,1
3	6	12,8
4	19	40,4
5	10	21,3
6	6	12,8
Muito ativo	4	8,5
Total	47	100,0

Ao analisar-se a tabela 9.7, verifica-se que existem vários objetivos para os participantes praticarem exercício físico sendo que, 33 participantes consideram que um dos objetivos principais é sentirem-se mais saudáveis, enquanto que 29 participantes, considera importante que a prática de exercício físico leve a uma melhor aparência e 28 participantes considera que é um fator importante no alívio do *stress* e da tensão.

Tabela 9.7
Principais objetivos para a prática de exercício físico

	N
Relacionar-me com outras pessoas.	1
Melhorar a minha aparência física.	29
Desafiar os meus limites e competências.	9
Competir com outras pessoas.	0
Aliviar sintomas e problemas de saúde.	8
Prevenir o aparecimento de doenças.	8
Ter mais energia e agilidade no dia-a-dia.	15
Sentir-me mais saudável.	33
Ser reconhecido pelos outros pelas minhas capacidades físicas.	0
Aliviar o stress e a tensão.	28
Desenvolver a força e a resistência.	9
Controlar o peso.	21

Esta escala é ainda constituída por 15 itens, que foram avaliados segundo uma escala de *Likert* de 1 a 7 e que avaliam a opinião dos participantes, praticantes de exercício físico, do estudo, sobre o tema. No que se refere a consistência interna da escala, a mesma apresenta um *Alpha* de *Cronback* de $\alpha=0,933$, como é possível verificar na tabela 9.8, considerado um valor excelente.

Pode-se observar, na tabela 9.9, que numa escala de resposta de 1 a 7, a média das respostas dos sujeitos é de 5,61 e o desvio padrão é de 0,87, logo as médias das respostas dos participantes situam-se mais no “concordo pouco”, com as afirmações sobre o exercício físico.

Tabela 9.8

Alpha de Cronbach escala exercício físico

Estatística de confiabilidade	
Cronbach's Alpha	Número de itens
,93	15

Tabela 9.9

Estatística descritiva do variável exercício físico

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Exercício físico	47	3,47	7,00	5,61	,87

Prática de atividade física de acordo com o questionário IPAQ:

De acordo com o questionário IPAQ, existem 3 categorias associadas aos níveis de prática de atividade física: a primeira categoria corresponde ao nível baixo, a segunda categoria corresponde ao nível médio e a terceira categoria corresponde ao nível elevado (Nunes, 2012).

Nesse sentido foi feita a análise descritiva da subescala dos três níveis de prática de exercício físico.

Tabela 10.

Durante a última semana, fez atividade vigorosa a uma velocidade acelerada? (e.g. correr)

	N	%
Sim	25	53,2
Não	22	46,8
Total	47	100,0

Observando a tabela 10, dos praticantes de exercício físico, 25 participantes (53,2%) reportaram que na última semana, fizeram alguma atividade física vigorosa a uma velocidade acelerada. Destes 25 participantes e observando a tabela 10.1, concluiu-se que 21 sujeitos

(84,0%) praticam pelos menos 3 vezes atividade física vigorosa, que corresponde ao nível elevado segundo o questionário do IPAQ.

Tabela 10.1

Quantos dias por semana fez atividade física vigorosa?

dias	N	%
3	21	84,0
4	3	12,0
5	1	4,0
Total	25	100,0

Ao observarmos a tabela 10.2, onde o tempo despendido numa atividade surge em minutos, verificamos que a média despendida na prática de atividade física vigorosa é de 129,20 minutos, numa variação entre 20 a 540 minutos.

Tabela 10.2

Quanto tempo, no total, despendeu num desses dias, a realizar atividade física vigorosa?

Média (minutos)	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
129,20	128,40	20	540

Relativamente ao nível médio, associado a atividade física moderada e observando a tabela 10.3 verifica-se que 16 sujeitos (34,0 %) realizaram algum tipo de atividade física moderada. Destes 16 sujeitos, e segundo a tabela 10.4, 5 sujeitos fizeram estas atividades em 2 dias, outros 5 sujeitos fizeram em 3 dias, e nos restantes 6 sujeitos, 3 fizeram em 4 dias e os últimos 3 em 5 dias.

Tabela 10.3

Durante a última semana, fez atividade física moderada? (e.g. andar de bicicleta)

	N	%
Sim	16	34,0
Não	31	66,0
Total	47	100,0

Tabela 10.4

Quantos dias por semana fez atividade física moderada?

dias	N	%
2	5	31,3
3	5	31,3
4	3	18,7
5	3	18,7
Total	16	100,0

Pelo menos 4 sujeitos gastaram 180 minutos a realizar alguma atividade física moderada e outros 4 sujeitos gastaram 300 minutos. De forma geral o tempo total gasto em alguma atividade física moderada varia de 30 a 360 minutos, com uma média de 215,63 minutos e um desvio padrão de 101,12.

Tabela 10.5

Quanto tempo, no total, despendeu num desses dias, a realizar atividade física moderada?

Média (minutos)	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
215,63	101,12	30	360

No nível baixo, associado à atividade física como caminhadas, segundo a tabela 10.6 validamos que 42 sujeitos (38.9%) caminhou ou andou durante pelo menos 10 minutos seguidos na última semana.

Tabela 10.6

Durante a última semana, andou ou caminhou durante pelo menos 10 minutos seguidos?

	N	%
Sim	42	38,9
Não	5	4,6
Total	47	100,0

Dos 42 sujeitos, que realizaram atividade física de nível baixo, verificamos que 13 sujeitos caminharam ou andaram 5 dias por semana, outros 13 sujeitos caminharam ou andaram 7 dias por semana e os restantes variaram entre 1 a 6 dias por semana (anexo G). Ao todo verificou-se na tabela 10.7, que a média que os sujeitos despenderam a andar ou

caminhar foi de 93,48 minutos, sendo que o tempo no total de prática de atividade física baixa varia entre 10 a 480 minutos.

Tabela 10.7

Quanto tempo, no total, despendeu num desses dias a andar/caminhar?

Média (minutos)	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
93,48	102,46	10	480

A atividade física de andar e/ou caminhar pode ser feita a vários ritmos, como se pode observar na tabela 10.8, a resposta mais frequente nesta questão foi “Moderado, que torna a sua respiração um pouco mais intensa que o normal” (n= 32, 76,2%), seguido pelo “Lento, que não causa qualquer alteração na respiração (n= 7, 16,7%) e por último o “Vigoroso, que torna a sua respiração muito mais intensa que o normal” (n= 3, 7,1%).

Tabela 10.8

A que ritmo costuma caminhar

	N	%
Vigoroso	3	7,1
Moderado	32	76,2
Lento	7	16,7
Total	42	100,0

Na tabela 10.9 e 11, podemos verificar que no geral dos 42 participantes que andaram ou caminharam pelo menos 10 minutos seguidos, a média de tempo que passaram sentados durante os dias de semana, foi de 600 minutos. Ao fim de semana, verificou-se uma redução no tempo total que passam sentados, verificando-se uma média de 310 minutos.

Tabela 10.9

Quando tempo, no total, passou sentado durante um dos dias de semana (minutos)

Média (minutos)	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
600,00	714,74	60	3600

Tabela 11

Quando tempo, no total, passou sentado durante um dos dias de fim-de-semana (minutos)

Média (minutos)	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
310,00	245,04	60	1200

Caracterização dos inquiridos em termos da prática e competências de mindfulness

Relativamente à prática de *mindfulness*, na presente amostra e segundo a tabela 12, verificou-se que dos 108 participantes, 30,6% refere praticar *mindfulness*, enquanto que 69,4% não tem contacto com estas práticas.

Tabela 12
Práticas de mindfulness

Prática de <i>Mindfulness</i>			
		N	%
Casos	Válidos	33	30,6
	Excluídos	75	69,4
	Total	108	100,0

O conceito de *mindfulness*, foi avaliado segundo a sua prática e segundo as facetas de *mindfulness*, a que se dizem respeito as competências. No que se refere a consistência interna da escala que foi utilizada, a mesma apresenta um *Alpha* de *Cronback* de $\alpha=0,916$, como se observa na tabela 12.1, o que é considerado um valor excelente. Posto isto, analisaram-se os restantes *Alpha's* de *Cronback* das subescalas, como é possível verificar na mesma tabela, confirmou-se a presença de consistência interna nas subescalas. De salientar que todas as subescalas apresentam um *Alpha* muito bom, excepto a subescala descrever ($\alpha=0.523$) e não reagir ($\alpha=0.743$), ambas classificáveis como razoáveis.

Tabela 12.1
Alpha de Cronback da escala e subescalas do mindfulness

Escala e subescalas	<i>Alpha de Cronback</i>	Número de itens
Escala de <i>mindfulness</i>	,916	39
Subescala - Não Julgar	,910	8
Subescala - Observar	,828	8
Subescala - Agir	,869	8
Subescala - Descrever	,523	8
Subescala – Não reagir	,743	7

Neste sentido e após a validação dos *Alpha's* de *Cronback*, criaram-se cinco novas variáveis referentes a cada subescala, da escala principal do *mindfulness*.

De acordo com a observação da tabela 12.2, relacionada com as estatísticas descritivas de cada subescala, podemos analisar que na variável *não julgar*, a média é 2,74 e o desvio padrão é 0,931, o que significa numa escala de 5 pontos, a média das respostas dos sujeitos estão mais próximas da categoria “algumas vezes verdadeiro”. Relativamente à variável *observar* a média foi de 3,51 e o desvio padrão foi de 0,740, a média dos sujeitos situam-se entre “algumas vezes verdadeiro” e “frequentemente verdadeiro”. No que respeita a variável *agir com consciência*, a média das respostas situam-se nos 2,50 e o desvio padrão é de 0,758, a média dos sujeitos situa-se assim no “raramente verdadeiro”. A variável *descrever*, apresenta uma média de 3,13 e um desvio padrão de 0,454, a média de respostas dos sujeitos está assim no “algumas vezes verdadeiro”. Por fim a variável *não reagir*, tem uma média de 2,99 e um desvio padrão de 0,620, assim a média de respostas dos sujeitos está entre “raramente verdadeiro” e “algumas vezes verdadeiro”, estando claramente mais próximo de algumas vezes verdadeiro.

De uma forma geral as duas subescalas com uma média mais elevada relativamente as restantes, são a *observar* (média=3,51) e a *descrever* (média=3,13).

Tabela 12.2

Estatísticas descritivas das subescalas de mindfulness

Competências/facetas de <i>mindfulness</i>	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Não julgar	33	1,00	4,75	2,74	,931
Observar	33	1,50	4,63	3,51	,740
Agir	33	1,00	4,50	2,50	,758
Descrever	33	2,38	4,50	3,13	,454
Não reagir	33	1,57	4,71	2,99	,620

Caracterização dos inquiridos em termos do bem-estar no trabalho

No que se refere ao bem-estar no trabalho, que foi avaliado por uma escala constituída por 17 itens, validou-se que a consistência interna da escala, apresenta um *Alpha* de *Cronbach* de 0,929, como se pode observar na tabela 13, valor considerado como excelente.

Tabela 13

Apha de Cronbach da escala bem-estar no trabalho

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,929	17

De seguida criou-se uma variável referente a esta escala e analisaram-se as estatísticas descritivas. De acordo com a tabela 13.1, podemos observar, numa escala de resposta de 1 a 5, que a média de respostas dos sujeitos foi de 3,53 e o desvio padrão de 0,627, logo a média de respostas dos sujeitos situa-se entre o “não concordo, nem discordo” e “concordo”, sendo que se aproxima mais do “não concordo, nem discordo”.

Tabela 13.1
Estatísticas descritivas da escala bem-estar no trabalho

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Bem-estar no trabalho	108	1,41	4,94	3,53	,627

Correlações entre o bem-estar no trabalho, a prática de exercício físico e o mindfulness

Após as análises descritivas, seguimos para a análise das correlações de *Pearson*, onde se verificou que genericamente as correlações não seguem os padrões esperados.

Ao analisarmos a tabela 14, verificamos que a subescala observar apresenta correlações significativas com a subescala descrever ($r=0,627$, $p<.01$) e não reagir ($r=0,687$, $p<.01$) e que a subescala não julgar, apresenta correlações positivas com a subescala agir ($r=0,743$, $p<.01$). Observa-se também que a subescala agir, encontra-se igualmente correlacionada positivamente, com a subescala não reagir ($r=0,373$, $p<.05$), ou seja, várias subescalas do *mindfulness* estão correlacionadas entre si, o que seria de esperar, uma vez que fazem parte da mesma escala.

No caso do bem-estar os resultados mostram a existência de uma correlação negativa significativa com a subescala do *mindfulness* não julgar ($r=-0,485$, $p<.01$). Nas restantes subescalas desta variável não se verificam correlações significativas, como é possível confirmar: observar ($r= 0,04$, $p<.05$), agir ($r= 0,304$, $p<.05$), descrever ($r=0,279$, $p<.05$) e não reagir ($r= 0,84$, $p<.05$).

No caso da variável do exercício físico também não se verificou nenhuma correlação significativa com o bem-estar ($r= 0,239$, $p<.05$), o mesmo foi possível de verificar no caso da correlação do exercício físico com as subescalas do *mindfulness*: não julgar ($r= -0,028$, $p<.05$), observar ($r= 0,042$, $p<.05$), agir ($r=0,074$, $p<.05$), descrever ($r= -0,168$, $p<.05$) e não reagir ($r= 0,061$, $p<.05$).

De forma geral, apenas se verificou uma correlação negativa significativa entre o bem-estar e a subescala do *mindfulness* não julgar ($r=-0,485$, $p<.01$).

Tabela 14

Correlações entre as variáveis: bem-estar, exercício físico e mindfulness

	Não julgar	Observar	Agir	Descrever	Não reagir	Bem-estar no trabalho
Não julgar						
Observar	,152					
Agir	,743**	,228				
Descrever	,330	,627**	,300			
Não reagir	,340	,687**	,373*	,496**		
Bem-estar no trabalho	-,485**	-,004	-,303	-,279	-,084	
Exercício físico	-,028	,042	,074	-,168	,061	,239

Nota. **. A correlação é significativa ao nível 0,001 (2-tailed). A correlação é significativa ao nível 0,05 (2-tailed)

Relação entre a prática de exercício físico e o bem-estar

De forma a testarmos a hipótese 1 e uma vez que não se verificaram correlações entre a prática de exercício físico e o bem-estar, realizou-se um *t-test* (Tabela 15) que visa comparar o valor médio das dimensões do bem-estar no trabalho, considerando a prática ou não de exercício físico.

Após verificado os pressupostos, os resultados sugerem a existência de uma diferença de médias entre indivíduos que praticam exercício físico e os que não praticam exercício físico, ao nível do bem-estar no trabalho, que não se revela significativa ($t = -1,214$, $p \geq .05$). Os indivíduos que reportam praticar exercício físico apresentam níveis médios de bem-estar no trabalho inferiores (média = 3,451) em comparação com os que não reportam prática de exercício físico (média = 3,600). Em média observa-se uma diferença de -0,147 entre o grupo que pratica e não pratica exercício físico, mas que como foi dito anteriormente não se revela significativa.

Esta análise permitiu concluir que a hipótese 1 não está corroborada.

Tabela 15

Diferenças de médias no bem-estar no trabalho em função da prática de exercício físico

Pratica exercício físico?	N	Média	Desvio	Diferença de médias
			Padrão	
Sim	47	3,4506	,63500	t(106)=-1,214, $p=0,228$
Não	61	3,5979	,61790	

Relação entre o mindfulness e o bem-estar

Existindo correlações significativas entre o bem-estar no trabalho e algumas subescalas de *mindfulness* e tendo em conta a hipótese 2, achou-se pertinente comparar o valor médio do bem-estar no trabalho, com um *t-test* (tabela 16), considerando a prática de *mindfulness*.

Após verificado os pressupostos, os resultados sugerem a existência de diferenças entre indivíduos que praticam *mindfulness* e os que não praticam *mindfulness*, ao nível do bem-estar no trabalho, que não é significativa ($t= 0,558$, $p \geq .05$). Verificou-se que os níveis médios de bem-estar no trabalho são mais elevados em sujeitos que possuem competências de *mindfulness* (média =3,584) em comparação com os sujeitos que não possuem (média =3,511). Em média observa-se uma diferença de 0,073 entre o grupo que pratica *mindfulness* e o que não pratica, mas que como foi explicado anteriormente, não é um valor significativo.

Esta análise permitiu concluir que a hipótese 2 não está corroborada.

Tabela 16

Diferenças de médias no bem-estar no trabalho em função da prática de mindfulness

De acordo com esta definição, pratica mindfulness?	N	Média	Desvio	Diferença de médias
			Padrão	
Sim	33	3,5847	,62495	t(106)=0,558, $p=0,578$
Não	75	3,5114	,63044	

Análise do efeito mediador das competências de mindfulness na relação entre a prática de exercício físico e o bem-estar no trabalho

No sentido de analisar o efeito das competências de *mindfulness*, foi ponderado testar-se o efeito de mediação deste, entre a prática de exercício físico e o bem-estar no trabalho. Segundo Maroco (2003), a mediação ocorre quando a relação entre uma variável independente X (prática de exercício físico) e uma determinada varável dependente Y (bem-

estar no trabalho) é mediada por uma terceira variável M (competências de *mindfulness*) que transporta o efeito da variável independente sobre a variável dependente.

Existem alguns passos que devem ser contemplados na mediação de Baron & Kenny, nomeadamente (i) regredir Y em X e com isto obter um efeito significativo de X em Y, (ii) regredir a mediadora M em X e assim obter um efeito significativo de X em M e por fim (iii) regredir Y em X e em M, levando a que a VI e a M sejam preditoras de Y. Além destes passos existem alguns pressupostos a analisar na mediação, nomeadamente, a distribuição normal, medida através do histograma e gráficos P-plot, a homocedasticidade, medida através do Scatterplot e a inexistência de multicolinearidade, medida através dos critérios de leitura do VIF ou da tolerância (Maroco, 2003).

No entanto, no presente estudo e com base nos resultados que foram previamente apresentados, foi possível perceber-se que apenas encontramos uma correlação negativa significativa entre o bem-estar no trabalho e a subescala do *mindfulness* não julgar e que por esse motivo não avançamos para o teste da mediação.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÃO

Na presente investigação, pretendíamos compreender a relação entre o bem-estar no trabalho, o *mindfulness* e a prática de exercício físico. Para tal, no primeiro momento o objetivo era perceber se existia uma relação entre o bem-estar no trabalho, o *mindfulness* e a prática de exercício físico e num segundo momento perceber se existiam diferenças entre quem pratica ou não exercício físico ou *mindfulness*, no bem-estar no trabalho. Num terceiro momento o objetivo seria perceber se as competências de *mindfulness* são mediadoras da relação entre o exercício físico e o bem-estar no trabalho, o que, como já vimos anteriormente, não foi possível de verificar, porque não se pode avançar para a mediação.

De forma geral os resultados não vão de encontro ao estipulado inicialmente, no caso do exercício físico, onde não se confirmou a hipótese número 1 - Indivíduos que reportem prática de exercício físico apresentam níveis médios de bem-estar no trabalho superiores, em comparação com os indivíduos que não reportem prática de exercício físico. Os resultados permitiram que se percebesse que existiam diferenças entre quem pratica ou não exercício físico, em relação aos níveis de bem-estar no trabalho, verificou-se que o *score* médio é mais elevado em quem não têm estas praticas, levando a que exista mais bem-estar no trabalho, comparativamente com quem faz uso destas praticas, no entanto estes resultados não revelaram significância.

Segundo a literatura praticar exercício físico está associado a diversos benefícios, nomeadamente, benefícios sociais, psicológicos e físicos (Alves, 2010). Além destes benefícios, verifica-se que quadros de ansiedade, estados depressivos e diversas perturbações psicológicas acabam por melhorar com a prática de exercício físico (Calmeira & Matos, 2004). A literatura também nos diz que o conceito de bem-estar no trabalho engloba as noções de bem-estar e de saúde, ou seja, engloba a satisfação que o indivíduo sente ao nível da sua vida fora do trabalho, no trabalho propriamente dito e ao nível da sua saúde no geral. Já o conceito de saúde conjuga indicadores mentais/psicológicos (e.g. ansiedade) e indicadores físicos/fisiológicos (e.g. saúde física no geral) (Danna & Griffin, 1999, citados por Ferreira, 2015).

A nível físico, praticar exercício físico tem impacto na diminuição de doenças cardiovasculares, diabetes, hipertensão e osteoporose (Martins & Lopes, 2013; Penedo & Dahn, 2005; Warburton, Nicol, & Bredin, 2006, citados por Sliter & Sliter, 2014).

Em contexto laboral, o exercício físico reflete-se numa melhor tomada de decisão e numa considerável melhoria da *performance* no trabalho (Treven, 2010).

Outros estudos comprovam que a maioria das pessoas experimenta sensações de bem-estar após o envolvimento com o exercício físico (Zmijewski & Howard, 2003, citado por Miranda et al., 2011), comprovando assim a existência de uma relação positiva entre medidas afetivas e o exercício físico (Hansen, Stevens, & Coast, 2001; Parfitt, Markland, & Holmes, 1994; Szabo, Meskó, Caputo, & Gill, 1998; citado por Miranda et al., 2011). Neste sentido, o envolvimento de indivíduos com exercício físico, está associado a maiores níveis de satisfação com a vida e felicidade (Stubbe, De Moor, Boomsma, & De Geus, 2007, citado por Miranda et al., 2011). Por outro lado, segundo Zwiersloot e Pot (2004), Bakker e Schaufeli (2008), o bem-estar no trabalho também está associado a níveis de felicidade e infelicidade, nomeadamente em fatores como progressão na carreira, variedade nas tarefas e ansiedade, respetivamente (citado por Araújo, 2011).

Tendo em conta a literatura e havendo diversos benefícios reportados da prática de exercício físico, nomeadamente a nível físico, psicológico ou social, seria expectável que existisse uma influência no bem-estar no trabalho. Existem várias associações à ansiedade, que melhora com a prática de exercício físico, sendo que a ansiedade está igualmente associada ao conceito de bem-estar no trabalho e por essa razão havendo uma prática de exercício físico, haveria uma redução da ansiedade e consequentemente um maior nível de bem-estar no trabalho. Verifica-se também que a prática de exercício físico, leva a uma melhor tomada de decisão e a uma melhoria da *performance* no trabalho, o que poderia repercutir-se em maiores níveis de bem-estar no trabalho.

Podemos refletir que eventualmente não é a prática de exercício físico em si que faz com que os níveis de bem-estar no trabalho aumentem, mas talvez a sensação que se experiencia de bem-estar após o envolvimento com o exercício físico (Zmijewski & Howard, 2003, citado por Miranda et al., 2011). Outra reflexão poderá ser que a prática de exercício físico poderá ter uma maior influência no bem-estar no geral e não especificamente no bem-estar no trabalho, mas do bem-estar no geral, levar por si só ao bem-estar no trabalho. De salientar nos resultados obtidos que a diferença de médias entre quem pratica exercício físico e quem não pratica é bastante reduzida, levando à reflexão que possivelmente, havendo uma maior amostra, que incluísse mais praticantes de exercício físico, também haveriam resultados inversos.

No caso da hipótese número 2— Indivíduos que praticam *mindfulness* apresentam níveis médios de bem-estar superiores aos que não praticam — a mesma acabou por também não ser corroborada. Após a análise dos resultados ficou claro que os níveis de bem-estar no

trabalho não são influenciados pelas competências de *mindfulness*, o que não vai de encontro ao que esperávamos encontrar inicialmente.

Segundo a literatura este conceito relaciona-se com o trabalho, na medida em que o trabalho é visto como uma atividade que nos dá meios para viver, mas também se interliga com a nossa própria realização pessoal e com os vínculos sociais que estabelecemos (Bernal, 2010, citado por Lisboa & Markus, 2015). Outro aspeto relevante é que ao trabalharmos usamos a mente e o corpo, assim como a capacidade de expressar a interação entre ambos, o bem-estar e a eficiência acabam por depender do bom funcionamento e da relação entre estes dois componentes. Havendo um bom funcionamento entre estes dois elementos, acaba por haver um aumento da energia que pode ser colocada no trabalho sem gerar qualquer pressão excessiva, assim as emoções equilibram-se e a energia é direcionada para a atividade. Neste sentido, desenvolvermos a capacidade de permanecermos focados no que fazemos, para um estado de atenção plena ou *mindfulness*, leva naturalmente a que se aumente a concentração, a que se estimule a energia e consequentemente se gere uma sensação de bem-estar (Maitland, 2003, citado por Lisboa & Markus, 2015).

Os estudos realizados indicam uma relação positiva entre o *mindfulness* e o bem-estar físico, psicológico, a satisfação com a vida e a diminuição da depressão, ansiedade e *stress*. Outra relação positiva encontrada foi entre o *mindfulness* e o trabalho, ou seja, verificou-se que quem faz uso destas práticas ou possui estas competências apresenta uma maior capacidade de resolução de problemas, eficiência e um aumento no compromisso com o trabalho (Dane & Brummel, 2013, citado por Lisboa & Markus, 2015). Verificou-se ainda que existe uma maior promoção da satisfação no trabalho e uma prevenção na síndrome de *burnout* (Cohen-Katz et al., 2005, citado por Lisboa & Markus, 2015).

Estes estudos, levar-nos-iam à reflexão de uma possível relação entre o conceito de bem-estar no trabalho e o conceito de *mindfulness*, no entanto, os resultados apresentados vão no sentido inverso. Refletindo podemos perceber que talvez seja necessário aprofundar outras dimensões deste construto ou que o *mindfulness* pode influenciar outras dimensões do bem-estar, que não o bem-estar no trabalho.

No caso da hipótese número 3 - As competências de *mindfulness* são mediadoras da relação entre a prática de exercício físico e o bem-estar no trabalho, desta forma hipotetiza-se que a prática de exercício físico estimula o desenvolvimento de competências de *mindfulness* que por sua vez se associa a níveis mais elevados de bem-estar no trabalho- que analisava a mediação das competências de *mindfulness* na relação entre a prática de exercício físico e o

bem-estar no trabalho, não nos foi possível obter informação que permitisse inferir quaisquer dados, porque os pressupostos não foram satisfeitos.

Em jeito de conclusão gostaria de realçar que os resultados do estudo são de certa forma interessantes, uma vez que não foram de acordo com o esperado no início, o que nos leva a refletir na existência de outros preditores do bem-estar no trabalho. Variáveis como o *mindfulness* ou o exercício físico, ainda não se encontram muito estudadas, no entanto têm sido cada vez mais uma aposta das empresas, contudo estudos nestas áreas ainda são escassos, o que ressalva mais uma vez a importância deste tema e a pertinência desta investigação.

Como todas as investigações, também esta evidência algumas limitações que devem ser referidas, primeiramente ressaltar limitações referentes aos instrumentos, nomeadamente o instrumento ligado a prática de exercício físico, que possivelmente poderia ter-se usado um instrumento que incluísse a análise do pós-exercício físico, que já vimos que tem influência no bem-estar que se sente. Outra das limitações poderá ser o número da amostra, que sendo maior poderia levar a existência de outros resultados. Uma vez que foram feitas análises de diferenças de médias entre quem pratica e não pratica exercício físico e os resultados revelaram-se inversos ao esperado, leva-nos a pensar que se a amostra de praticantes de exercício físico fosse superior, os resultados poderiam ser diferentes.

Por fim, em investigações futuras seria importante replicar o estudo, contemplando uma amostra maior, mais praticantes de exercício físico e/ou indivíduos com contacto com o *mindfulness* para existir uma maior robustez dos resultados e compreensão das variáveis. Seria igualmente interesse perceber-se ao nível do exercício físico, o que é que nesta variável influência afinal no bem-estar no trabalho, de forma a que se compreendesse melhor esta construto. Outro aspeto relevante a estudar seria o *mindfulness* em relação a importância do espaço de trabalho, na eficiência de atividades e na saúde física e psicológica, que já foi alvo de estudo, mas que ainda não está muito explorado. Uma vez que a amostra foi constituída por um número elevado de pessoas ligadas ao setor da saúde, seria igualmente relevante, perceber se numa amostra mais diversificada os resultados seriam diferentes, porque a ideia de se pertencer ao setor da saúde, poderia despertar mais consciência para práticas saudáveis e/ou meditativas.

6. REFERÊNCIAS

- Almeida, M., & Ribeiro, J. (2014). Adaptação do Habitual Physical Activity Questionnaire (Baecke), versão modificada, para a população portuguesa. *Revista da Enfermagem, serie IV*, 3, 27-36
- Alves, M. (2010). *Actividade física e qualidade de vida. Estudo realizado com enfermeiros*. (Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto, Porto). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10216/100378>
- Araújo, M. (2011). *Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-Estar no Trabalho: que relações? Estudo exploratório numa amostra de trabalhadores do setor do turismo*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa). Recuperado de: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4867/1/ulfpie039635_tm_tese.pdf
- Araújo, D., & Araújo, C. (2000). Aptidão física, saúde e qualidade de vida relacionada à saúde em adultos. *Revista Brasileira de Medicina e Desporto*, 6 (5), pp. 194-2003. doi: 10.1590/S1517-86922000000500005
- Baer, R., Smith, G., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*, 13 (1), 27-45. doi: <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Baumeister, R., & Vohs, K. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In C. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 608-618). Oxford: University Press.
- Bishop, S., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N., Carmody, J., Segal, Z., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A Proposed Operational Definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241. doi:10.1093/clipsy/bph077
- Bispo, R., & Maroco, J. (2003). *Estatística aplicada às ciências Sociais e humanos*. Lisboa: Climepsi Editores.

- Borynski, M. (2006). *Clarifying the Construct of Mindfulness and its Relationship to Neuroticism* (Unpublished doctoral dissertation). Faculty of the College of Graduate Studies of Central Michigan University, Michigan.
- Brown, K., & Ryan, R. (2003). The Benefits of Being Present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. doi: <https://psycnet.apa.org/buy/2003-02410-012>
- Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1061-1070. doi: <https://psycnet.apa.org/buy/1994-29620-001>
- Calmeiro, L., & Matos, M. (2004). *Psicologia do exercício e da saúde*. Lisboa: Visão e contextos.
- Carneiro, L. (2012). *Fatores Psicológicos associados à prática de exercício físico: estudo numa academia desportiva* (Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Minho). Recuperado de: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/20830/1/Lu%c3%ads%20Manuel%20Oliveira%20Carneiro.pdf>
- Caspersen, C., Powell, K., & Christenso, G. (1985). Physical Activity, Exercise, and Physical Fitness: Definitions and Distinctions for Health-Related. *Research. Public Health Reports*, 100, (2), 126-131. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1424733/>
- Cohen, K., & Chairns, D. (2012). Is searching for meaning in life associated with reduced subjective well-being? Confirmation and possible moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13, 313-331. doi: 10.1007/s10902-011-9265-7
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11. doi: 10.1007/s10902-006-9018-1

- Delle Fave, A., Wissing, M., Brdar, I., Vella-Broderick, D., & Freire, T. (2013). Crosscultural perceptions of meaning and goals in adulthood: Their roots and relations with happiness. In A. Waterman (Ed.), *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia*. Washington, D.C.: American Psychological Association. doi: 10.1037/14092-012
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575. Recuperado de http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener_1984.pdf
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.34
- Diener, E., & Ryan, C. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African, Journal of Psychology*, 39, 391- 406. doi: 10.1177/008124630903900402
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. In E. Diener (Ed.), *The science of subjective wellbeing: The collected works of Ed Diener* (pp. 11-58). New York: Springer.
- Diener, E., Sapyta, J., & Suh, E.M. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9, 33-37. Recuperado de https://internal.psychology.illinois.edu/reprints/index.php?page=request_article&site_id=24&article_id=2028
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302. Recuperado de http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener-Suh-Lucas-Smith_1999.pdf;
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41. Recuperado de https://internal.psychology.illinois.edu/reprints/index.php?page=request_article&site_id=24&article_id=2881;

- Ferreira, J. (2015). *Stress, bem-estar e resiliência numa amostra de militares: O exercício físico como estratégia de coping* (Dissertação de Mestrado, Instituto Piaget, Lisboa).
- Fortin, F. (1999). *O processo de investigação: da conceção à realização*. Loures: Lusociência.
- Freire, T., & Tavares, D. (2011). Influência da autoestima, da regulação emocional e do género no bem-estar subjetivo e psicológico de adolescentes. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 38, 184-188. doi: 10.1590/S0101-60832011000500003
- Galinha, I. (2008). *Bem-estar subjetivo – Fatores cognitivos, afetivos e contextuais*. Coimbra: Quarteto.
- Galinha, I., & Pais-Ribeiro, J. (2005^a). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II – Estudo psicométrico. *Análise Psicológica*, 23, 219-227. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10400.12/180>
- Galinha, I., & Ribeiro, J.P. (2005^b). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6, 203-214. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10400.12/1060>
- Gramacho, P. (2012). *Conflito trabalho-família: Importância das horas de trabalho e relação com o burnout e o engagement* (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa). Recuperado de: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/8053/1/ulfpie043075_tm.pdf
- Gregório, S., & Gouveia, J. (2011). Facetas de mindfulness: características psicométricas de um instrumento de avaliação. *Psychologica*, 54, 259-280. Recuperado de: <https://impactum-journals.uc.pt/psychologica/article/view/1108/556>
- Harrington, R. (2013). *Stress, heaçt and well-being: Triving in the 21 st century*. New York: Wadsworth, Cengage Learning.

- Hayes, S., & Wilson, K. (2003). Mindfulness: Method and process. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, (2) 161–165. doi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1093/clipsy.bpg018>
- International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) (2005). *Guidelines for Data Processing and Analysis of the International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) – Short and Long Forms*. Recuperado de <http://www.ipaq.ki.se>
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Found.
- 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, 1007-1022. doi: 10.1037/0022-3514.82.6.1007
- Kong, F., Ding, K., & Zhao, J. (2014). The relationships among gratitude, self-esteem, social support and life satisfaction among undergraduate students. *Journal of Happiness Studies*, 16, (2), 477- 489. doi: 10.1007/s10902-014-9519-2
- Kong, F., Zhao, J., & You, X. (2012). Emotional intelligence and life satisfaction in chinese university students: The mediating role of self-esteem and social support. *Personality and Individual Differences*, 53, 1039–1043. doi: 10.1016/j.paid.2012.07.032
- Lisboa, C., & Markus, P. (2015). Mindfulness e seus benefícios nas atividades de trabalho e no ambiente organizacional. *Revista da graduação*, 8 (1), 1-15. Recuperado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/graduacao/article/view/20733/12997>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855. doi: 10.1037/0033-2909.131.6.803

- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 111-131. doi: 10.1037/1089-2680.9.2.111
- Machado, W. & Bandeira, D. (2012). Bem-estar psicológico: Definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia*, 29, 587-595. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10183/98995>
- Maia, J. (2015). Bem-estar psicológico e satisfação com a vida em pessoas adultas e idosas (Dissertação de Mestrado, Universidade dos Açores, Ponta Delgada). Recuperado de: <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/3509/1/DissertMestradoJoanaCarolinaAlmeidaMaia2015.pdf>
- Marqueza, E. & Moreno, C. (2005). Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30 (112), 69-79.
- McMahan, E. & Renken, M. (2011). Eudaimonic conceptions of well-being, meaning in life, and self-reported well-being: Initial test of a meditational model. *Personality and Individual Differences*, 51, 589-594. doi: 10.1016/j.paid.2011.05.020
- Menezes, C., Dell’Aglia, D., & Bizarro, L. (2011). Meditação, Bem-estar e a ciência Psicológica: Revisão de estudos empíricos. *Interação Psicológica*, 15 (2), 239-248.
- Miranda, R., Mello, M. & Antunes, H. (2011). Exercício Físico, Humor e Bem-estar: Considerações sobre a prescrição da alta intensidade de exercício. *Revista Psicologia e Saúde*, 3 (2), 46-54.
- Newsom, J. T. & Schulz, R. (1996). Social support as a mediator in the relation between functional status and quality of life in older adults. *Psychology and Aging*, 11, 34–44. doi: 10.1037/0882-7974.11.1.34

- Novo, R. F. (2003). *Para além da Eudaimonia: O Bem-Estar Psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Coimbra: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Nunes, N. (2012). *Relação entre os níveis de actividade física e a prevalência de lombalgias em adolescentes do sexo feminino*. Projecto final de licenciatura, Universidade Atlântica. Recuperado de: <https://repositorio-cientifico.uatlantica.pt/bitstream/10884/885/1/Nuno%20Miguel%20Alves%20Nunes.pdf>
- Park, N. (2004). The role of subjective well-being in positive youth development. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 591, 25-39. doi: 10.1177/0002716203260078
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172. doi: 10.1037/1040-3590.5.2.164
- Pinquart, M., & Sorensen, S. (2000). Influences of socioeconomic status, social network, and competence on subjective well-being in later life: A metanalysis. *Psychology and Aging*, 15, 187–224. doi: 10.1037/0882-7974.15.2.187
- Rejeski, W. (2008). Mindfulness: Reconnecting the body and the mind in geriatric medicine and gerontology. *The Gerontologist*, 48(2), 135-141.
- Ribeiro, J. (1999). Escala de satisfação com o Suporte Social. *Análise Psicológica*, 3, (17), 547-558.
- Ryan, R., & Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: a review of research on Hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Reviews Psychology*, 52, 141-66. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. (1989). Happiness is Everything or Os it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 27, 1069-1081. doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069;

- Ryff, C., & Keyes, L. (1995). The structure of psychological well-being: revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727. doi: 10.1037/0022-3514.69.4.719
- Ryff, C., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9 (1), 1-28. doi: 10.1207/s15327965pli0901_1
- Ryff, C. & Singer, B. (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
- Treven, S. (2010). Individual methods for reducing stress in work settings, *Interbeing*, 4 (2), 1-7. World Health Organization. (2010). *Global recommendations on physical activity for health*. Switzerland: WHO
- Sardinha, A., et al. (2010). Tradução e adaptação transcultural do questionário de atividade física habitual. *Revista de Psicologia Clínica*, 37 (1), 16-22.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES: Work engagement scale- Preliminary manual*. Local: Utrecht University.
- Siedlecki, K. L., Salthouse, T. A., Oishi, S., & Jeswani, S. (2014). The relationship between social support and subjective well-being across age. *Social Indicators Research*, 117, 561–576. doi: 10.1007/s11205-013-0361-4
- Singh, N., Lancioni, G., Wahler, R., Winton, A., & Singh, J. (2008). Mindfulness approaches in cognitive behavior therapy. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 36, 659–666. doi: <https://doi.org/10.1017/S1352465808004827>
- Siqueira, M., & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (2), 201-209. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09.pdf>

- Sliter, K., & Sliter, M. (2014). The concise physical activity questionnaires (CPAQ): Its development, validation, and application to firefighter occupational health. *International Journal of stress management*, 21 (3), 283-305. doi: 10.1037/a0035638
- Sobral, M. (2016). *A Perceção de responsabilidade social das organizações, o bem-estar no trabalho e os comportamentos no trabalho* (Dissertação de Mestrado, ISCTE, Lisboa). Recuperado de http://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/12598/1/2016_ECSH_DPSO_Dissertacao_Mafalda%20Sobral.pdf
- Song, G., Kong, F., & Jin, W. (2013). Mediating effects of core self-evaluations on the relationship between social support and life satisfaction. *Social Indicators Research*, 114, 1161–1169. doi: 10.1007/s11205-012-0195-5
- Strack, F., Argyle, M., & Schwarz, N. (1991). *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. Oxford: Pergamon Press.
- Stubbe, J. H., De Moor, M. H. M., Boomsma, D. I., & De Geus, E. J. C. (2007). The association between exercise participation and well-being: A co-twin study. *Preventive Medicine*, 44 (2), 148–152. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2006.09.002>
- Viana, C. (2014). Efeitos de um programa de treino integrado de *mindfulness* e inteligência emocional sobre o bem-estar, a positividade e o stress percebido no trabalho (Dissertação de Mestrado, Universidade de Évora, Portugal). Recuperado de: https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/20826/2/Tese_Tese_ParteIntroducao_ClaudiaViana_Fevereiro2015.pdf
- Warburton, D. E. R., Nicol, C. W., & Bredin, S. S. D. (2006). Health benefits of physical activity: The evidence. *The Canadian Medical Association Journal*, 174 (6), 801-809. doi: <https://doi.org/10.1503/cmaj.051351>

- 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
- Woyciekoski, C., Stenert, F., & Hutz, C. S. (2012). Determinantes do bem-estar subjetivo. *Psico (PUCRS)*, 43, 280-288. Recuperado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/8263/8228>;
- Zmijewski, C. F., & Howard, M. O. (2003). Exercise dependence and attitudes toward eating among young adults. *Eating Behaviors*, 4(2), 181-95. doi: [https://doi.org/10.1016/S1471-0153\(03\)00022-9](https://doi.org/10.1016/S1471-0153(03)00022-9)

7. ANEXOS

Anexo A – Tabela de caracterização da função que exercem atualmente

	N	%
Administrativo (a)	10	9,3
Advogada	1	,9
Arquitecto	1	,9
Assistente operacional	3	2,8
Auxiliar de enfermagem	1	,9
Auxiliar educativa	1	,9
Brand Representative Territory	1	,9
Cardiopneumologia	1	,9
Coadjuvante	1	,9
Comercial	1	,9
Consultora	2	1,9
Contabilista	2	1,9
Controller	1	,9
coordenação de Equipa de reinserção social	1	,9
Cozinheiro	1	,9
Designer	1	,9
Designer Gráfico e Marketing Operacional	1	,9
Doutoramento (Bolsa)	1	,9
E-commerce Technician	1	,9
Editora de vídeos	1	,9
Educadora de infância	3	2,8
Empregada de balcão	1	,9
Enfermeira	3	2,8
Eng. Florestal	1	,9
Estagiária	5	4,6
Estudante de Mestrado	1	,9
Farmacêutica	1	,9
Field engeniering	1	,9
Formadora	1	,9
Geógrafo	1	,9
Gerente	1	,9
Gestão	1	,9
Gestao operacional de produto	1	,9
Gestor de conta	1	,9
gestor marketing / produto	1	,9

	N	%
hospedeira de eventos e promotora	1	,9
HR Assistant	1	,9
IT Recruiter	2	1,9
Medidor Orçamentista	1	,9
Militar	1	,9
Operador Assistencia em Escala	1	,9
Operadora de callcenter	1	,9
Psicóloga	7	6,5
Quadro médio	1	,9
Recebedor	2	1,9
Recepcionista	1	,9
Responsável de comunicação Interna	1	,9
Secretária administrativa	1	,9
Tec. Superior de saúde	1	,9
técnica de apoio à vítima	1	,9
Técnica de Gestão	1	,9
Técnica de Radiologia	5	4,6
Técnico Informática	1	,9
Técnico RH	19	17,6
Técnico superior	3	2,8
Total	108	100,0

Anexo B – Questionário utilizado na recolha de dados

Caro (a) participante,

Sou estudante do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações, do ISCTE-IUL - Instituto universitário de Lisboa e encontro-me neste momento a desenvolver a minha dissertação de mestrado.

O objetivo da presente investigação é estudar a relação entre a prática de exercício físico e de *mindfulness*, na promoção do bem-estar no trabalho. Neste sentido o presente questionário destina-se a praticantes e não praticantes de exercício físico e/ou de *mindfulness* que desenvolvam algum tipo de atividade profissional ativa.

Para poder participar nesta investigação é solicitado que preencha o seguinte questionário online, com a duração aproximadamente de 15 minutos, da forma mais sincera possível.

Relembro que a sua participação é voluntária e que pode desistir a qualquer momento. As suas respostas são anónimas e os dados recolhidos destinam-se exclusivamente à investigação em curso.

Para mais informações sobre o estudo e/ou esclarecimentos de dúvidas sobre o mesmo, pode contactar-me através do email: igmol@iscte-iul.pt

Obrigado desde já pela sua colaboração!

Tendo tomado conhecimento sobre a informação disponível acerca do estudo, declaro aceitar participar:

- ☐ Sim
☐ Não



Antes de começar, por favor indique:

A sua idade:

Sexo:

- ☐ Feminino
☐ Masculino

Estado civil:

- ☐ Solteiro (a)
☐ Casado (a)
☐ União de fato
☐ Divorciado (a)
☐ Viúvo (a)
☐ Outra

Indique o nível máximo de escolaridade que completou:

- ☐ Ensino Básico
☐ Ensino Secundário
☐ Licenciatura
☐ Pós-Graduação
☐ Mestrado
☐ Doutoramento

Situação profissional:

- ☐ Estagiário (a)
- ☐ Trabalhador independente
- ☐ Trabalhador por conta de outrem
- ☐ Trabalhador-Estudante
- ☐ Outra

Condição contratual:

- ☐ Efetivo
- ☐ Termo certo
- ☐ Termo incerto
- ☐ Outra

Setor de atividade em que se insere a empresa onde trabalha:

- ☐ Administração Pública
- ☐ Auditoria e Consultoria
- ☐ Banca e Seguros
- ☐ Engenharia e Indústria transformadora
- ☐ Informática
- ☐ Comércio
- ☐ Construção
- ☐ Ensino
- ☐ Saúde
- ☐ Hotelaria e Turismo
- ☐ Retalho e Consumo
- ☐ Transportes e Comunicações
- ☐ Pescas e Agricultura
- ☐ Outro

Antiguidade na empresa:

- ☐ Meses

- ☐ Anos

- ☐ Outra

Função que exerce atualmente:

O exercício físico é uma subcategoria da atividade física, onde são produzidos movimentos pelos músculos esqueléticos, com exercícios planeados, estruturados e consistentes em movimentos repetitivos do corpo. De forma geral o exercício físico mantém os benefícios da condição física, como a resistência cardiorespiratória, muscular, corporal e a flexibilidade.

De acordo com esta definição, pratica exercício físico?

- ☐ Sim
- ☐ Não (por favor avance para a segunda parte do questionário)



Qual é o exercício físico/desporto que pratica?

Quantos treinos faz por semana?

E quantas horas semanais e que treina?

De 1 a 7, como considera ser a sua relação com o exercício físico?

Tenho quase uma
compulsão
obsessiva para
fazê-lo

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

6

☐

Consigo
harmonizá-lo com
o resto da minha
vida

☐

Avalie de 1 a 7 até que ponto habitualmente sente que envolver-se numa actividade física é algo que lhe é exigido fazer ou é uma escolha própria?

Exigido fazer

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

Escolha própria

☐

- ☐ Relacionar-me com outras pessoas.
- ☐ Melhorar a minha aparência física.
- ☐ Desafiar os meus limites e competências.
- ☐ Competir com outras pessoas.
- ☐ Aliviar sintomas e problemas de saúde.
- ☐ Prevenir o aparecimento de doenças.
- ☐ Ter mais energia e agilidade no dia-a-dia.
- ☐ Sentir-me mais saudável.
- ☐ Ser reconhecido pelos outros pelas minhas capacidades físicas.
- ☐ Aliviar o stress e a tensão.
- ☐ Desenvolver a força e a resistência.
- ☐ Controlar o peso.



O exercício faz-me sentir bem comigo mesmo(a).

☐ Discordo totalmente ☐ Discordo muito ☐ Discordo pouco Não discordo nem concordo ☐ Concordo pouco ☐ Concordo muito ☐ Concordo totalmente

☐ Discordo totalmente ☐ Discordo muito ☒ Discordo pouco Não discordo nem concordo ☐ Concordo pouco ☐ Concordo muito ☐ Concordo totalmente

☐ Discordo totalmente ☐ Discordo muito ☐ Discordo pouco Não discordo nem concordo ☐ Concordo pouco ☐ Concordo muito ☐ Concordo totalmente

Discordo totalmente Discordo muito Discordo pouco Não discordo nem concordo Concordo pouco Concordo muito Concordo totalmente

Discordo totalmente Discordo muito Discordo pouco Não discordo nem concordo Concordo pouco Concordo muito Concordo totalmente

O exercício melhora o meu bem-estar.

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

O exercício torna-me mais optimista.

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

O exercício faz-me mais resistente a eventos stressantes.

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

O exercício mantém-me mais concentrado(a).

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

O exercício torna-me mais organizado(a).

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

O exercício dá-me força para resolver os meus problemas pessoais.

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

O exercício liga-me ao meu eu interior.

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

O exercício faz-me sentir mais atraente sexualmente

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

O exercício liga-me a algo maior do que eu.

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

O exercício ajuda-me a comprometer-me com a minha missão de vida.

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



Este questionário inclui questões sobre a atividade física que realiza habitualmente no trabalho, para se deslocar de um lado para outro, atividades domésticas (femininas ou masculinas), jardinagem e atividades que efectua no seu tempo livre para entretenimento, exercício ou desporto.

As questões referem-se à atividade física que realiza numa semana normal, e não em dias excepcionais, como por exemplo, no dia em que fez a mudança da casa. Por favor responda a todas as questões mesmo que não se considere uma pessoa activa.

Ao responder às seguintes questões considere o seguinte:

- Atividade física vigorosa refere-se a actividades que requerem muito esforço físico e a respiração fica muito mais intensa que o normal.
- Atividade física moderada refere-se a actividades que requerem esforço físico moderado e a respiração fica um pouco mais intensa que o normal.

Ao responder às questões considere apenas as actividades físicas que realize durante pelo menos 10 minutos seguidos.

Durante a última semana, fez atividade física vigorosa como correr, nadar, jogar futebol ou andar de bicicleta a uma velocidade acelerada?

- ☐ Sim
- ☐ Não



Quantos dias por semana fez atividade física vigorosa?

Quanto tempo, no total, despendeu num desses dias, a realizar atividade física vigorosa?

Durante a última semana, fez atividade física moderada como andar de bicicleta a uma velocidade moderada? Não inclua o andar/caminhar.

- ☐ Sim
- ☐ Não



Quantos dias por semana andou ou caminhou pelo menos 10 minutos seguidos?

Quanto tempo, no total, despendeu num desses dias a andar/caminhar?

Indique a que ritmo costuma caminhar.

- ☐ Vigoroso (que toma a sua respiração muito mais intensa que o normal).
- ☐ Moderado (que toma a sua respiração um pouco mais intensa que o normal).
- ☐ Lento (que não causa qualquer alteração na sua respiração).

As últimas questões referem-se ao tempo que está sentado diariamente no trabalho, em casa, no percurso para o trabalho e durante os tempos livres. Estas questões incluem o tempo em que está sentado numa secretária, a visitar amigos, a ler ou sentado/deitado a ver televisão.

Quanto tempo, no total, passou sentado(a) durante um dos dias de semana (segunda-feira a sexta-feira) (horas e/ou minutos)

Quanto tempo, no total, passou sentado(a) durante um dos dias de fim-de-semana (sábado ou domingo)? (horas e/ou minutos)

Atendendo à sua vida diária, de 1 a 7, considera-se muito sedentário(a) ou muito ativo(a)?

Muito sedentário 2 3 4 5 6 Muito ativo

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐



O termo *mindfulness* significa recordar, reconhecimento, consciência, intencionalidade da mente, mente vigilante, atenção plena, alerta, autodeteção da consciência e autoconsciência. É um conceito com raízes nas práticas meditativas orientais (Budistas) e que se refere a uma forma específica de prestar atenção.

De acordo com esta definição, pratica *mindfulness*?

- ☐ Sim
- ☐ Não (por favor avance para a terceira parte do questionário)



De seguida irá ter um conjunto de afirmações que deve avaliar de acordo com a escala:

- 1 - Nunca ou muito raramente verdadeiro;
- 2 - Raramente verdadeiro;
- 3 - Algumas vezes verdadeiro;
- 4 - Frequentemente verdadeiro;
- 5 - Muito Frequentemente ou sempre verdadeiro.

Assinale com uma cruz o número que melhor descreve a sua opinião sobre o que considera ser geralmente verdadeiro para si.

	1	2	3	4	5
Quando caminho presto deliberadamente atenção às sensações do meu corpo em movimento.	☐	☐	☐	☐	☐
Encontro facilmente as palavras para descrever os meus sentimentos.	☐	☐	☐	☐	☐
Critico-me por ter emoções irracionais ou inapropriadas.	☐	☐	☐	☐	☐
Apercebo-me dos meus sentimentos e emoções sem ter que lhes reagir.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando estou a fazer qualquer coisa a minha mente vagueia e distraio-me facilmente.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando tomo um banho ou duche fico atento(a) às sensações da água no meu corpo.	☐	☐	☐	☐	☐
Consigo descrever facilmente as minhas crenças, opiniões e expetativas em palavras.	☐	☐	☐	☐	☐
Não presto atenção ao que estou a fazer porque estou sempre a sonhar acordado(a), preocupado(a) ou distraído(a) com qualquer coisa.	☐	☐	☐	☐	☐
Observo os meus sentimentos sem me perder neles.	☐	☐	☐	☐	☐
Digo a mim próprio(a) que não devia sentir-me como me sinto.	☐	☐	☐	☐	☐
Noto como a comida e a bebida afetam os meus pensamentos, as minhas sensações corporais e emoções.	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho dificuldade em encontrar palavras para descrever o que penso.	☐	☐	☐	☐	☐
Distraio-me facilmente.	☐	☐	☐	☐	☐
Acredito que alguns dos meus pensamentos são anormais ou maus e que não devia pensar dessa forma.	☐	☐	☐	☐	☐
Presto atenção às sensações, tais como o vento no meu cabelo ou o sol no meu rosto.	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho dificuldade em pensar nas palavras certas para exprimir o que sinto acerca das coisas.	☐	☐	☐	☐	☐
Faço julgamentos sobre se os meus pensamentos são bons ou maus.	☐	☐	☐	☐	☐
É-me difícil permanecer focado no que está a acontecer no presente.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando tenho pensamentos ou imagens muito perturbadoras distancio-me e torno-me consciente do pensamento ou imagem sem ser "apanhado(a)" por este(a).	☐	☐	☐	☐	☐
Presto atenção a sons, tais como o bater do relógio, o chilrear dos pássaros ou os carros a passar.	☐	☐	☐	☐	☐



- 1 - Nunca ou muito raramente verdadeiro;
 2 - Raramente verdadeiro;
 3- Algumas vezes verdadeiro;
 4 - Frequentemente verdadeiro;
 5- Muito Frequentemente ou sempre verdadeiro.

Assinale com uma cruz o número que melhor descreve a sua opinião sobre o que considera ser geralmente verdadeiro para si.

	1	2	3	4	5
Em situações difíceis consigo parar e não reagir imediatamente.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando tenho uma sensação no meu corpo é-me difícil descrevê-la porque não consigo encontrar as palavras certas.	☐	☐	☐	☐	☐
Parece que funciono em "piloto automático" sem muita consciência do que estou a fazer.	☐	☐	☐	☐	☐
Pouco tempo depois de ter pensamentos ou imagens perturbadoras, sinto-me calmo(a).	☐	☐	☐	☐	☐
Digo a mim próprio(a) que não devia pensar do modo como estou a pensar.	☐	☐	☐	☐	☐
Noto o cheiro e o aroma das coisas.	☐	☐	☐	☐	☐
Mesmo quando estou profundamente triste ou terrivelmente perturbado consigo encontrar uma forma de colocar isso em palavras.	☐	☐	☐	☐	☐
Faço as atividades sem estar realmente atento(a) às mesmas.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando tenho pensamentos ou imagens perturbadores consigo aperceber-me deles sem reagir.	☐	☐	☐	☐	☐
Penso que algumas das minhas emoções são más e inapropriadas e que não as devia sentir.	☐	☐	☐	☐	☐
Noto elementos visuais na arte ou na natureza, tais como cores, formas, texturas ou padrões de luz e sombra.	☐	☐	☐	☐	☐
A minha tendência natural é traduzir as minhas experiências em palavras.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando tenho pensamentos e imagens perturbadores, apenas me apercebo deles e "deixo-os ir".	☐	☐	☐	☐	☐
Realizo trabalhos ou tarefas automaticamente sem estar atento ao que estou a fazer.	☐	☐	☐	☐	☐
Quando tenho pensamentos ou imagens perturbadoras julgo-me como bom (boa) ou má, em função desses pensamentos ou imagens.	☐	☐	☐	☐	☐
Presto atenção à forma como as minhas emoções influenciam o meu comportamento.	☐	☐	☐	☐	☐
Normalmente consigo descrever como me sinto no momento, com grande pormenor.	☐	☐	☐	☐	☐
Dou por mim a fazer coisas sem prestar grande atenção.	☐	☐	☐	☐	☐
Desaprovo-me quando tenho ideias irracionais	☐	☐	☐	☐	☐



O conjunto de perguntas que se seguem dizem respeito a como se sente no seu trabalho. Responda utilizando uma escala que varia do discordo totalmente ao concordo totalmente, assinalando a resposta que melhor traduz a sua opinião.

No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

O trabalho que realizo é cheio de significado e de propósito.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

O tempo "voa" quando estou a trabalhar.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

No trabalho sinto-me com força e vigor (vitalidade).

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se está a passar em meu redor.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

O meu trabalho inspira-me.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

Quando me levanto de manhã tenho vontade de ir trabalhar.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

Sinto-me feliz quando trabalho intensamente

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

Posso continuar a trabalhar por longos períodos de tempo.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

Para mim o meu trabalho é desafiador.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

"Deixo-me levar" pelo meu trabalho.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

No meu trabalho sou uma pessoa mentalmente resiliente.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

É difícil desligar-me do meu trabalho.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

No meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.

Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
☐	☐	☐	☐	☐

Anexo C – Questionário internacional de atividade física (IPAQ)

Escala

Questionário internacional de atividade física (IPAQ)

1. Pratica exercício Físico/Desporto? Sim () Não ()
2. Qual é o exercício físico/desporto que pratica?
3. Quantos treinos faz por semana?
4. E quantas horas semanais e que treina?
5. De 1 a 7 como considera ser a sua relação com o exercício físico?

Tenho quase uma compulsão
obsessiva para fazê-lo

Consigo harmonizá-lo com o
resto da minha vida

1 2 3 4 5 6 7

6. Avalie de 1 a 7 até que ponto habitualmente sente que envolver-se numa atividade física é algo que lhe é exigido fazer ou é uma escolha própria?

Exigido fazer

Escolha própria

1 2 3 4 5 6 7

7. Considerando as opções seguintes, quais são os seus principais objetivos quando faz exercício? Selecione as 3 opções mais adequadas à sua opinião:

- ☐ Relacionar-me com outras pessoas
- ☐ Melhorar a minha aparência física
- ☐ Desafiar os meus limites e competências
- ☐ Competir com outras pessoas
- ☐ Aliviar sintomas e problemas de saúde
- ☐ Prevenir o aparecimento de doenças
- ☐ Ter mais energia e agilidade no dia-a-dia
- ☐ Sentir-me mais saudável
- ☐ Ser reconhecido pelos outros pelas minhas capacidades físicas
- ☐ Aliviar o stress e a tensão
- ☐ Desenvolver a força e a resistência
- ☐ Controlar o peso

8. Classifique as próximas afirmações de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente), que melhor descreve a sua opinião sobre o exercício físico.

	1	2	3	4	5	6	7
1.O exercício faz-me sentir bem comigo mesmo (a).							
2.O exercício é um caminho para o meu crescimento pessoal.							
3.O exercício mantém-me saudável.							
4.O exercício liga a minha mente e o meu corpo.							
5.O exercício ajuda-me a ser uma melhor pessoa.							
6.O exercício melhora o meu bem-estar.							
7.O exercício torna-me mais optimista.							
8.O exercício faz-me mais resistente a eventos stressantes.							
9.O exercício mantém-me mais concentrado (a).							
10.O exercício torna-me mais organizado (a).							
11. O exercício dá-me força para resolver os meus problemas pessoais.							
12.O exercício liga-me ao meu eu interior.							
13.O exercício faz-me sentir mais atraente sexualmente.							
14.O exercício liga-me a algo maior do que eu.							
15.O exercício ajuda-me a comprometer-me com a minha missão de vida.							

Este questionário inclui questões sobre a atividade física que realiza habitualmente no trabalho, para se deslocar de um lado para outro, atividades domésticas (femininas ou masculinas), jardinagem e atividades que efetua no seu tempo livre para entretenimento, exercício ou desporto.

As questões referem-se à atividade física que realiza numa semana normal, e não em dias excepcionais, como por exemplo, no dia em que fez a mudança da casa. Por favor responda a todas as questões mesmo que não se considere uma pessoa ativa.

Ao responder às seguintes questões considere o seguinte:

- **Atividade física vigorosa** refere-se a atividades que requerem muito esforço físico e a respiração fica muito mais intensa que o normal.

- **Atividade física moderada** refere-se a atividades que requerem esforço físico moderado e a respiração fica um pouco mais intensa que o normal.

Ao responder às questões considere apenas as atividades físicas que realize durante pelo menos 10 minutos seguidos.

9. Durante a última semana, fez atividade física vigorosa como correr, nadar, jogar futebol ou andar de bicicleta a uma velocidade acelerada? Sim__ Não__
10. Quantos dias por semana fez atividade física vigorosa?
11. Quanto tempo no total despendeu num desses dias, a realizar atividade física vigorosa?
12. Durante a última semana, fez atividade física moderada como andar de bicicleta a uma velocidade moderada? Não inclua o andar/caminhar. Sim__ Não__
13. Quantos dias por semana fez atividade física moderada?
14. Quanto tempo, no total, despendeu num desses dias, a realizar atividade física moderada?
15. Durante a última semana, andou ou caminhou durante pelo menos 10 minutos seguidos? Inclua caminhadas para o trabalho e para casa, para se deslocar de um lado para outro. Sim__ Não__
16. Quantos dias por semana andou ou caminhou pelo menos 10 minutos seguidos?
17. Quanto tempo, no total, despendeu num desses dias a andar/caminhar?
18. Indique a que ritmo costuma caminhar.
Vigoroso (que toma a sua respiração muito mais intensa que o normal)__
Moderado (que toma a sua respiração um pouco mais intensa que o normal)__
Lento (que não causa qualquer alteração na sua respiração)__

As últimas questões referem-se ao tempo que está sentado diariamente no trabalho, em casa, no percurso para o trabalho e durante os tempos livres. Estas questões incluem o tempo em que está sentado numa secretária, a visitar amigos, a ler ou sentado/deitado a ver televisão.

6.Quando tomo um banho ou duche fico atento(a) às sensações da água no meu corpo.					
7.Consigo traduzir facilmente as minhas crenças, opiniões e expectativas em palavras.					
8.Não presto atenção ao que estou a fazer porque estou sempre a sonhar acordado(a), preocupado(a) ou distraído(a) com qualquer coisa.					
9.Observo os meus sentimentos sem me perder neles.					
10.Digo a mim próprio(a) que não devia sentir-me como me sinto.					
11.Noto como a comida e a bebida afectam os meus pensamentos, as minhas sensações corporais e emoções.					
12.Tenho dificuldade em encontrar palavras para descrever o que penso.					
13.Distraio-me facilmente.					
14.Acredito que alguns dos meus pensamentos são anormais ou maus e que não devia pensar dessa forma.					
15.Presto atenção às sensações, tais como o vento no meu cabelo ou o sol no meu rosto.					
16.Tenho dificuldade em pensar nas palavras certas para exprimir o que sinto acerca das coisas.					
17.Faço julgamentos sobre se os meus pensamentos são bons ou maus.					
18.É-me difícil permanecer focado no que está a acontecer no presente.					
19.Quando tenho pensamentos ou imagens muito perturbadoras distancio-me e torno-me consciente do pensamento ou imagem sem ser “apanhado(a)” por este(a).					
20.Presto atenção a sons, tais como o bater do relógio, o chilrear dos pássaros ou os carros a passar.					
21.Em situações difíceis consigo parar e não reagir imediatamente.					
22.Quando tenho uma sensação no meu corpo é-me difícil descrevê-la porque não consigo encontrar as palavras certas.					
23.Parece que funciono em “piloto automático” sem muita					

consciência do que estou a fazer.					
24.Pouco tempo depois de ter pensamentos ou imagens perturbadoras, sinto-me calmo(a).					
25.Digo a mim próprio(a) que não devia pensar do modo como estou a pensar.					
26.Noto o cheiro e o aroma das coisas.					
27.Mesmo quando estou profundamente triste ou terrivelmente perturbado consigo encontrar uma forma de colocar isso em palavras.					
28.Faço as atividades sem estar realmente atento(a) às mesmas.					
29.Quando tenho pensamentos ou imagens perturbadores consigo aperceber-me deles sem reagir.					
30.Penso que algumas das minhas emoções são más e inapropriadas e que não as devia sentir.					
31.Noto elementos visuais na arte ou na natureza, tais como cores, formas, texturas ou padrões de luz e sombra.					
32. A minha tendência natural é traduzir as minhas experiências em palavras.					
33.Quando tenho pensamentos e imagens perturbadores, apenas me apercebo deles e “deixo-os ir”.					
34.Realizo trabalhos ou tarefas automaticamente sem estar atento ao que estou a fazer.					
35.Quando tenho pensamentos ou imagens perturbadoras julgo-me como bom (boa) ou má, em função desses pensamentos ou imagens.					
36.Presto atenção à forma como as minhas emoções influenciam o meu comportamento.					
37.Normalmente consigo descrever como me sinto no momento, com grande pormenor.					
38.Dou por mim a fazer coisas sem prestar grande atenção.					
39.Desaprovo-me quando tenho ideias irracionais.					

Anexo E – Escala do bem-estar no trabalho (BET)

Escala (BET)

Escala de bem-estar no trabalho (BET)

O conjunto de perguntas que se seguem dizem respeito a como se sente no seu trabalho. Responda utilizando uma escala que varia do discordo totalmente ao concordo totalmente, assinalando a resposta que melhor traduz a sua opinião.

1=Discordo totalmente

2=Discordo

3=Não concordo nem discordo

4=Concordo

5=Concordo totalmente

	1	2	3	4	5
1.No meu trabalho sinto-me cheia de energia					
2.O trabalho que realizo é cheio de significado e de propósito					
3.O tempo voa quando estou a trabalhar					
4.No trabalho sinto-me com força e vigor (vitalidade)					
5.Estou entusiasmada (o) com o meu trabalho					
6.Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se está a passar em meu redor.					
7.O meu trabalho inspira-me					
8.Quando me levanto de manhã tenho vontade de ir trabalhar.					
9.Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.					
10.Estou orgulhoso (a) com o trabalho que realizo.					
11.Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.					
12.Posso continuar a trabalhar por longos períodos de tempo.					

13.Para mim o meu trabalho é desafiador.					
14.Deixo-me levar pelo meu trabalho.					
15.No meu trabalho sou uma pessoa mentalmente resiliente.					
16.É difícil desligar-me do meu trabalho.					
17.No meu trabalho sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.					

Anexo F – Tabela de frequências da relação com o exercício físico

		N	%
	Tenho quase uma compulsão obsessiva para fazê-lo	1	,9
	2	1	,9
	3	6	5,6
	4	8	7,4
	5	14	13,0
	6	1	,9
	Consigo harmonizá-lo com o resto da minha vida	16	14,8
	Total	47	43,5
Missing	99	61	56,5
Total		108	100,0

Anexo G – Tabela de frequências dos dias por semana em que se andou ou caminhou pelo menos 10 minutos seguidos

N		%
1	2	1,9
2	8	7,4
3	4	3,7
4	1	,9
5	13	12,0
6	1	,9
7	13	12,0
99	66	61,1
Total	108	100,0