

Universidade de Évora - Escola de Ciências e Tecnologia

Mestrado em Direção e Gestão Desportiva

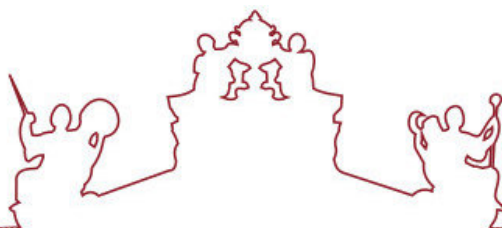
Dissertação

**Impacto da atividade física, na qualidade de vida no trabalho
dos Militares do Exército**

João Paulo Mexia Favita Setoca

Orientador(es) | Mário Coelho Teixeira
José Manuel Saragoça

Évora 2021



Universidade de Évora - Escola de Ciências e Tecnologia

Mestrado em Direção e Gestão Desportiva

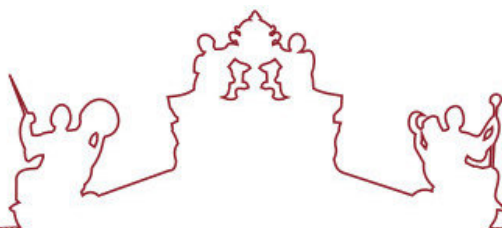
Dissertação

**Impacto da atividade física, na qualidade de vida no trabalho
dos Militares do Exército**

João Paulo Mexia Favita Setoca

Orientador(es) | Mário Coelho Teixeira
José Manuel Saragoça

Évora 2021



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências e Tecnologia:

Presidente | Jorge Duarte Bravo (Universidade de Évora)

Vogais | Mário Coelho Teixeira (Universidade de Évora) (Orientador)
Pablo Tomas-Carus (Universidade de Évora) (Arguente)

AGRADECIMENTOS

Uma nota de reconhecimento à minha família que sempre me apoiou nas alturas mais difíceis deste percurso.

Aos meus orientadores Prof. Doutor Mário Teixeira e Prof. Doutor José Saragoça por toda a ajuda, disponibilidade e compreensão. Com a vossa ajuda consegui terminar este projeto.

Aos meus filhos que foram dizendo “tu consegues”.

Obrigado!

Impacto da atividade física na qualidade de vida no trabalho dos Militares do Exército

RESUMO

As organizações estão, cada vez mais, a incentivar hábitos de prática de atividades físicas dos colaboradores, valorizando aqueles que realizam algum exercício físico, para aumentarem o desempenho e a produtividade.

Teve-se como principal objetivo compreender se a atividade física proporciona aos militares do Exército, enquadrados territorialmente em Évora, nas categorias de Oficiais, Sargentos e Praças, uma melhor qualidade de vida no trabalho (QVT). Pretendeu-se ainda explicar se uma melhor condição física beneficia ou prejudica a sua QVT, e conhecer a perceção dos Militares acerca dessa mesma qualidade de vida.

Metodologicamente, utilizaram-se métodos quantitativos e recolheram-se os dados através de inquéritos por questionário. Num universo de 134 indivíduos, a amostra foi composta por 94 indivíduos. Para se estabelecerem correlações e se analisarem as melhores respostas à QVT, adaptou-se e aplicou-se diretamente o instrumento de recolha de dados durante a primeira semana de setembro de 2019, baseados na versão abreviada QWLQ-78 nos principais domínios do modelo original. Os dados foram recolhidos na Direção de Formação do Exército em Évora, e tratados através do programa SPSS.

Os resultados obtidos permitem verificar que existem algumas diferenças entre a população estudada nos grupos analisados, quando comparados os níveis de atividade física e a QVT. Assim, verificou-se que, quanto maior a idade do inquirido, menor é a sua apreciação relativamente à QVT e os respetivos Domínios (físico, psicológico, pessoal e profissional). Ao contrário do expectável, os valores obtidos na correlação entre o número de vezes de prática semanal e a QVT, segundo correlação de r de spearman com um valor de 0,117, verifica-se a não associação entre as variáveis.

Também se pode afirmar que existe uma tendência de correlação entre o número de vezes de praticas semanais de exercício físico e o índice de massa corporal dos inquiridos, confirmando-se o saber empírico, quando o número de praticas aumentam, a massa corporal diminui.

Analisou-se uma tendência de melhor avaliação da QVT nos questionários dos inquiridos que praticam mais atividade física (4 a 5 vezes), face aos que praticam poucas vezes (0 a 2 vezes).

Verificou-se também que as horas disponibilizadas pela organização para a prática desportiva não são usadas por todos os inquiridos para esse propósito.

Palavras-chave: Gestão do desporto; Desporto militar; Exército; Condição física e Atividade física.

Impact of physical activity on the quality of life in the Military Army work

ABSTRACT

The organizations are increasingly encouraging physical activity habits to their employees, valuing those who perform any kind of physical exercise, to increase their performance and productivity.

The main objective was to understand whether physical activity provides the Army military staff, territorially framed in Évora, in the categories of Officers, Sergeants and Privates with a better quality of life at work (QWL). It was also intended to explain whether a better physical condition benefits or impairs their QWL and to understand the Military's perception of that same quality of life.

Methodologically, quantitative methods were used, and data were collected through questionnaire surveys. In a universe of 134 individuals, the sample was composed of 94 individuals. To establish correlations and analyze the best responses to QWL, the data collection instrument was adapted and applied directly during the first week of September 2019, based on the abbreviated version QWLQ-78 in the main domains of the original model. The data were collected at the Army Training Directorate in Évora and processed through the SPSS program.

The results obtained, allow us to verify, there are some differences between the population studied in the analyzed groups, when comparing the levels of physical activity and QWL. Thus, it was found that the older the respondent, the lower his or her appreciation for QWL and its domains whether physical, psychological, personnel or professional. Contrary to expectations, the values obtained in the correlation between the number of weekly practice and QWL, according to spearman r correlation with a value of 0,117, there is no association between the variables. It can also be said that there is a tendency for correlation between the number of times of weekly physical exercise practice and the body mass index of the respondents, confirming the empirical knowledge, when the number of practice increases, the body mass decreases. A trend towards better QWL assessment was analyzed in the questionnaires of respondents who practice more physical activity (4 to 5 times), compared to those who practice it few times (0 to 2 times).

It was also found that the hours provide by the organization for physical activity are not used by all respondents for this purpose.

Keywords: Sport management, Military Sport, Army, Physical condition and Physical activity.

El impacto de actividad física en la calidad de vida en el trabajo de los Militares del Ejército.

RESUMEN

Las organizaciones están incentivando cada vez más los hábitos de actividad física de los empleados, valorando aquellos que realizan algo de ejercicio físico, en el sentido de aumentar el rendimiento y la productividad.

Se ha tenido como objetivo principal entender si la actividad física proporciona a los militares del Ejército presentes en Évora, en las diferentes clases oficiales, sargentos y soldados, una mejor calidad de vida en el trabajo (CVT). Se tuvo la intención de explicar si una mejor condición física beneficia o perjudica su QVT y conocer la percepción de los militares de esa misma calidad de vida.

Metodológicamente, se utilizarán métodos cuantitativos y se recopilarán los datos a través de encuestas por cuestionario. En un universo de 134 individuos, la muestra estaba compuesta por 94 individuos. Para establecer correlaciones y analizar las mejores respuestas a CVT, se adaptó y aplico directamente el instrumento de recogida de datos durante la primera semana de septiembre de 2019, basado en la versión abreviada QWLQ-78 en los dominios principales del modelo original. Los datos fueron recopilados a través de la Dirección de Formación (DF) en Évora y tratados con el programa SPSS.

Los resultados obtenidos permiten verificar, diferencias estadísticamente entre la población estudiada en los grupos analizados, al comparar los niveles de actividad física y la CVT. Se verifica que cuanto mayor es la edad de los inquiridos menor será la apreciación relativamente a la CVT e respectivos dominios (Físico, Psicológico, Personal y Profesional). Contrariamente a lo esperado, los valores obtenidos en la correlación entre el número de prácticas semanales y la CVT, según la correlación ρ de Spearman con un valor de 0,117, no existe asociación entre las variables. También se puede decir que existe una tendencia a la correlación entre el número de prácticas semanales de ejercicio físico y el índice de masa corporal de los encuestados, lo que confirma el conocimiento empírico, cuando aumenta el número de prácticas, la masa corporal disminuye. Se analizó una tendencia hacia mejor evaluación de la CV en los cuestionarios de los encuestados que practican más actividad física (4 a 5 veces), en comparación con los que la practican pocas veces (0 a 2 veces).

Se verifica también que las horas disponibles por la organización para la práctica deportiva no son utilizadas por todos los encuestados para este propósito.

Palabras-llave: Gestión Deportiva, Deporte Militar, Ejército, Condición Física, Actividad Física.

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 – ÍNDICE MASSA CORPORAL.....	26
TABELA 2 – HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO	29
TABELA 3 - QUESTÕES POR DOMÍNIO	34
TABELA 4 - ESTATÍSTICAS DE CONFIABILIDADE.....	34
TABELA 5 - CONSISTÊNCIA INTERNA DO QUESTIONÁRIO SEGUNDO O VALOR ALFA DE CRONBACH.....	35
TABELA 6 – CORRELAÇÃO Nº DE VEZES DE PRÁTICA SEMANAL E QVT	41
TABELA 7 – CORRELAÇÃO ENTRE O Nº DE VEZES DE PRÁTICA SEMANAL E OS DOMÍNIOS FÍSICO, PSICOLÓGICO, PESSOAL E PROFISSIONAL.....	42
TABELA 8 - CORRELAÇÃO ENTRE O Nº DE VEZES DE PRÁTICA SEMANAL E O IMC	43
TABELA 9 – CORRELAÇÃO ENTRE A FAIXA ETÁRIA E QVT	44
TABELA 10 – CORRELAÇÃO ENTRE FAIXA ETÁRIA E OS DOMÍNIOS (FÍSICO, PSICOLÓGICO, PESSOAL E PROFISSIONAL).....	46
TABELA 11 – CORRELAÇÃO ENTRE A CATEGORIA DO INQUIRIDO E A QVT	50
TABELA 12 – CORRELAÇÃO ENTRE A CATEGORIA E OS DOMÍNIOS.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA – FAIXA ETÁRIA	36
FIGURA 2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA – CATEGORIA	36
FIGURA 3. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA – Nº DE VEZES DE PRÁTICA SEMANAL	37
FIGURA 4. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA – ÍNDICE DE MASSA CORPORAL	38
FIGURA 5. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	38
FIGURA 6. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA – DOMÍNIO FÍSICO	39
FIGURA 7. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA – DOMÍNIO PSICOLÓGICO	39
FIGURA 8. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA – DOMÍNIO PESSOAL.....	40
FIGURA 9. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA – DOMÍNIO PROFISSIONAL.....	40
FIGURA 11. DIAGRAMA DE EXTREMOS E QUARTIS – FAIXA ETÁRIA E QVT	45
FIGURA 12. DIAGRAMA DE EXTREMOS E QUARTIS – FAIXA ETÁRIA E DOMÍNIO FÍSICO.....	47
FIGURA 13. DIAGRAMA DE EXTREMOS E QUARTIS – FAIXA ETÁRIA E DOMÍNIO PSICOLÓGICO	48
FIGURA 14. DIAGRAMA DE EXTREMOS E QUARTIS – FAIXA ETÁRIA E DOMÍNIO PESSOAL.....	48
FIGURA 15. DIAGRAMA DE EXTREMOS E QUARTIS – FAIXA ETÁRIA E DOMÍNIO PROFISSIONAL	49
FIGURA 16. DIAGRAMA DE EXTREMOS E QUARTIS – CATEGORIA E QVT	51
FIGURA 17. DIAGRAMA DE EXTREMOS E QUARTIS – CATEGORIA E DOMÍNIO FÍSICO.....	53
FIGURA 18. DIAGRAMA DE EXTREMOS E QUARTIS – CATEGORIA E DOMÍNIO PSICOLÓGICO	54
FIGURA 19. DIAGRAMA DE EXTREMOS E QUARTIS – CATEGORIA E DOMÍNIO PESSOAL.....	54
FIGURA 20. DIAGRAMA DE EXTREMOS E QUARTIS – CATEGORIA E DOMÍNIO PROFISSIONAL	55
FIGURA 21. MÉDIA DAS PERGUNTAS EM FACE DO NÚMERO DE PRÁTICAS SEMANAIS.	56

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ATD	Army's Training Directorate
BMI	Body Mass Index
CEME	Chefe do Estado-Maior do Exército
CVT	Calidad de Vida en Trabajo
CISM	Conselho Internacional do Desporto Militar
COVID-19	Corona Virus Disease, 2019 ano da primeira transmissão
DARH	Direção de Administração de Recursos Humanos
DF	Direção de Formação
Ex	Exemplo
IMC	Índice de Massa Corporal
MADOC	Mando de Adiestramento e Doutrina
NATO	Organização do Tratado do Atlântico Norte
Nº	Número
OMS	Organização Mundial de Saúde
P-Value	Nível descritivo ou probabilidade de significância
QP	Quadro Permanente do Exército
QWL	Quality of Working Life
QWLQ	World Health Organization Quality
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RC	Regime de Contrato
REFE	Regulamento de Educação Física do Exército
SPSS	Statistical Package for the Social Science
SNS	Serviço Nacional de Saúde
UEO	Unidades, Estabelecimentos e Órgãos do Exército
UE	Universidade de Évora
kg/m²	Quilogramas pelo quadrado da altura em metros
WHOQOL	World Health Organization Quality Of Life instrument

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1 – Requerimento a solicitar a realização do questionário.

ANEXO 2 - Autorização do Chefe do Estado Maior do Exército para a realização dos questionários.

ANEXO 2 - Questionário Qualidade de Vida no Trabalho - DF 2019.

ÍNDICE GERAL

AGRADECIMENTOS	IV
RESUMO	V
ABSTRACT	VI
RESUMEN	VII
ÍNDICE DE TABELAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	X
LISTA DE ANEXOS	XI
ÍNDICE GERAL	12
CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO	14
CAPÍTULO II - REVISÃO DE LITERATURA	16
2.1. Formação global militar	16
2.2. Conceito de aptidão física	17
2.3. Qualidade de vida:	17
2.3.1. No local de trabalho	17
2.3.2. Para a organização	19
2.3.3. Para o colaborador	20
2.4. Ambiente profissional	21
2.5. Atividade física	22
2.6. Desporto	22
2.7. Exercício físico	24
2.8. Treino físico	24
2.9. Conceito de educação física militar	25
2.10. Índice de massa corporal (IMC)	26
2.11. Motivação para o trabalho	27
CAPÍTULO III – OBJETIVO E HIPOTÉSES	28
CAPÍTULO IV – METODOLOGIA	29

4.1	Modelo de análise	30
4.2	Universo do estudo	31
4.3	Instrumentos e procedimentos	32
4.4	Tratamento e técnicas estatísticas	34
4.5	Caraterização da amostra	35
CAPÍTULO V – RESULTADOS		40
5.1.	Relativamente à primeira hipótese de estudo	40
5.2.	Quanto à segunda hipótese de estudo	42
5.3.	A terceira hipótese de estudo	43
5.4.	A quarta hipótese de estudo	45
5.5.	A quinta hipótese de estudo	49
5.6.	Na sexta e última hipótese de estudo.....	51
5.7.	Média das perguntas relativamente ao número de práticas semanais	55
CAPÍTULO VI – DISCUSSÃO.....		56
CAPÍTULO VII – CONCLUSÕES.....		58
CAPÍTULO VIII – LIMITAÇÕES, RECOMENDAÇÕES E EXTENSÃO DO ESTUDO		63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS		66
ANEXOS		69

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

No meio militar sempre esteve subjacente a realização de atividades físicas, que foram evoluindo e sendo cimentadas através da formação, o despertar para as atividades desportivas é inculcado desde a base da hierarquia até ao cimo da cadeia militar.

Todos os horários aprovados, para os cursos e formações ao longo da vida dos militares, têm sempre associados, atividades físicas para melhorar as aptidões e perícias que se vão desenvolvendo. Por esta necessidade, criaram-se os jogos e os campeonatos militares, que incentivam o convívio desportivo nacional e internacional. A nível nacional existem os campeonatos militares, onde se apuram os melhores atletas nas varias modalidades, que vão competir com os outros países envolvidos, nos Campeonatos Internacionais.

Foi criado o Concelho Internacional do Desporto Militar (CISM), criado em Bruxelas desde 1948, com a intenção de fomentar a paz e criar o espirito desportivo, tendo por base o lema “Friendship through Sport” a amizade por meio do desporto, onde se realizam vários Campeonatos Internacionais Militares, nas vertentes de desporto de cariz militar, desporto coletivo, individual e de combate. Culminando com os jogos mundiais militares de 4 em 4 anos, um pouco semelhante aos jogos olímpicos.

A lei Orgânica nº 2/2005 de 22 de julho, ainda em vigor, encerra um princípio ainda atual no Exército “Conservar-se pronto e apto física e intelectualmente para o serviço”.

Sendo o Exército uma organização centenária, valoriza um dos recursos mais importantes da organização: as pessoas. Assim sendo, parte da sua missão é focada em aprontar os indivíduos para o combate.

Considerando que a componente física é uma importante vertente de seleção, treino e preparação dos Militares, e verificando-se a existência de poucos estudos nesta área que de facto evidenciem o benefício da componente física na qualidade de vida no trabalho, considerou-se imperativo explorar este tema. A importância desta temática, por sua vez, é cada vez mais reconhecida pelas organizações que privilegiam o bem-estar dos colaboradores, com vista ao aumento da produtividade (Robertson & Cooper, 2011).

Se o Exército, por via da sua missão, valoriza tanto a componente física dos seus homens, nomeadamente na garantia do cumprimento das tarefas que lhes são pedidas, importa perceber o benefício ou prejuízo de tal componente na organização.

Tendo em conta que o meio militar é fechado e de difícil acesso, neste estudo procurou-se verificar até que ponto a prática desportiva pode melhorar a qualidade de vida dos recursos humanos, com os benefícios inerentes para a organização e para os indivíduos.

A organização Exército é pioneira em dar oportunidade aos seus Quadros de realizarem a sua atividade física em horário laboral. As tropas especiais, como Paraquedistas, Operações Especiais e Comandos, em virtude de terem uma componente física forte e bastante exigente, dão primazia ao exercício físico, que é encarado com normalidade. Este é realizado na primeira hora da manhã quase todos os dias, com o intuito de manter os Militares dentro dos padrões mínimos de exigência, para o desempenho das missões que a este tipo de forças são impostas.

Neste trabalho pretendeu-se verificar se a atividade física proporciona aos militares do Exército presentes na Direção de Formação em Évora, nas várias categorias (Oficiais, Sargentos e Praças), melhor qualidade de vida no seu trabalho.

Pretendeu-se analisar os dados recolhidos através de questionários e conhecer os níveis de QVT dos Militares desta Instituição, tendo em conta as componentes física, psicológica, pessoal e profissional, inseridas na organização Exército.

Foram levantadas seis hipóteses, para esclarecer a relação entre o numero de praticas semanais, QVT, IMC, faixa etária e categoria dos militares, para tentar responder ao objetivo geral, se a atividade física proporciona aos militares em Évora melhor qualidade de vida no trabalho.

A dissertação foi estruturada em capítulos, onde se se inicia com uma revisão de literatura dos conceitos abordados, a metodologia que se seguiu e as hipóteses levantadas. Caracterizou-se a amostra estudada, terminando com as conclusões, onde se incluem as limitações de um estudo desta natureza (meio militar) e se lançam algumas recomendações para o futuro.

Foi utilizado o programa IBM SPSS Statistics (Versão 24), disponibilizado pela Universidade de Évora (UE) e com o apoio de alguns livros na área (Pereira, 2004; Hill, 2009). Estes contribuíram para complementar o nosso estudo da análise estatística dos resultados recolhidos.

CAPÍTULO II - REVISÃO DE LITERATURA

2.1. Formação global militar

A importância dos Exércitos mede-se, numa primeira análise, pela qualidade dos seus soldados. Por sua vez, a aptidão geral militar provém da soma das qualidades psicomotoras, sociais e éticas, que juntas contribuem para a ação do combates (Exército, 2002).

Como tal, a formação militar deve integrar os anteriores aspetos e qualidades, unidos nas suas três vertentes fundamentais: a técnico-tática, a moral/cívica e a física.

A atividade física, quando bem conduzida, contribui para o desenvolvimento, não só do valor físico do indivíduo, como também das suas qualidades de carácter e do seu valor moral, concorrendo assim para complementar a sua formação profissional (Exército, 2002).

O sistema de formação existente no Exército proporciona aos seus militares um conhecimento amplo que engloba todas as vertentes: cívicas, culturais, morais e físicas, dividindo-se, por sua vez, em duas vertentes. Por um lado, há a vertente do ensino sob uma forma genérica, com objetivos a longo prazo, subdividindo-se em Ensino Superior e Educação, englobando esta o ensino básico e secundário. Por outro lado, há a vertente da formação militar intencionada para preencher as necessidades da organização em termos efetivos (Exército, 2020), visando avaliar, numa primeira fase, os elementos em treino Militar e, simultaneamente, conferir a aptidão física e a robustez tão necessária para os Militares cumprirem cabalmente as suas funções.

No final da formação pretende-se que os Militares, que vão passando pelas fileiras, vão aumentando os seus conhecimentos e que, ao terminarem a sua passagem pelo Exército, levem as suas competências averbadas para o mundo civil. Tais competências são cobiçadas atualmente pelas empresas, por se tratar de uma formação global e abrangente que, para além das competências específicas que o exército necessita, inculcem e transmitem valores morais pela disciplina e aceitação das regras, contribuindo no seu todo para a valorização dos homens e das mulheres que vão passando pelas fileiras, e valorizando as pessoas nas vertentes cívicas, morais, profissionais e físicas.

2.2. Conceito de aptidão física

O conceito de aptidão física, para o militar, significa um conjunto de qualidades físicas, psicológicas, sociais e culturais que se encontram baseadas na prática constante e continua do exercício físico, e que se mostram decisivas na elaboração do seu comportamento motor, consideradas essenciais ao desempenho das várias e distintas missões que lhes podem ser confiadas (Exército, 2002).

Também para os atletas em geral o conceito é semelhante, uma vez que as qualidades no seu todo, quando praticadas regularmente, tendem a ter um propósito, quer pessoal quer coletivo, de alcançar uma meta, fim ou objetivo. Como tal, não podem ser vistas separadamente, mas apenas se podem separar quando se treinam com o objetivo de as melhorar.

O conceito de aptidão física não é mais do que a soma das várias aptidões, quer as aeróbicas, quer as musculares nas suas vertentes de flexibilidade, força e resistência. Em conjunto com a composição corporal de cada indivíduo, estas aptidões contribuem para a sua aptidão geral física, que é tanto melhor quanto mais os indivíduos, as conseguem utilizar para resolver e ultrapassar as situações que lhes vão aparecendo. Tendo em atenção que a sua realização normalmente exige algum esforço físico, em contexto de treino ou em contexto profissional.

Pode-se, então, considerar que a aptidão física é um conjunto de atributos ou capacidades que as pessoas adquirem e que lhes proporciona uma melhor capacidade de executar uma atividade física (Caspersen, 1985).

2.3. Qualidade de vida:

2.3.1. No local de trabalho

De acordo com Warr (2007), o termo “qualidade de vida” não se afere apenas pelo valor da remuneração mensal obtida, ou pelas vantagens que as empresas dão aos seus colaboradores. A qualidade de vida é também evidenciada pelo prazer que cada pessoa retira ao realizar as tarefas ou as ações diárias no seu local de trabalho, simultaneamente com o seu ambiente familiar e pessoal.

O prazer proveniente dessa realização pode ser analisado de modo a criar oportunidades de rentabilizar as vontades de cada colaborador.

O conceito de qualidade de vida no local de trabalho pode ser estabelecido como a forma que as empresas tentam ajudar os seus colaboradores, na procura das melhores

condições de trabalho, procurando manter uma boa relação entre a sua vida profissional e pessoal, e aumentando assim a satisfação pessoal. Assim sendo, é uma forma harmoniosa de pensar, como um todo, nos três pilares essenciais das organizações: processos, pessoas e trabalho (Salpinx, 2017).

Segundo França (2004), qualidade de vida trata-se dos padrões que uma organização pode pôr em prática no sentido de melhorar e inovar, aproveitando a vertente tecnológica, tanto no trabalho como fora dele, e visando proporcionar condições plenas de trabalho humano.

Para Gonçalves (2004), a esfera característica de compreensão de qualidade de vida tem muito a ver com a maneira de viver de cada um, que se caracteriza pelos hábitos que foram sendo assimilados e seguidos ao longo da sua vida, e que na maioria das vezes sempre se aproximam com a realidade familiar, ambiental e social. São ações que espelham atitudes, valores e chances na vida das pessoas, devem ter em atenção os elementos que concorrem para o bem-estar pessoal, controlo do stress, nutrição equilibrada, atividade física regular e cuidados preventivos com a saúde, não esquecendo os relacionamentos que se vão adquirindo na sociedade que nos rodeia.

É, sobretudo, a existência de uma gestão proactiva e prática de acordo com os fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos, que influenciam a cultura e que renova o clima nas empresas. Isto, por sua vez, reflete-se no bem-estar dos colaboradores e na produtividade das organizações ou das empresas, que vão mudando e alterando o seu funcionamento, dependem da realidade delas próprias e do contexto global onde se inserem (Fernandes, 1996).

Atualmente, e tendo em conta a situação pandémica de Covid-19 que o País atravessa, surgiu, por um lado, uma nova necessidade de manter os níveis de trabalho elevados e de, por outro lado, manter a distância necessária, bem como a possibilidade ou obrigatoriedade de trabalhar a partir de casa, tendo em conta as condições de possíveis contatos e também alguns testes positivos que começaram a surgir nos locais de trabalho.

A necessidade de horários laborais flexíveis, o tempo crescente com a família e o tempo de sono, bem como um novo compromisso com as tarefas diárias, exigem uma melhor gestão laboral se desejarmos manter a produtividade elevada. Além disso, não se deve esquecer que o teletrabalho faz com que o trabalhador se sinta mais sozinho e distante.

2.3.2. Para a organização

De acordo com Chiavenatto, (1983) “benefícios sociais são aquelas facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as organizações oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupação e estão intimamente relacionados com a gradativa consciencialização da responsabilidade social da organização”.

Começou-se a pensar nestes assuntos da qualidade de vida no trabalho, por altura dos anos 60, (Fernandes, 1996) quando se iniciaram os primeiros estudos nas vertentes sociais. As empresas, ou os seus dirigentes, aperceberam-se então, que os funcionários produziam mais e melhor quando estavam mais contentes e motivados. Equipas satisfeitas e motivadas nos locais de trabalho, em concordância com os processos de trabalho utilizados, atingem mais rapidamente a produtividade.

É importante compreender que todos temos sentimentos e preocupações que ultrapassam a empresa ou a organização onde nos encontramos, e que só quando o equilíbrio é alcançado é que se consegue ter um colaborador empenhado e ativo.

Empresas que se preocupam com os funcionários, por vezes dão-lhes a possibilidade de treinar, e procuram até estabelecer parcerias com ginásios ou empresas dedicadas ao bem-estar físico, de modo a que os colaboradores possam usufruir dessas atividades como forma de se manterem saudáveis. Premiando-se os mais produtivos e possibilitando mais formação aos seus colaboradores, estabelece-se uma relação de satisfação entre o colaborador e a empresa, diminuindo assim as taxas de absentismo, e aumentando, por conseguinte, tanto a motivação, como o produto da empresa ou da organização (Coila, 2020).

Além disso, deve-se traçar um plano que alinhe os interesses do trabalhador aos interesses da empresa, de modo a compatibilizar os objetivos estratégicos.

As empresas e as organizações devem proporcionar aos trabalhadores atividades complementares de lazer e desporto, mesmo além do horário laboral, aproximando assim o trabalhador da envolvência familiar, e levando-o a sentir-se satisfeito e recompensado pelas suas boas decisões. Deste modo, proporcionam-se melhores condições para que o retorno para a empresa se traduza em produtividade e aumento de eficácia dos colaboradores – fator muito cobiçado pelas maiores empresas de hoje em dia com é caso da Google (Moreno, 2003).

Alem da necessidade que as organizações encontram para manter a QVT, este constructo, tem estado presentemente em análise uma vez que, cada vez mais se

procuram políticas públicas e organizacionais com vista ao aumento desta qualidade de vida, para benefício das pessoas nas várias dimensões das suas necessidades.

Modelos teóricos que mais frequentemente são usados vêm sendo associados à literatura, o modelo de (Boas & Morin, 2017) vem introduzir as variáveis individuais como dados que vão afetar o sentido do trabalho, para além da avaliação das práticas da organização. Tendo como referência o modelo de Walton, também o modelo de (G.T.Paz, Fernandes, Carneiro, & Melo, 2012), propuseram uma análise na qualidade de vida organizacional, através de ambientes positivos e salutares com ênfase em cinco dimensões:

1. Suporte à execução do trabalho;
2. Relacionamento interpessoal;
3. Respeito;
4. Incentivo ao crescimento pessoal
5. Recompensas

A questão central será a organização e para se obter uma boa QVT devemos focar-nos nas variáveis que mais se enquadram nessa organização, para as privilegiar e assim valorizar o capital humano, recurso imprescindível e principal nas organizações assim como no Exército. Parece fundamental manter o foco nas diretrizes da organização e em simultâneo conjugar as vontades dos seus colaboradores para assim existir uma mais valia para ambos.

2.3.3. Para o colaborador

De acordo com alguns estudos (Serra, Pimenta, & Quemelo, 2014), a QVT tem sido afetada pelo aumento e disseminação das tecnologias a diminuição dos colaboradores e o conseqüente aumento das atividades laborais mais diversificadas, fazendo aumentar a pressão sobre o trabalhador, felizmente já existem organizações que se aperceberam que a sobrecarga dos trabalhadores não é vantajosa para ninguém, se mantivermos o colaborador focado, presente, satisfeito com boas condições laborais, quase de certeza que o retorno para a empresa vai aumentar.

As grandes empresas já iniciaram programas conducentes à manutenção de uma qualidade de vida mínima para o trabalhador, situação um pouco parecida com o meio militar que deve preparar ao máximo o seu elemento humano para quando houver necessidade de aumentar a exigência em todas as suas vertentes ele se encontrar preparado.

Por vezes as tecnologias ao invés de facilitarem o trabalho e abreviarem os processos, diminuindo as tensões, fazem com que sejamos escravos a investir horas intermináveis no trabalho e na busca da perfeição e satisfação. Gerando efeitos contrários aos pretendidos, quando se perde a saúde e o bem-estar que foi subestimado, no final não ganhamos nada.

Ao se analisar a contribuição dos diferentes domínios na qualidade de vida global dos inquiridos verificou-se que observou-se que a contribuição dos quatro domínios juntos foi de 36,1%, e que os domínios diferiram a respeito da contribuição individual na qualidade de vida global: o domínio que mais contribuiu na qualidade de vida global foi o físico, seguido do ambiental e do psicológico; o social não teve contribuição estatisticamente significativa.

2.4. Ambiente profissional

O Exército, por meio das lições aprendidas, ao focar-se nos diversos teatros de operações nos quais tem participado, testa os seus efetivos como forma de verificar as suas condições físicas e de saúde, tendo em conta que só um Exército saudável e apto é capaz de cumprir as missões que lhe são atribuídas.

Todos os militares realizam anualmente exames médicos de controlo nas unidades de saúde. Caso não existam impedimentos médicos, realizam as provas de aptidão física, que se consideraram mínimas para o desempenho das funções atribuídas a cada elemento (Exército, 2002). Estas provas envolvem corrida, abdominais e flexões de braços no solo, de acordo com uma tabela aprovada, estipulada e escalonada de acordo com a idade de cada elemento sob avaliação.

Após o 25 de Abril, com os militares nos quartéis, começou-se a disponibilizar tempo do horário laboral para a prática desportiva, existindo uma preocupação com o bem-estar e a condição de saúde dos seus membros, e incentivando-os a uma prática regular de desporto. Criaram-se campeonatos internos, participações em campeonatos nacionais, internacionais e em provas desportivas civis, de modo a motivá-los, mantê-los saudáveis e aptos, um pouco à semelhança dos países da NATO.

Situação idêntica se encontra em algumas empresas, que já perceberam que trabalhadores saudáveis, motivados e aptos, são mais produtivos. Estes têm menos ausências ao serviço, adoecem menos e, como tal, produzem mais (Françês, 1980).

Integrar a atividade física no ambiente profissional já é uma preocupação de muitas organizações. No caso do Exército, para além das horas semanais disponibilizadas

para a prática de atividades físicas, também se têm estabelecido parcerias com empresas ligadas ao desporto, para que os seus colaboradores possam usufruir dessas vantagens a preços mais reduzidos, incentivando assim a sua prática.

A introdução da atividade física na rotina dos colaboradores traduz-se em empregados mais saudáveis, menos cansados, e por isso, mais predispostos para o trabalho. Como tal, melhoram-se as ligações no ambiente profissional, mesmo que para isso se tenha de levar ao incentivo de uma vida saudável e do desporto para fora do local de trabalho (Agência Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho, 2003).

2.5. Atividade física

Atividade física é qualquer movimento produzido pela contração muscular e que implica dispêndio energético acima do nível de repouso, como por exemplo tarefas domésticas, caminhar, comer, viajar, podendo ainda ser incluídas neste conceito as nossas tarefas do dia a dia (Caspersen, 1985).

Estas atividades físicas englobam todas as outras aptidões ou exercícios, como por exemplo quando se realiza qualquer movimento para além do repouso, já se encontra o praticante a realizar uma atividade física, mesmo sem intenção ou planeamento. As atividades que envolvam esforço físico e desde que mantidas, com o passar do tempo e da repetição vão conferindo uma aptidão física ao praticante.

Através de uma visão mais abrangente da atividade física e das envolventes que influenciam a sua realização só é possível através de uma análise de todos os aspetos da vida do quotidiano, quer pessoais, sociais, políticos, económicos ou culturais. Segundo Ferreira (2001), os aspetos anteriores têm de ser compreendidos em toda a sua abrangência e devem ser analisados em todos os seus aspetos, para que possam vir a melhorar a vida das pessoas.

O exercício físico pode dizer-se que é uma subcategoria da atividade física e que têm mais intenção de ser repetido e metódico, enquanto a atividade física envolve todas as outras atividades.

2.6. Desporto

O termo “desporto” envolve sempre o jogo, a competição, a superação e corresponde ao sistema organizado de treinos específicos e técnicas que os atletas vão

desenvolvendo com treino, no contexto de atividades competitivas, regulamentadas segundo o Serviço Nacional de Saúde (2016).

O desporto são todas as formas de realizar atividades físicas de maneira constante, em que normalmente se pretendem atingir objetivos competitivos, por meio de participação casual ou organizada, procuram usar, manter ou melhorar as habilidades físicas, proporcionando diversão aos seus praticantes e, em alguns casos, entretenimento aos espectadores. (Biscaia, 2015)

Segundo a Carta Europeia do Desporto de 1992, no seu artigo 2.º, entende-se por desporto “todas as formas de atividades físicas que, através de uma participação organizada ou não, têm por objetivo a expressão ou o melhoramento da condição física e psíquica, o desenvolvimento das relações sociais ou a obtenção de resultados na competição a todos os níveis.”

O desporto é um fenómeno social que, quando praticado com método, tem em vista o alcançar de metas ou estados do indivíduo, para além do entretenimento social.

Muitas vezes este conceito é confundido com conceitos como “atividade física” ou “exercício físico”, existindo, no entanto, uma diferença crucial nos seus significados. No desporto alcança-se sempre alguma competência, ganha através da atividade física e da realização de exercícios físicos. Como tal, mais não é do que uma prática regular, com vista a alcançar a competência de um objetivo, e um resultado ou patamar de execução.

O desporto tem sempre inerente a competição ou metas a alcançar, demonstrando os resultados que se pretendem alcançar ou atingir. Como tal, é um motor impulsionador nas sociedades ao passar esses valores para a maioria das pessoas.

O Desporto mais não é do que o confronto salutar entre pessoas que demonstram as suas capacidades corporais (Elias, 2019).

O desporto é uma das áreas fundamentais das sociedades que o fomentam, desenvolvem e incentivam. Como tal, é um motor das economias modernas, na medida em que faz movimentar massas em seu redor, aproxima pessoas, organizações e países, e que esbate as diferenças das organizações quando estas se dedicam ao desporto (Biscaia, 2015).

No meio militar não é diferente. Apesar de as organizações militares e militarizadas desenvolverem o desporto mais voltadas para dentro, as provas, os campeonatos, os torneios e os eventos fazem com que estas organizações, de cariz fechado, interajam com as outras e com as sociedades civis. Como tal, o desporto é, nestas

instituições, o motor que garante a preparação física entre os seus membros, bem como o convívio saudável entre as pessoas e as organizações.

2.7. Exercício físico

Exercício físico compreende toda a prática consciente de atividade física realizada com um objetivo específico (ex. melhorar a saúde), bem delineada no tempo, com ou sem prescrição, tratando-se geralmente de uma prática planeada (Serviço Nacional de Saúde, 2016).

O exercício físico começou a ganhar importância no desporto, dada a capacidade de influenciar favoravelmente o nível mental, social e psicológico do participante (Ibrahim, 2012). As pessoas que experienciam atividades prazerosas ficam mais satisfeitas com a vida (Diener, 2000), e é este prazer que, quando colocado ao serviço da organização, traz mais valias, tanto para o colaborador, como para a organização. Exercício físico entende-se por toda a prática de exercícios com um fim específico, um objetivo a atingir e com a intenção de melhorar a condição física (Silva, 2015). Quando praticado regularmente, gera bem-estar nos seus praticantes, ao aumentar-lhes a confiança, subir-lhes a autoestima e diminuir-lhes o stresse. No entanto, este exercício requer regularidade e duração para que se percecionem resultados.

O exercício físico definido por movimentos corporais planeados, organizados e repetidos, têm como objetivo manter ou melhorar a aptidão física do praticante (Caspersen 1985).

A realização de exercício físico gera uma melhor autoestima nos seus praticantes quando estes conseguem, através dessa prática, ultrapassar metas a que se propuseram e começar a ter uma ideia positiva de alcance. Acredita-se que através dos exercícios vão-se vencendo as dificuldades que aparecem.

2.8. Treino físico

Entende-se por “treino físico” o conjunto de exercícios com o intuito de obter uma preparação física, segundo um método ou programa que se propôs previamente (Exército, 2002).

O treino é o que resulta do ato de treinar, e é um procedimento para ganhar as técnicas, as aptidões e as perícias para o treino.

O treino físico tem em vista obter as capacidades necessárias para a realização de exercícios planeados, de modo a desenvolver grupos musculares e atingir o máximo

potencial em determinada altura ou acontecimento. Deste modo, faz a diferença com quem não se preparou com a obtenção desta capacidade (Rama, 2016).

No âmbito militar, o treino permite obter a valência física necessária para ultrapassar as eventuais dificuldades no local ou no terreno – com a lucidez e o discernimento de realizar as tarefas que nos indicaram na missão, e com o intuito de sobreviver no combate com as competências adquiridas na fase do treino. Trata-se, portanto, de adquirir conhecimentos, destrezas e capacidades, por meio da repetição, pressupondo o ganho da prática para a destreza de equipamentos, armamento, materiais e/ou ferramentas (Exército, 2002).

2.9. Conceito de educação física militar

Os objetivos da Educação Física Militar muito se assemelham aos objetivos gerais da Educação Física, como refere o Manual do Exército (Exército, 2002): “Conferir aos praticantes a aptidão física necessária para o cumprimento das diversas missões (tarefas) que lhes podem ser atribuídas;

Contribuir para o desenvolvimento do espírito de equipa e do valor moral dos militares; Promover a valorização contínua da cultura física dos militares/colaboradores e a formação dos seus quadros;

Promover e incentivar a ocupação dos tempos livres através da prática de atividades físicas, designadamente do desporto de recreação e de competição como forma de aperfeiçoamento da aptidão física”.

Assim, a educação Física Militar consiste num conjunto de exercícios que o Exército realiza, associados à formação técnica e tática, que visam a preparação do indivíduo para um determinado terreno. No entanto, não basta esta visão básica pois, para os cidadãos que passam pelas fileiras, e para os quadros do Exército, é fundamental o processo de formação. Este é um aspeto atualmente cobiçado pela sociedade civil, na medida em que se compreende que, uma formação global abrangente, é uma “mais valia” para todas as partes envolvidas no processo: empregado/empregador ou Militar/Instituição.

Incrementou-se a educação física com exercícios de ginástica a partir de 1960, na escola do Exército, dada a necessidade de aprontar homens para a guerra. Nas Escolas Práticas, de Infantaria em Mafra, Cavalaria em Santarém e Artilharia em V. Novas, ensinava-se ginástica, esgrima e equitação.

Surgem os primeiros manuais, nos quais o exército é pioneiro, evoluindo e preparando os homens para a arte da guerra, e tendo a educação física um caráter vincadamente militar.

Após o 25 de Abril de 1974, e com a tropa aquartelada, surge novamente a necessidade de uma educação física Militar, com homens prontos e válidos para uma eventual necessidade, premissa que ainda hoje é válida.

Esta Educação Física Militar envolve as atividades que, inseridas no meio militar, têm como objetivo a preparação física, psíquica e cultural do indivíduo, fortalecendo-o e habilitando-o com as capacidades necessárias para o desempenho das suas tarefas.

2.10. Índice de massa corporal (IMC)

É uma relação direta entre o peso e a altura que, normalmente, se usa para classificar a obesidade em pessoas adultas. Isto é, trata-se de uma razão simples entre o peso e a altura, frequentemente usada para analisar o grau de obesidade. Pode ser explicada como o peso, em quilogramas, dividido pelo quadrado da altura em metros (kg/m^2), fornecendo a medida normal de classificação das populações segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS).

A classificação da OMS de acordo com o IMC é apresentada na tabela 1 (Organização Mundial de Saúde, 2017).

Tabela 1 – Índice massa corporal

<i>Intervalo de valores da relação Kg/m^2</i>	<i>Classificação dos valores</i>
<i>< 18,5</i>	<i>Magreza</i>
<i>18,6 – 24,9</i>	<i>Saudável</i>
<i>25,0 – 29,9</i>	<i>Peso em excesso</i>
<i>30,0 – 34,9</i>	<i>Obesidade Grau I</i>
<i>35,0 – 39,9</i>	<i>Obesidade Grau II (severa)</i>
<i>> 40</i>	<i>Obesidade Grau III (mórbida)</i>

Fonte: Organização Mundial de Saúde

A obesidade tem essencialmente um caráter diverso, juntando fatores internos como a genética, hormonas, atividade física e calorias, e fatores externos como o ambiente e a envolvimento (Lowe, 2003).

O sedentarismo, aliado ao facto de se ficar agarrado ao trabalho, e demasiado tempo no escritório à frente dos ecrãs, conduz ao ganho de massa gorda nos indivíduos, mesmo em organizações que privilegiem o exercício físico (Peters, 2006).

É difícil mudar esse comportamento e dar tempo aos indivíduos para que o invistam no seu bem-estar. A disposição de mudar está diretamente relacionada com a autoconfiança que, por sua vez, é influenciada por quatro fatores: persuasão por parte de uma autoridade, observação dos outros, execução bem-sucedida do comportamento e feedback fisiológico (Marcus, 1994).

O excesso de massa corporal afeta as três áreas da saúde: a física, a psíquica e a social, sendo a física a que mais atenção tem despertado, embora também a parte psicológica comece a ser muito considerada. Nomeadamente, descreve-se recentemente que elevados graus de obesidade estão associados a uma diminuição da saúde geral e a um aumento de depressões (Bertakis, 2005)

2.11. Motivação para o trabalho

Uma das grandes metas na gestão dos recursos humanos passa por tentar conciliar um bom desempenho dos colaboradores a um bom nível de qualidade de vida, o que por vezes é fácil em determinados ambientes ou determinadas empresas. A motivação no trabalho é um estímulo que se deve ter em atenção na vida das empresas. Se a empresa conseguir aumentar ou manter a motivação elevada, e se os seus trabalhadores entenderem que a um bom desempenho corresponde uma recompensa ou valorização futura, haverá um acréscimo de valor para ambas as partes. Como diz Robbins (2006), “as pessoas precisam de perceber que os esforços que realizam conduzem a uma avaliação de desempenho favorável e que essa avaliação vai resultar em recompensas que elas valorizam”.

Atualmente, para que os trabalhadores tenham motivação no trabalho, e prazer nas suas tarefas diárias, devem conseguir conciliar o trabalho com a vida pessoal, pois só assim poderão atingir um nível de satisfação plena com o trabalho (Chiavenato, 1996).

Verifica-se que, no ambiente militar, recursos humanos mais motivados são uma mais valia que convém manter e preservar. Estes conseguem influenciar os outros de uma forma positiva, de tal modo que a motivação geral aumenta, e passa também para os menos motivados. Com as exigências da vida moderna, em que o tempo não é suficiente para todas as tarefas simultaneamente necessárias, em que se estabelecem

metas mais difíceis, e se deseja cada vez mais, e mais trabalho, é também mais difícil manter a motivação elevada. Para isso, há que criar interesses e transmitir experiências que aportem prazer, de modo a obter, então, níveis de satisfação e motivação elevados.

O desporto e as competições desportivas são uma forma de fazer aumentar a motivação, pelo prazer que transmitem aos indivíduos, pela competição inerente na sua realização bem como a vontade de superação dos atletas.

Todos os que praticam exercícios físicos retiram prazer da sua realização. A organização Exército tende a aproveitar esta vontade, no sentido de disciplinar os seus quadros e de criar rotinas saudáveis que levem a resultados a curto, médio e longo prazo. Deste modo, procura sempre manter os seus indivíduos capazes e saudáveis, para o desempenho das tarefas diárias e para as situações reais de emprego em missões. Os colaboradores motivados, normalmente, têm boas ideias que, a curto e médio prazo, podem contribuir para o sucesso organizacional (Exército, 2002).

Ao tratar todos de igual forma no local de trabalho, e ao valorizar o trabalho individual que contribui para o todo, cria-se uma motivação diária, sobre a qual se vão estabelecendo metas a atingir. Investir em formações externas e em colaborações com organizações semelhantes, como outros exércitos, aporta aos colaboradores uma mais valia para a tomada de decisões céleres e adequadas, e contribui ainda para a valorização de cada elemento, fazendo com que cada um se sinta útil ao pertencer a uma equipa coesa e motivada.

CAPÍTULO III – OBJETIVO E HIPOTÉSES

Partindo do objetivo geral, que é o de saber se a atividade física proporciona aos militares do Exército presentes em Évora, Oficiais, Sargentos e Praças – uma melhor QVT, realizou-se uma caracterização geral da amostra, por meio da representação gráfica de algumas variáveis consideradas mais pertinentes, com o intuito de as analisar.

Na procura dos objetivos propostos foram formuladas seis hipóteses de estudo que se apresentam:

Tabela 2 – Hipóteses de investigação

H1	Existe relação entre o N° de vezes de prática semanal e a QVT.
H2	Existe relação entre o N° de vezes de prática semanal e o IMC.
H3	Existe relação entre a faixa etária e a QVT.
H4	Existe relação entre a faixa etária e cada um dos quatro domínios.
H5	Existe relação entre a categoria e a QVT.
H6	Existe relação entre a categoria e cada um dos quatro domínios.

Fonte: Elaboração própria

Assim sendo, para cada hipótese procedeu-se à realização do teste estatístico que se considerou mais adequado.

A análise estatística dos dados dos inquéritos foi efetuada através do software IBM SPSS Statistics (Versão 24).

Computacionalmente, neste software, a decisão de rejeição ou de não rejeição da hipótese nula H_0 efetua-se usualmente com base no valor do p-value (Sig.). De forma geral, tomando o valor da estatística de teste, o p-value representa o nível de significância crítico. Assim, a hipótese nula H_0 será rejeitada se o p-value for menor (ou igual) ao nível de significância α ; caso contrário, a decisão será a de não rejeição da hipótese nula. Rejeitar a hipótese nula para um nível de significância α tem o mesmo significado que a rejeitar por se ter um nível de confiança na sua falsidade de $(1 - \alpha)$ %. Os níveis de significância mais utilizados são 1%, 5% e 10%, sendo o último já bastante elevado por se tratar de uma decisão com apenas 90% de nível de confiança. Por ultimo também se comparou a média dos questionários em face do numero de praticas semanais, para tentar perceber se quem pratica atividades físicas mais regularmente, também apresenta melhor média nas respostas sobre a qualidade de vida no local de trabalho.

CAPÍTULO IV – METODOLOGIA

No presente trabalho optou-se pela elaboração de um questionário aplicado aos militares presentes em Évora, através de uma metodologia descritiva e analítica para tentar responder às hipóteses levantadas e se alcançar o objetivo principal.

Foram levantadas seis hipóteses, no sentido de esclarecer a relação entre o número de práticas semanais, QVT, IMC, faixa etária e categoria dos militares. Pretende-se verificar através das hipóteses levantadas as correlações mais significativas para

tentar responder ao objetivo geral, se a atividade física proporciona aos militares em Évora melhor qualidade de vida no trabalho.

Procura-se verificar se mais QVT também aporta mais valia para as instituições e, neste caso, para o Exército.

Indivíduos motivados, satisfeitos e saudáveis, trabalham melhor (Blog, 2019), havendo a conseqüente vantagem económica tão cobiçada atualmente pelas empresas e organizações. Pretende-se verificar até que ponto a atividade física se traduz numa melhor qualidade de vida e numa mais valia para a atividade profissional, pois o tempo despendido na sua prática pode ser recuperado em maior produtividade laboral. A descoberta de fatores que beneficiam ou prejudicam a QVT permitirá a ampliação do conhecimento científico nestas áreas, bem como a adequação das medidas a propor às necessidades dos grupos em questão, quer sejam organizações militares ou civis.

Adotou-se como critérios o uso de fontes abertas, uma vez que alguns conteúdos não se encontram disponíveis sem prévio pagamento, os que não se encontraram disponíveis na íntegra foram excluídos.

Procurou-se estudos na área da QVT recentes para comparação e discussão dos resultados, contudo esta temática já se discute há mais de 10 anos, pelas empresas mais desenvolvidas e que dedicam recursos na manutenção da sanidade mental, física e psíquica dos seus colaboradores, para assim atingirem mais e melhores resultados. Relativamente a um dos manuais com melhor e maior abrangência na área desportiva no Exército, encontra-se em processo de revisão e a sua versão mais atual é de 2002 (Exército, 2002).

4.1 Modelo de análise

Utilizou-se uma metodologia descritiva e analítica, onde se recorreu à recolha da informação através de um inquérito por questionário aplicado a 134 militares que se encontravam ao serviço na Direção de Formação do Exército em Évora. Os resultados obtidos permitiram verificar a qualidade de vida percecionada pelos intervenientes nos principais domínios da vida dos colaboradores: dados biométricos, físicos, psicológicos, pessoais e profissionais. Além disso, fez-se o cálculo do valor do índice de massa corporal, através da relação entre o peso e a altura dos colaboradores, com base nos dados biométricos recolhidos. Foram escolhidas perguntas de caráter fechado, tendo de se escolher uma das opções de resposta, e foi usada uma escala tipo Likert, pretendendo-se saber qual o impacto da atividade física, na sua qualidade de vida no

local de trabalho. Os Militares participantes neste estudo têm idades compreendidas entre os 18 e os 55 anos de idade. Apenas ficaram fora do estudo os Oficiais Médicos, por não se encontrarem em permanência na Unidade de Saúde Militar de Évora, onde prestam serviço, e por não serem representativos da vivência diária das unidades, dada a sua Profissão.

4.2 Universo do estudo

O universo desta pesquisa foi composto pelos militares (Oficiais, Sargentos e Praças) colocados na Direção de Formação em Évora. Em setembro de 2019 estavam colocados 39 Oficiais, 28 Sargentos e 57 Praças. Estes quantitativos estão presentes na base de dados da Direção de Administração de Recursos Humanos do Exército e estão disponíveis através da Intranet no site do Exército. Representam um total de 100% dos Militares de Évora, para um total de 124 Militares, que prestam serviço na área geográfica de Évora.

O universo escolhido foi a totalidade dos militares presentes em Évora, de modo a cobrir todo o espectro, nas várias dependências militares existentes (abrangência). Deste modo, fica assegurada uma maior heterogeneidade, uma vez que só ficaram de fora os Oficiais Médicos por não se encontrarem em permanência na Unidade de Saúde Militar de Évora, onde prestam serviço, e por não serem representativos da vivência diária das unidades. Isto acontece porque a especificidade da sua profissão requer horário adequado às suas funções de polivalência em vários UEO das Forças Armadas, e porque, assim sendo, estes profissionais de saúde não cumprem o horário das unidades.

Dos 94 inquéritos aplicados, todos se registaram válidos, tendo-se redefinido as variáveis cujas perguntas se encontravam feitas na forma negativa.

Além disso, foram criadas cinco novas variáveis, nomeadamente: Domínio Físico, Domínio Psicológico, Domínio Pessoal, Domínio Profissional, medidas através da mediana das questões correspondentes ao respetivo domínio e, por fim, a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), medida através da mediana das questões correspondentes aos quatro domínios anteriores.

A escolha da mediana, em alternativa à média, prende-se com facto de as respostas às diversas questões darem origem a variáveis do tipo ordinal (e não de escala, no qual não faria sentido usar a média). A mediana é, portanto, a medida de localização mais adequada a estas situações.

Realizaram-se as correlações mais significativas e verificou-se qual é a percepção que os Militares têm da sua qualidade de vida, em função de mais ou menos práticas de exercícios físicos semanais.

Verificou-se, também, a média dos questionários em termos de QVT, face ao número de práticas semanais dos inquiridos, no sentido de perceber se a resposta à qualidade de vida melhora ou piora.

Analisaram-se os resultados, procurando traçar algumas conclusões de acordo com os objetivos propostos, e verificaram-se as maiores limitações de um estudo desta natureza no meio militar.

4.3 Instrumentos e procedimentos

O modelo de questionário que se optou por realizar foi a versão curta do modelo original do WHOQOL-100 (Fleck, 2000) – o QWLQ-78, construção abreviada e adaptada, em que se escolheram os cinco principais domínios (Tabela 2). O modelo original, com 78 questões, poderia levar a que os questionados não respondessem a todas as questões, por ser extenso e moroso na sua resposta. Assim, criou-se uma versão abreviada do QWLQ-78, que possibilita uma avaliação e aplicação mais rápida, razão pela qual esta versão é a que mais vezes tem vindo a ser utilizada nos estudos que incluem uma avaliação da qualidade de vida dos colaboradores.

Foi solicitada autorização superior ao CEME, para a aplicação do questionário junto da população Militar em Évora, distribuída pelas várias dependências.

Foi realizado um pré teste do questionário aos militares individualmente, e verificou-se que as escalas em determinadas perguntas não eram as corretas, ou que não se adequavam ao tipo de pergunta, pelo que se procedeu à correção das escalas e das perguntas onde esta situação se verificou.

Foram inicialmente enviados por correio eletrónico cerca de 30 questionários, com algumas dificuldades de envio por causa de correios eletrónicos incorretos, sendo o acesso aos mesmos também difícil por falta de internet, computador ou telemóvel para resposta. As respostas obtidas foram muito poucas, isto é, 10 ou 12 questionários respondidos em mais de 30 enviados.

Inicialmente, muitos dos militares não responderam e alguns nem sequer tinham aberto os correios eletrónicos. Verificou-se também que nem todos tinham acesso a um computador, ou meio para poder responder e enviar os questionários preenchidos, pelo que a taxa de resposta ficou muito aquém do esperado (15/100). Como tal, optou-

se por imprimir os questionários e fazê-los entrega-los pessoalmente nos locais de trabalho dos entrevistados, mediante entrega “em mão”, para tentar obter um número elevado de respostas. Foi solicitado que o seu preenchimento decorresse durante a 1ª semana de setembro de 2019, altura em que a maior parte dos potenciais inquiridos já gozou o período de férias de verão. Note-se que, na primeira pergunta do questionário, solicita-se a indicação de um correio eletrónico para envio dos resultados desta investigação, mas que, aquando da entrega do questionário, foi solicitada a sua não resposta por questão de conservação do anonimato em toda a amostra.

Para uma população total (universo) de 124 entrevistados, foram excluídos os 7 Oficiais Médicos, por não terem a mesma permanência que os restantes, e 3 Militares que se encontravam destacados em Lisboa. Foram recolhidos com sucesso 94 questionários em papel, que representam $94/124(-7-3) = 82\%$ de amostra. Assim sendo, para cada uma das hipóteses procedeu-se à realização do teste estatístico que se considerou mais adequado, sendo a análise estatística dos dados efetuada através do *software IBM SPSS Statistics* (Versão 24).

Neste software, a decisão de rejeição ou de não rejeição da hipótese nula H_0 efetua-se usualmente com base no valor do p-value (Sig.). De forma geral, tomando o valor da estatística de teste, o p-value representa o nível de significância crítico. Assim, a hipótese nula H_0 será rejeitada se o p-value for menor (ou igual) ao nível de significância α ; caso contrário, a decisão será a de não rejeição da hipótese nula. Rejeitar a hipótese nula para um nível de significância α tem o mesmo significado que a rejeitar por se ter um nível de confiança na sua falsidade de $(1 - \alpha)$. Os níveis de significância mais utilizados são 1%, 5% e 10%, sendo o último já bastante elevado por se tratar de uma decisão com apenas 90% de nível de confiança.

Foram cinco os domínios utilizados nos questionários para aferir a qualidade no trabalho, dando ênfase ao domínio profissional por ter maior influência direta e diária no colaborador.

As primeiras cinco perguntas do questionário forneceram dados biométricos de cariz físico, e a primeira pergunta, acerca do correio eletrónico pessoal, foi descartada e não respondida para manter o anonimato dos entrevistados.

O número de questões em cada domínio é diferente, sendo maior o domínio profissional, uma vez que existe maior número de indicadores que cabem neste domínio.

Tabela 3 - Questões por domínio

<i>Domínios</i>	Biométrico	Físico	Psicológico	Pessoal	Profissional
Nº questões	3	5	3	4	11
Nº da questão	2,4,5	6,7,8,9 e 10	11,12 e 13	14,15,16 e 17	3, 18 a 27

Fonte - WHOQOL-brev Fleck 2000

4.4 Tratamento e técnicas estatísticas

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva e de campo. A recolha de dados foi efetuada através de questionários e os dados foram tratados através do programa SPSS, disponibilizado pela UE.

As respostas estão dispostas numa escala tipo Likert, que variam entre 1 e 5, em que cada número representa um grau de satisfação, sendo 1 plenamente satisfeito e 5 muito insatisfeito. Realizaram-se algumas perguntas com a escala invertida (n.º 11, 18, 25, 26 e 27) para obrigar os questionados a pensar nas respostas, ao invés de darem respostas por simpatia ou por encadeamento da resposta anterior.

Para mais facilmente se proceder à sua análise estatística, as respostas variaram sempre da seguinte maneira:

- Muito satisfeito, satisfeito, nem satisfeito nem insatisfeito (neutro), insatisfeito, muito insatisfeito;
- Muito baixa, baixa, média, alta, muito alta;
- Nunca, raramente, às vezes, frequentemente, sempre;
- Muito mau, mau, médio, bom, muito bom.

A satisfação elevada corresponde a um valor numérico baixo (1) e, pelo contrário, a um valor elevado (5) corresponde um elevado nível de insatisfação.

Foi feita a análise de consistência interna do questionário, segundo o valor de alfa de Cronbach (tabela 4), e o valor obtido foi quase perfeito: sendo os valores acima de 0,80 bastante bons, foi obtido o valor de α de 0,910 para as vinte e duas principais perguntas, o que significa que o questionário é bastante confiável (Cronbach, 2004).

Tabela 4 - Estatísticas de confiabilidade

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de ítems
0,910	22

Fonte: Elaboração própria

Tabela 5 - Consistência interna do questionário segundo o valor Alfa de Cronbach

Valor de alfa de Cronbach	Consistência interna
Maior do que 0,80	Quase perfeito
De 0,80 a 0,61	Substancial
De 0,60 a 0,41	Moderado
De 0,40 a 0,21	Razoável
Menor do que 0,21	Pequeno

Fonte – Landi, J.R., Koch, G.G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. Biometrics.

4.5 Caracterização da amostra

Nesta parte da caracterização geral da amostra, optou-se pelos inquiridos conforme a sua Faixa etária e a sua categoria, bem como pelas novas variáveis criadas relativamente a estas duas variáveis, averiguando eventuais relações.

Em relação à Faixa etária dos inquiridos (Figura 1), pode-se afirmar que a amostra é constituída por mais de 50% de inquiridos entre os 21 e os 30 anos e que os outros 48% encontram-se distribuídos: cerca de 10% dos inquiridos com idade entre os 31 e 39 anos, 21% entre os 40 a 49 anos e cerca de 17% com idade superior a 50 anos.

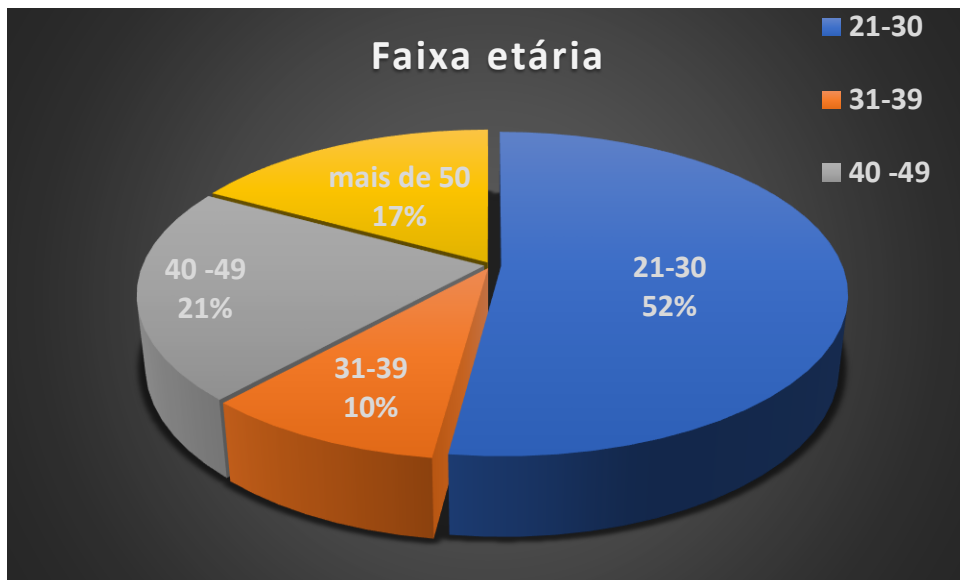


Figura 1. Caracterização da Amostra – Faixa etária
 Fonte: Elaboração própria

No que se refere à categoria (Figura 2), pode-se concluir que cerca de 50% dos inquiridos se encontra na categoria de Praças, estando os restantes repartidos igualmente pela categoria de Oficial e de Sargento.

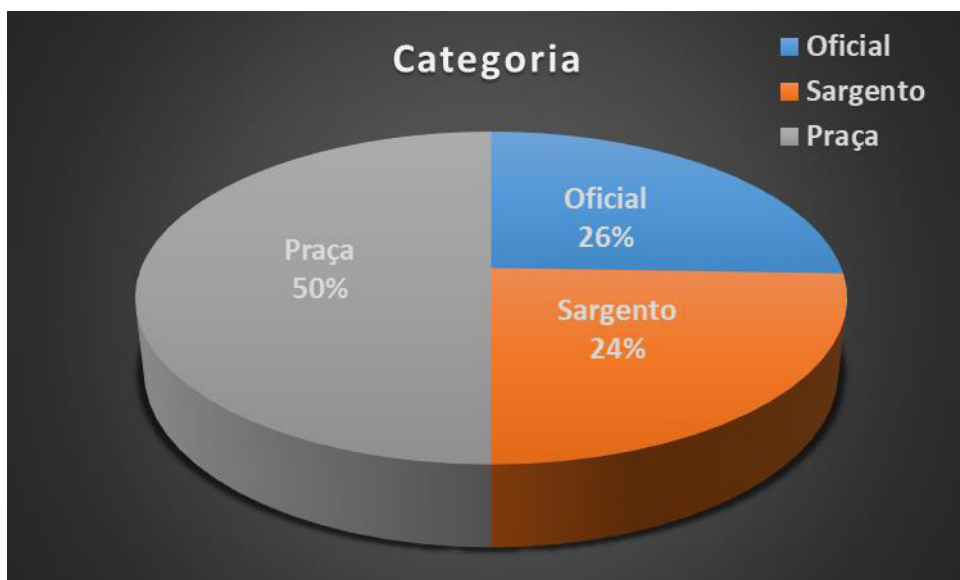


Figura 2. Caracterização da Amostra – Categoria
 Fonte: Elaboração própria

Relativamente à prática desportiva (Figura 3), pode-se concluir que mais de 50% dos inquiridos pratica semanalmente de 2 a 3 vezes, e que apenas cerca de 10% ou não

prática, ou pratica somente uma única vez. Assim sendo, podemos inferir que o número de práticas semanais se encontra em torno das três vezes por semana, sendo um valor bastante aceitável se considerarmos que a Organização Exército apenas disponibiliza dois dias por semana para a prática de atividades físicas nesta Unidade sediada em Évora.



Figura 3. Caracterização da Amostra – Nº de vezes de prática semanal
Fonte: Elaboração Própria

Quanto ao Índice de massa corporal (Figura 4), mais de 50% dos inquiridos é saudável, os considerados com Obesidade de Grau I não chegam a 10%, e os restantes (40%) denotam excesso de peso. Pode-se concluir que a amostra da população estudada tem alguns problemas de peso, situação que se torna mais preocupante se tivermos em atenção que se trata de uma organização cujos elementos deveriam todos, ou quase todos, ter valores normais de índice de massa corporal.

Tendo em consideração que a população estudada está obrigada à manutenção de uma condição física mínima, os valores apresentados revelam o contrário: quase 50% da amostra encontra-se fora dos padrões aceitáveis para populações desta natureza. Importa lembrar que os vários grupos foram sujeitos a uma pré-seleção e a uma demonstração das condições físicas, durante as fases de candidaturas e de acesso aos cargos que ocupam, de tal modo que a condição física foi-se perdendo ou degradando com o passar do tempo.

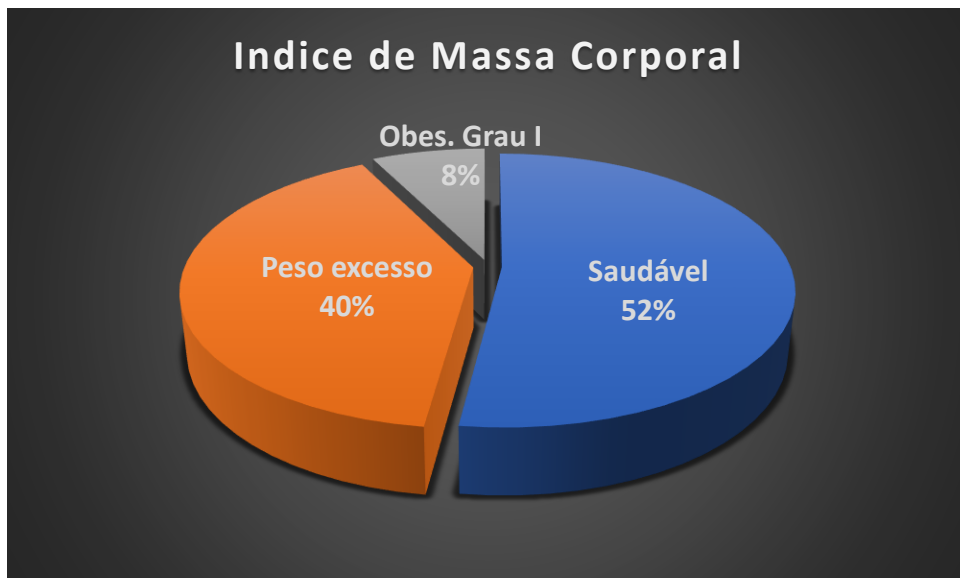


Figura 4. Caracterização da Amostra – Índice de massa corporal
 Fonte: Elaboração Própria

Em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (Figura 5) pode-se afirmar que mais de 50% dos inquiridos considera-a alta e que cerca de 40% não a considera nem alta nem baixa.

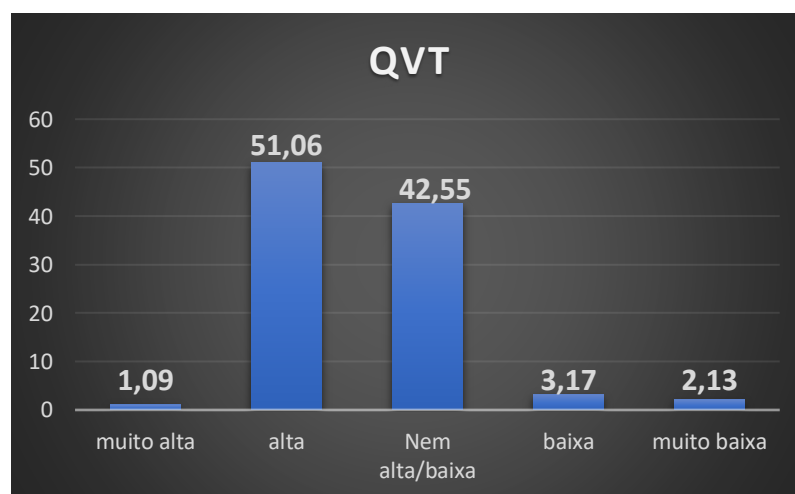


Figura 5. Caracterização da Amostra – Qualidade de vida no trabalho
 Fonte: Elaboração Própria

No que se refere ao Domínio Físico (Figura 6), pode-se concluir que cerca de 60% dos inquiridos considera que este tem um impacto positivo na QVT, e que mais de 30% pensa que o seu impacto é nulo.

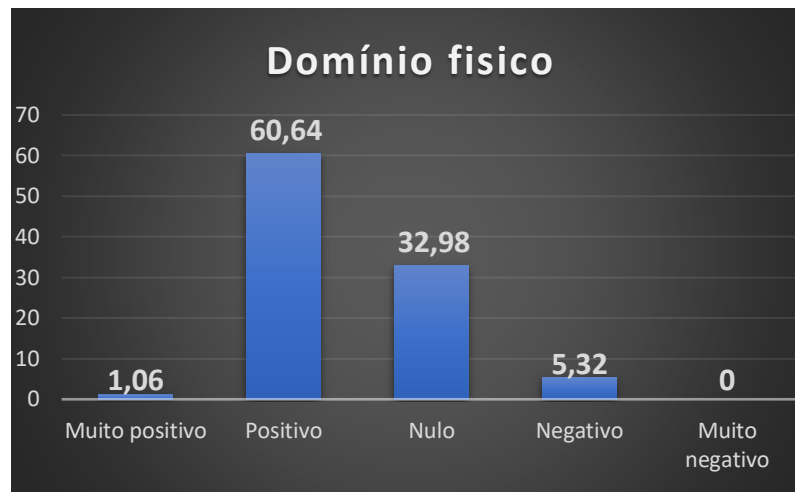


Figura 6. Caracterização da Amostra – Domínio Físico
 Fonte: Elaboração Própria

Relativamente ao Domínio Psicológico (Figura 7), pode-se concluir que mais de 46% considera que este tem impacto positivo na QVT, e que cerca de 40% julga que o seu impacto é nulo.

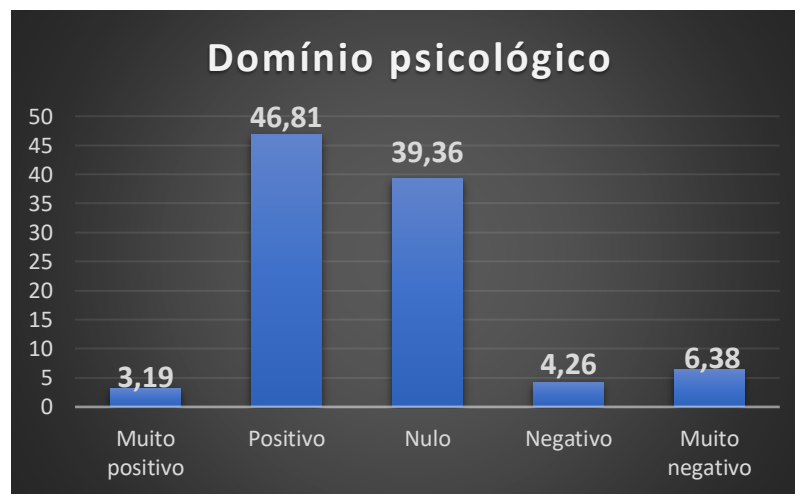


Figura 7. Caracterização da Amostra – Domínio Psicológico
 Fonte: Elaboração própria

Quanto ao Domínio pessoal (Figura 8), pode-se referir que mais de 40% dos inquiridos considera que este tem um impacto positivo na QVT, e que cerca de 30% conclui que o seu impacto é nulo.

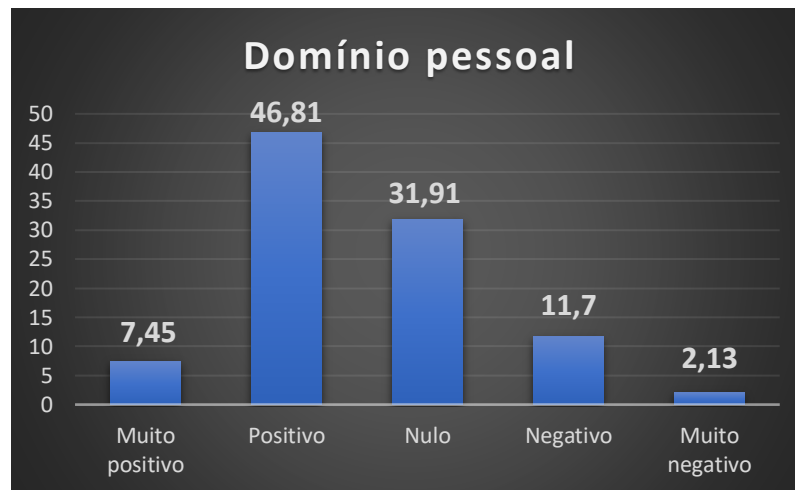


Figura 8. Caracterização da Amostra – Domínio Pessoal
Fonte: Elaboração própria

Por fim, em relação ao Domínio Profissional (Figura 9) pode-se afirmar que cerca de 50% dos inquiridos considera que este domínio tem impacto alto na QVT, e que cerca de 40% considera que o seu impacto é nulo.

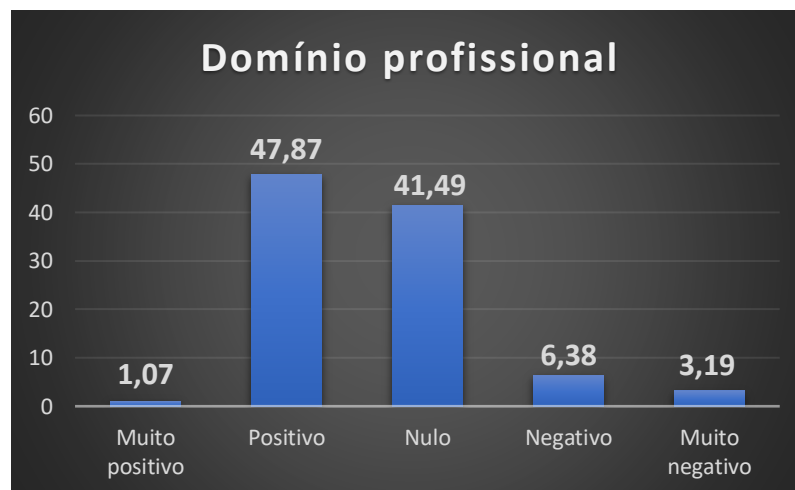


Figura 9. Caracterização da Amostra – Domínio Profissional
Fonte: Elaboração própria

CAPÍTULO V – RESULTADOS

5.1. Relativamente à primeira hipótese de estudo

Consiste em averiguar se existe relação entre o nº de vezes de prática semanal e a QVT.

Pretende-se testar:

- ❖ H₀: Não existe relação entre o N^o de vezes de prática semanal e a QVT versus;
- ❖ H₁: Existe relação entre o N^o de vezes de prática semanal e a QVT.

Nesta situação, o teste estatístico adequado é o teste de correlação de *Spearman*, uma vez que o objetivo é testar a correlação entre duas variáveis ordinais.

Tendo em conta o *p-value* da Tabela 6, conclui-se que não há evidência estatística para rejeitar a hipótese nula H_0 e, conseqüentemente, não existe relação entre o N° de vezes de prática semanal e a QVT.

Tabela 6 – Correlação N° de vezes de prática semanal e QVT

		Número de vezes de prática semanal		Qualidade de Vida no Trabalho
rô de Spearman	Número de vezes de prática semanal	Coefficiente de Correlação	1,000	0,117
		Sig. (bilateral)	.	0,260
		N	94	94
	Qualidade de Vida no Trabalho	Coefficiente de Correlação	,117	1,000
		Sig. (bilateral)	,260	
		N	94	94

Fonte: Elaboração própria

Atendendo à inexistência de associação entre as duas variáveis, fará sentido averiguar se existe relação entre o N° de vezes de prática semanal e cada um dos quatro domínios, ou seja, analisar separadamente a relação entre a primeira variável e os domínios físico, psicológico, pessoal e profissional.

Efetuando o mesmo teste estatístico (correlação de Spearman) e verificando os *p-values* na Tabela 6, conclui-se que não existe correlação entre o N° de vezes de prática semanal e quaisquer Domínios.

Tabela 7 – Correlação entre o nº de vezes de prática semanal e os domínios físico, psicológico, pessoal e profissional

			Número de vezes de prática semanal
rô de Spearman	Número de vezes de prática semanal	Coeficiente de Correlação	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	94
	Domínio Físico	Coeficiente de Correlação	,104
		Sig. (bilateral)	,318
		N	94
	Domínio Psicológico	Coeficiente de Correlação	,007
		Sig. (bilateral)	,950
		N	94
	Domínio Pessoal	Coeficiente de Correlação	,081
		Sig. (bilateral)	,437
		N	94
	Domínio Profissional	Coeficiente de Correlação	,065
		Sig. (bilateral)	,533
		N	94

Fonte: Elaboração própria

5.2. Quanto à segunda hipótese de estudo

O objetivo é verificar se existe relação entre o nº de vezes de prática semanal e o IMC do inquirido.

Consequentemente pretende-se testar:

- ❖ H_0 : Não existe relação entre o N° de vezes de prática semanal e o IMC versus;
- ❖ H_1 : Existe relação entre o N° de vezes de prática semanal e o IMC.

Neste caso, as condições são as mesmas das do teste anterior, estando perante duas variáveis do tipo ordinal e, portanto, o teste estatístico aconselhável é também o teste de correlação de Spearman.

Atendendo ao p-value da tabela 8, conclui-se que há evidência estatística para rejeitar a hipótese nula H_0 , bastando tomar um nível de significância de 1%.

Consequentemente, existe relação entre o N° de vezes de prática semanal e o IMC do inquirido, confirmando assim o saber empírico de que a massa corporal está associada à realização de atividade física.

Tabela 8 - Correlação entre o N° de vezes de prática semanal e o IMC

			Número de vezes de prática semanal	Índice de massa corporal
rô de Spearman	Número de vezes de prática semanal	Coefficiente de Correlação	1,000	-,314**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	94	94
	Índice de massa corporal	Coefficiente de Correlação	-,314**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	94	94

Fonte: Elaboração própria

5.3. A terceira hipótese de estudo

Consiste em averiguar se existe relação entre a faixa etária e a QVT.

Pretende-se, assim, testar:

- ❖ H_0 : Não existe relação entre a faixa etária e a QVT, versus;
- ❖ H_1 : Existe relação entre a faixa etária e a QVT.

O teste estatístico adequado é novamente o teste de correlação de *Spearman*, uma vez que se está perante duas variáveis ordinais.

Tomando o valor do p-value da tabela 9, conclui-se que existe evidência estatística para rejeitar a hipótese nula H_0 , bastando assumir um nível de significância de 1%.

Tabela 9 – Correlação entre a faixa etária e QVT

		Faixa etária		Qualidade de Vida no Trabalho
rô de Spearman	Faixa etária	Coefficiente de Correlação	1,000	-,442**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Qualidade de Vida no Trabalho	Coefficiente de Correlação	-,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

Fonte: Elaboração própria

Assim sendo, há relação entre a faixa etária e a QVT. Conjugando com o Diagrama de Extremos e Quartis da tabela 9, pode-se afirmar que quanto menor a faixa etária, maior será a QVT.

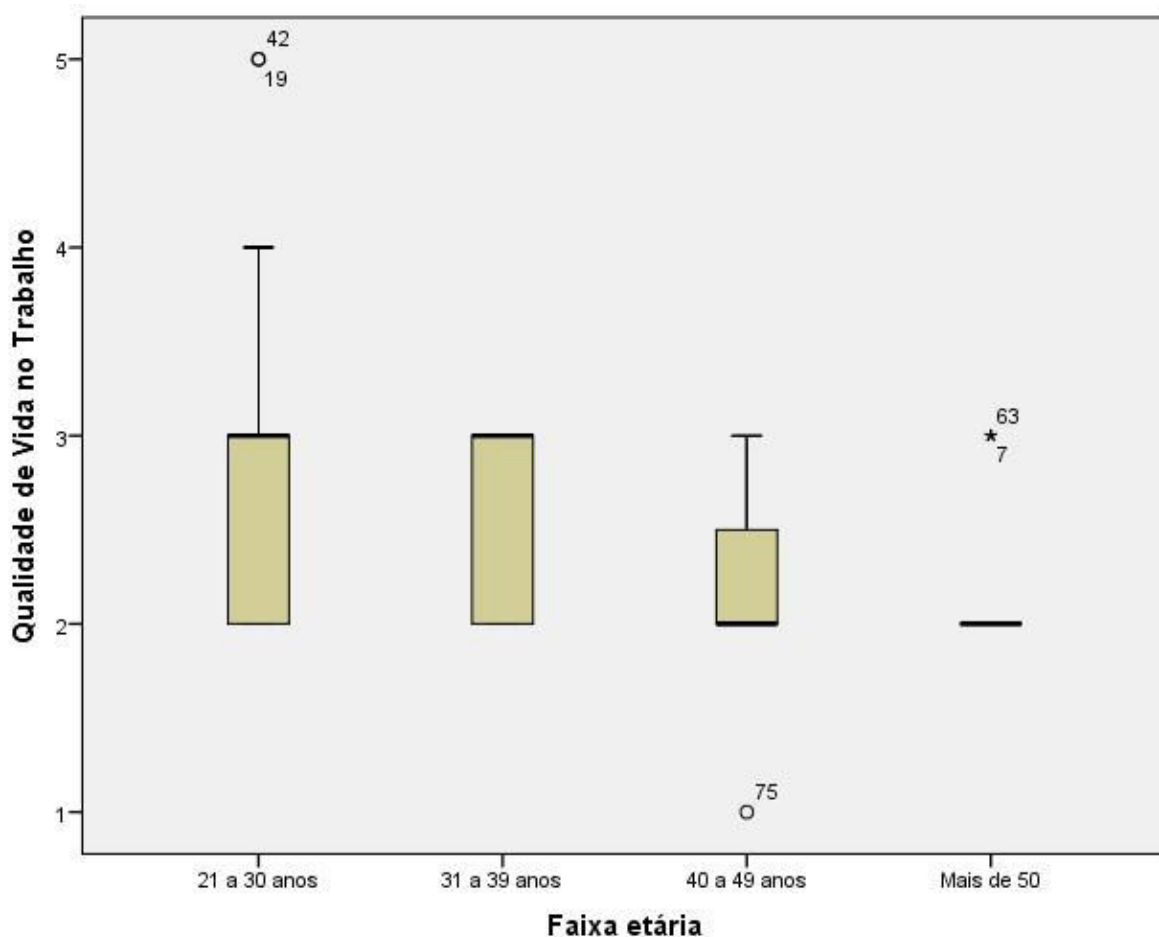


Figura 10. Diagrama de Extremos e Quartis – Faixa etária e QVT
 Fonte: Elaboração própria

5.4. A quarta hipótese de estudo

Pretende-se saber se há relação entre a faixa etária e os vários domínios.

Teve-se em conta todos os pressupostos assumidos anteriormente, nomeadamente no que toca ao teste estatístico utilizado e às hipóteses nula e alternativa.

Atendendo aos *p-values* da tabela 10, e considerando um nível de significância de, por exemplo, 1%, pode-se afirmar que há evidência estatística para rejeitar a hipótese nula e, portanto, para concluir a existência de relação entre a faixa etária e todos os Domínios.

Tabela 10 – Correlação entre faixa etária e os Domínios (Físico, Psicológico, Pessoal e Profissional)

		Faixa etária	
rô de Spearman	Faixa etária	Coefficiente de Correlação	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	94
	Domínio Físico	Coefficiente de Correlação	-,403**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94
	Domínio Psicológico	Coefficiente de Correlação	-,299**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	94
	Domínio Pessoal	Coefficiente de Correlação	-,469**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94
	Domínio Profissional	Coefficiente de Correlação	-,420**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94

Fonte: Elaboração própria

Conclui-se, em todos os domínios (figuras 12, 13, 14 e 15), que a sua apreciação diminui à medida que a faixa etária aumenta.

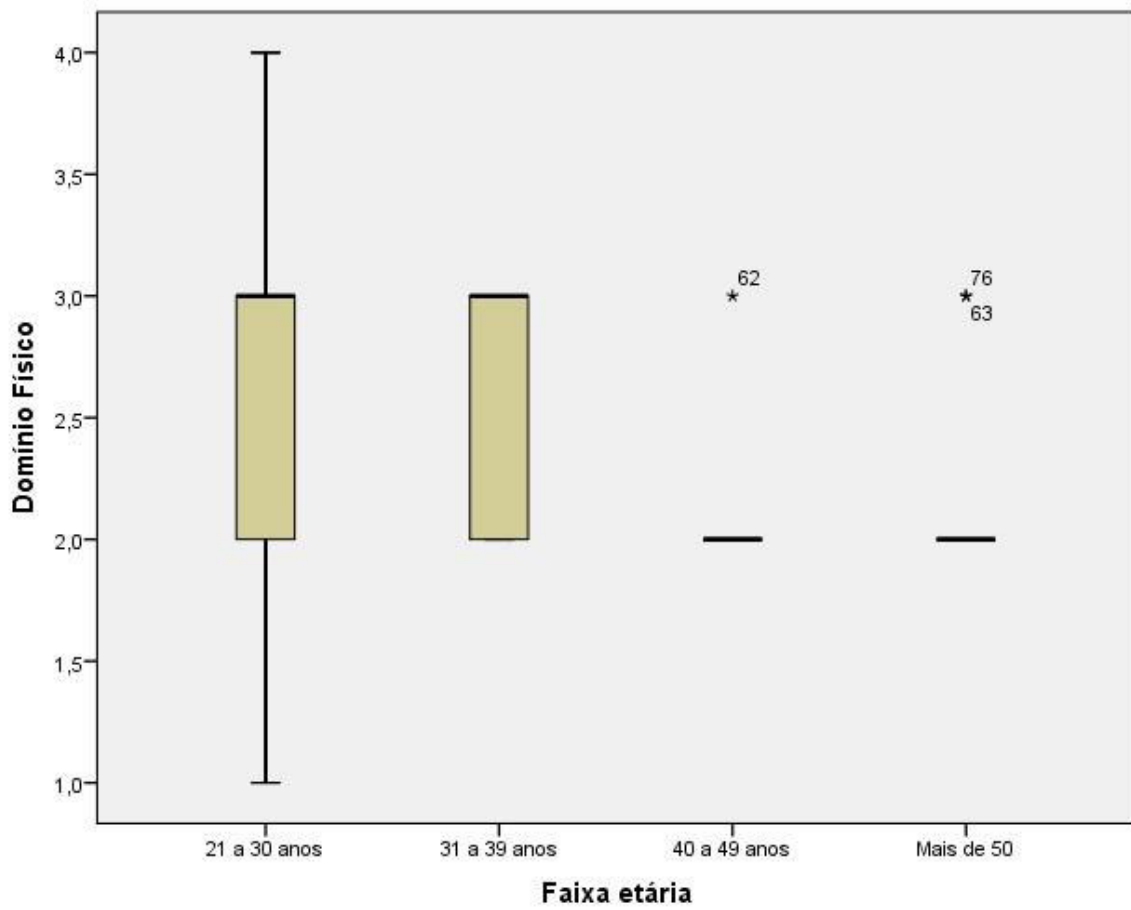


Figura 11. Diagrama de extremos e quartis – Faixa etária e domínio físico
 Fonte: Elaboração própria

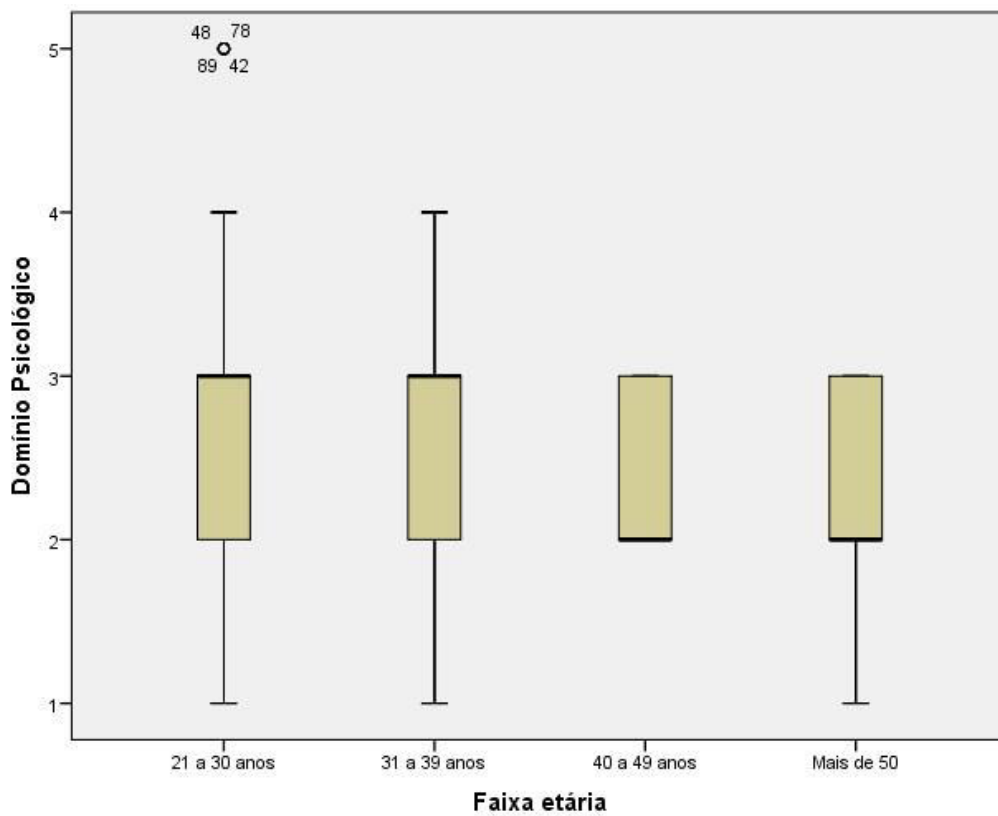


Figura 12. Diagrama de extremos e quartis – Faixa etária e domínio psicológico
 Fonte: Elaboração própria

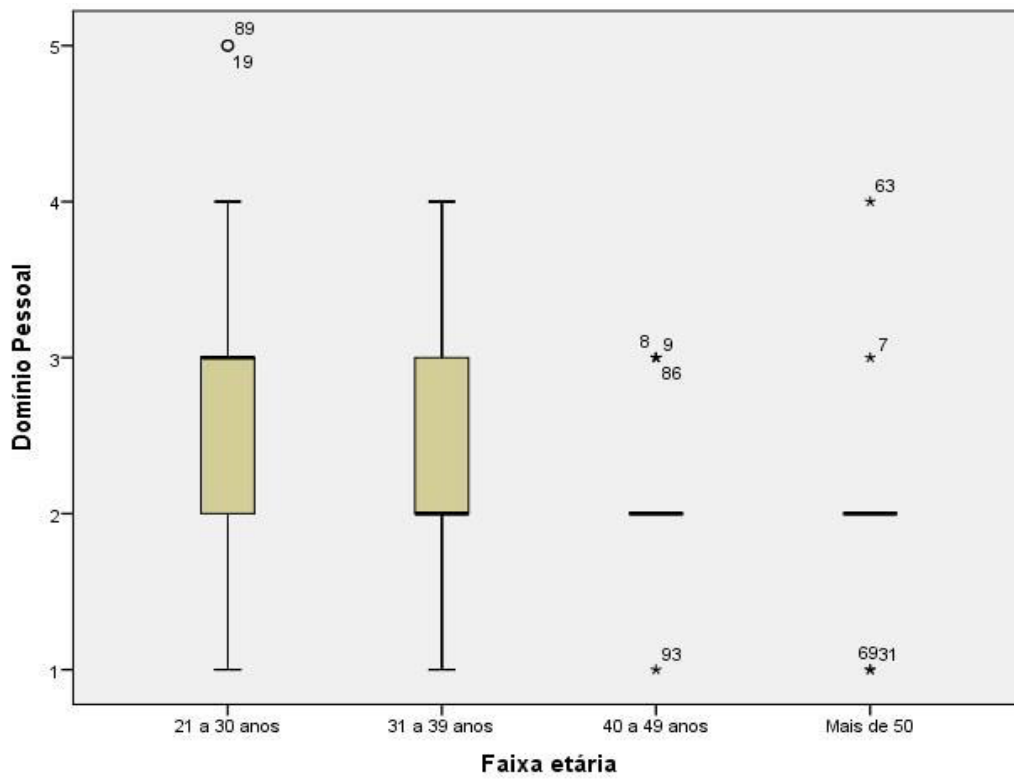


Figura 13. Diagrama de Extremos e Quartis – Faixa etária e Domínio Pessoal
 Fonte: Elaboração própria

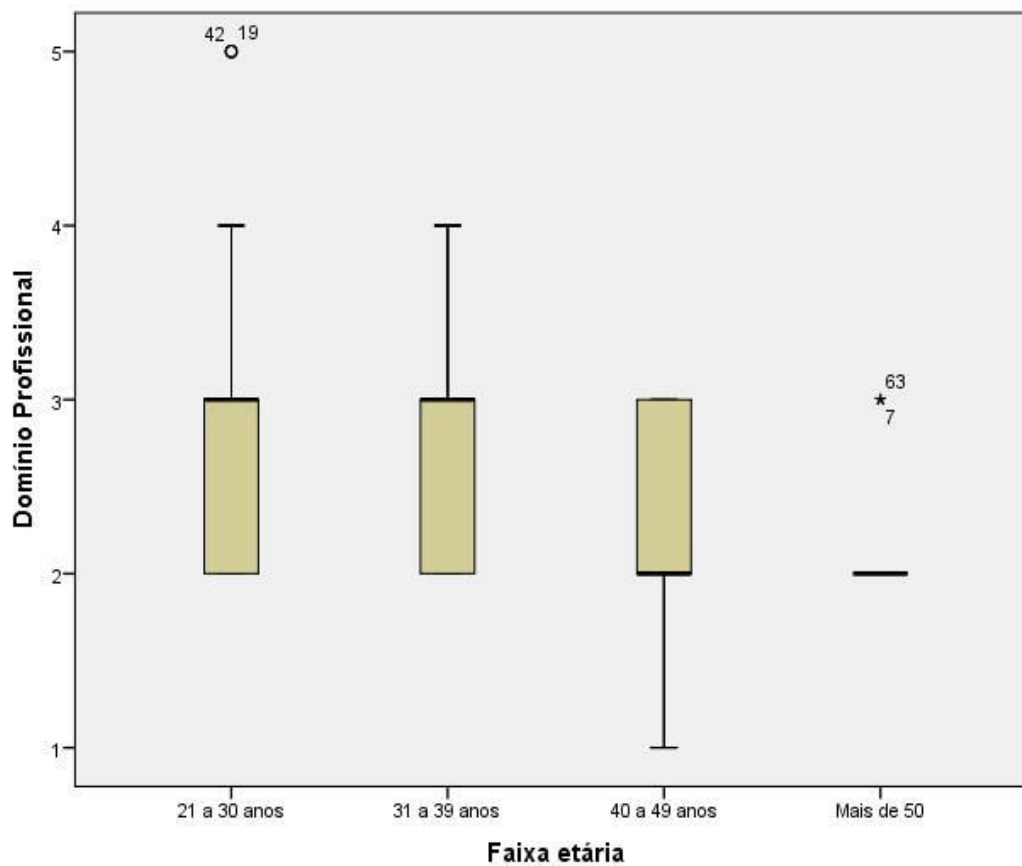


Figura 14. Diagrama de Extremos e Quartis – Faixa etária e domínio profissional
 Fonte: Elaboração própria

5.5. A quinta hipótese de estudo

Consiste em averiguar se existe relação entre a categoria do inquirido e a QVT.

Testando-se assim:

- ❖ H_0 : Não existe relação entre a categoria e a QVT, versus
- ❖ H_1 : Existe relação entre categoria e a QVT.

Tendo em conta o *p-value* da **Tabela 11**, e considerando um nível de confiança de 1%, conclui-se que há evidência estatística para rejeitar a hipótese nula H_0 e, conseqüentemente, existe relação entre a categoria do inquirido e a QVT.

		Categoria		Qualidade de Vida no Trabalho
rô de Spearman	Categoria	Coefficiente de Correlação	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Qualidade de Vida no Trabalho	Coefficiente de Correlação	,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

Tabela 11 – Correlação entre a categoria do inquirido e a QVT

Fonte: Elaboração própria

Atendendo à informação anterior, e conjugando-a com a informação que consta no diagrama de extremos e quartis da figura 16, pode-se afirmar que, quanto menor é a categoria, maior é a QVT.

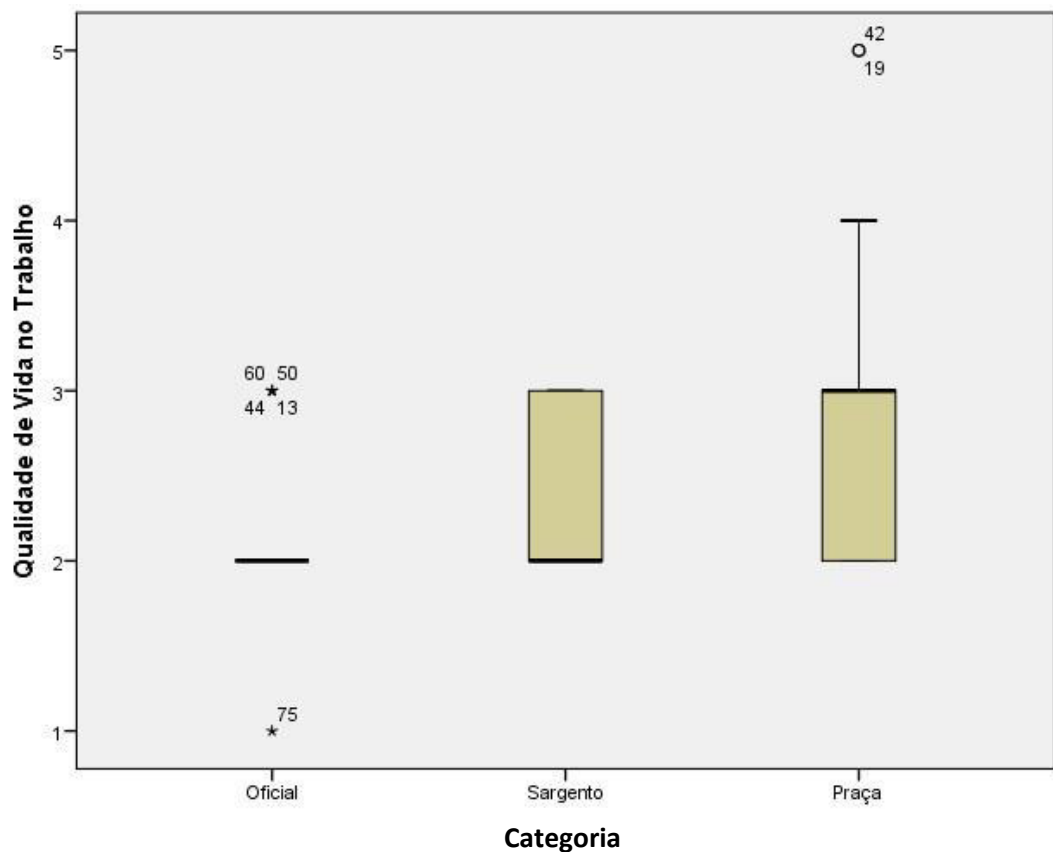


Figura 15. Diagrama de extremos e quartis – Categoria e QVT
 Fonte: Elaboração própria

5.6. Na sexta e última hipótese de estudo

Pretende-se averiguar sobre a relação entre a categoria do inquirido e os diversos domínios.

Tomando um nível de significância de 1% pode-se concluir que, com base nos *p-values* da tabela 12, existe relação entre a categoria e todos os domínios.

Tabela 12 – Correlação entre a categoria e os Domínios
(Físico, psicológico, pessoal e profissional)

		Categoria	
rô de Spearman	Categoria	Coeficiente de Correlação	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	94
	Domínio Físico	Coeficiente de Correlação	,406**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94
	Domínio Psicológico	Coeficiente de Correlação	,329**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	94
	Domínio Pessoal	Coeficiente de Correlação	,485**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94
	Domínio Profissional	Coeficiente de Correlação	,420**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94

Fonte: Elaboração própria

Atendendo às Figuras 17, 18, 19 e 20 conclui-se que a apreciação do inquirido em todos os Domínios diminui à medida que a categoria aumenta.

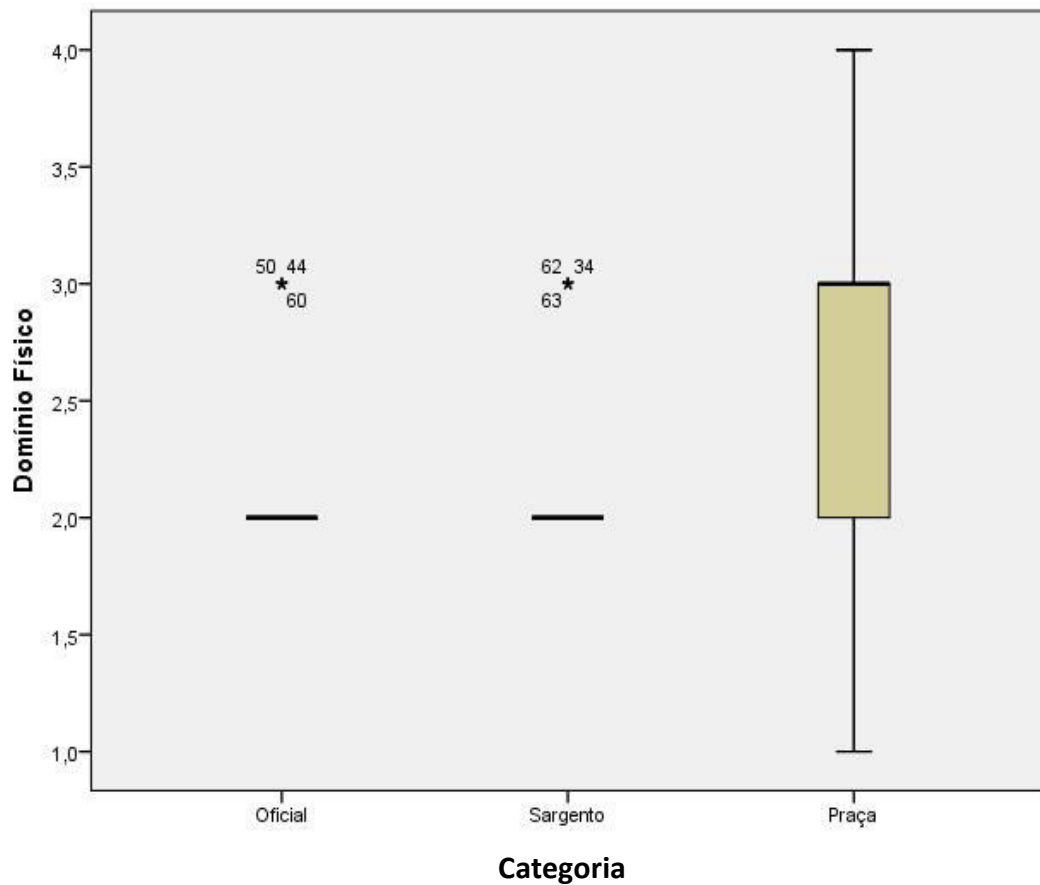


Figura 16. Diagrama de extremos e quartis – Categoria e domínio físico
Fonte: Elaboração própria

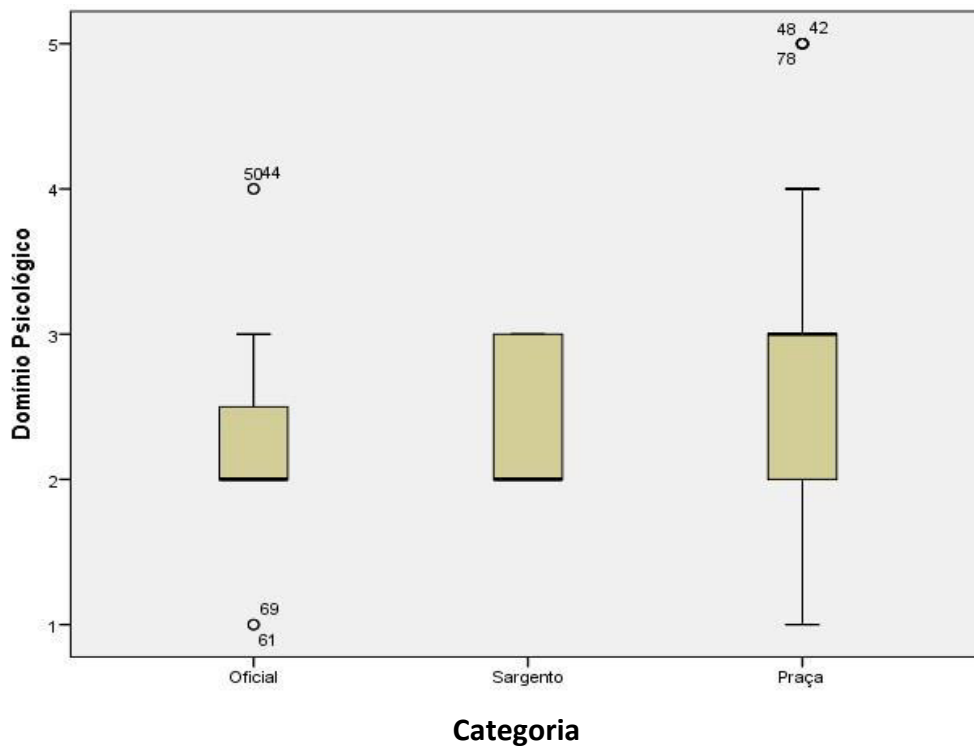


Figura 17. Diagrama de extremos e quartis – Categoria e Domínio Psicológico
 Fonte: Elaboração própria

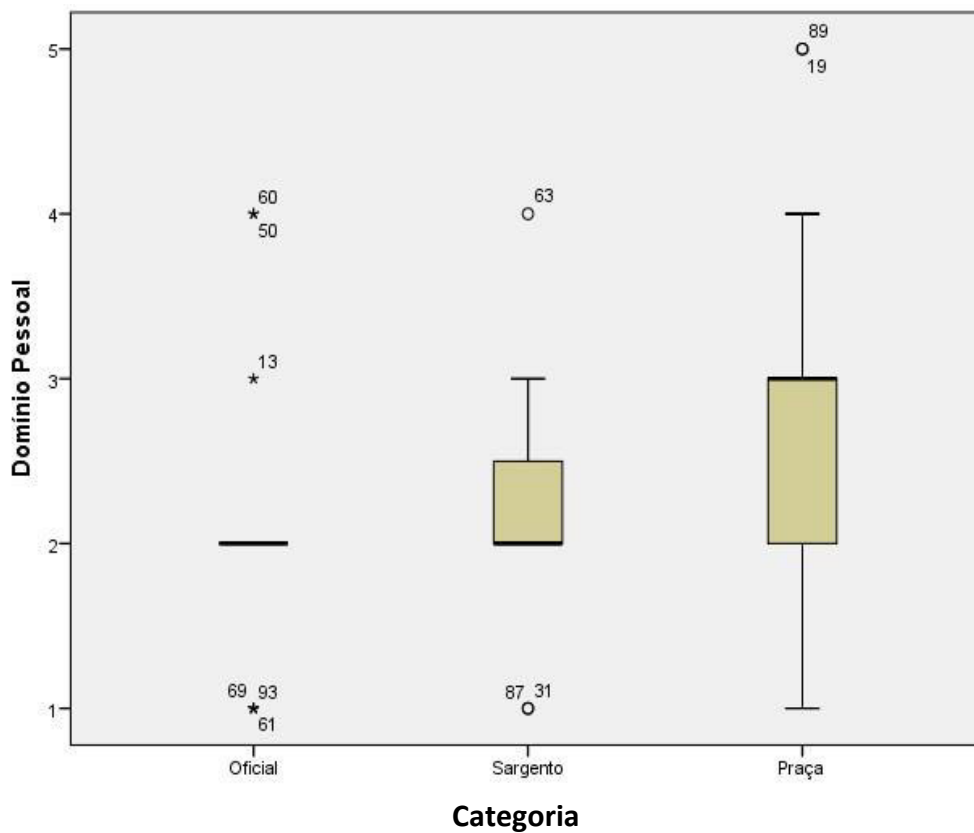


Figura 18. Diagrama de extremos e quartis – Categoria e domínio pessoal
 Fonte: Elaboração própria

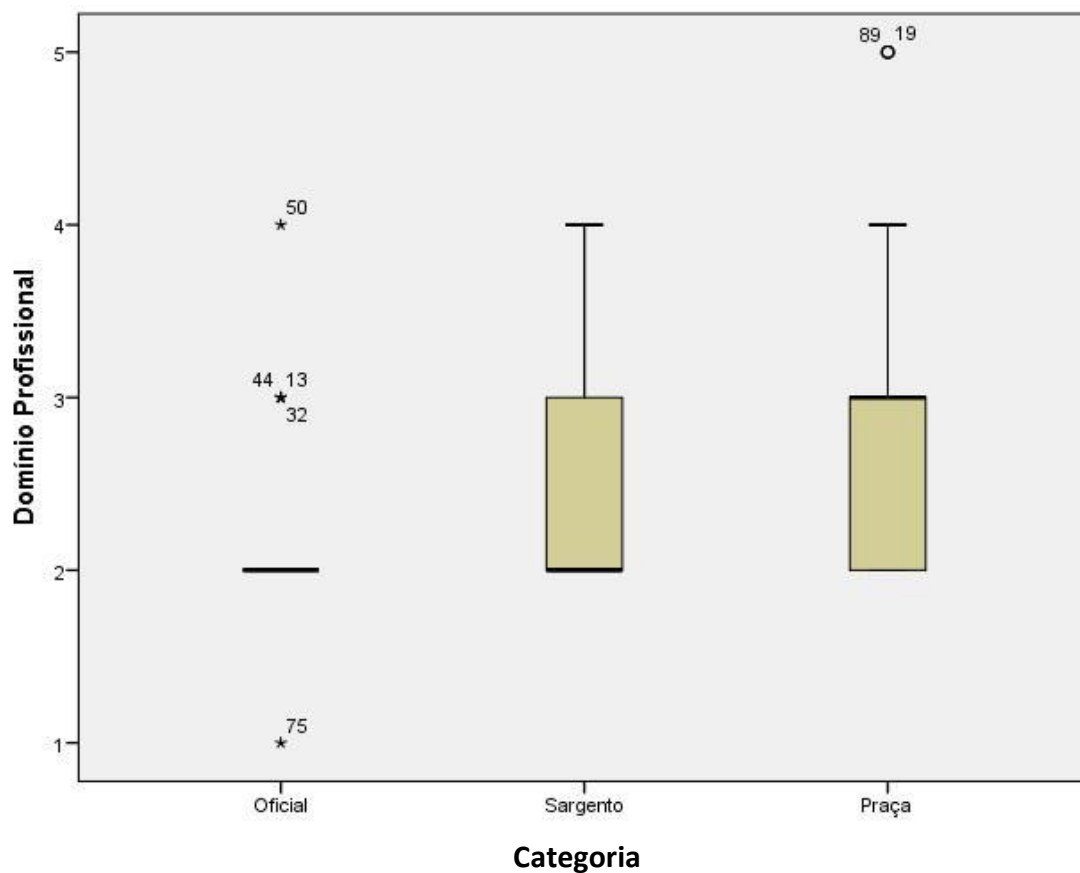


Figura 19. Diagrama de extremos e quartis – Categoria e Domínio Profissional
 Fonte: Elaboração própria

5.7. Média das perguntas relativamente ao número de práticas semanais

Verificou-se que existe uma tendência de melhor avaliação da qualidade de vida no local de trabalho, nos inquiridos que praticam semanalmente um maior número de vezes atividades físicas. Assim sendo, percebeu-se uma tendência de ter melhor resposta à qualidade de vida nos questionários dos indivíduos mais ativos, situação que não se conseguiu verificar nas correlações entre os vários domínios.

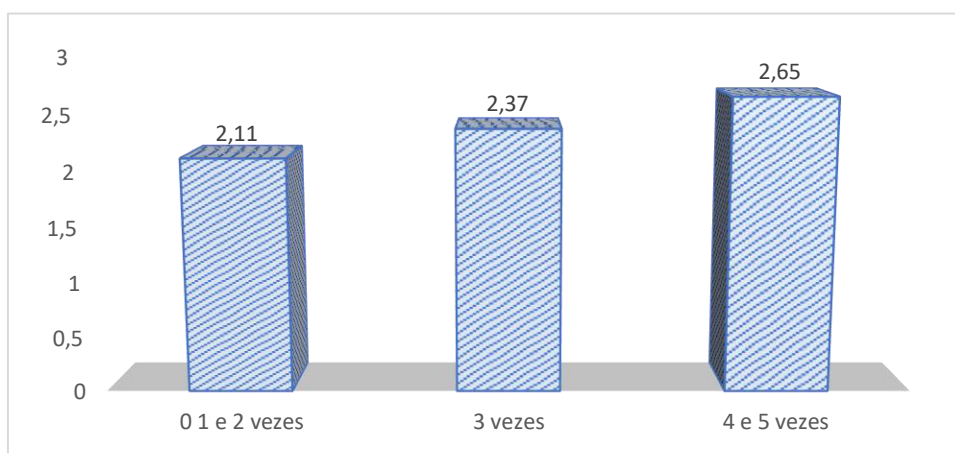


Figura 20. Média das perguntas em face do número de práticas semanais.

Fonte: Elaboração própria

CAPÍTULO VI – DISCUSSÃO

A amostra dos 94 inquiridos é heterogénea, quanto à sua categoria, funções, relação laboral e tempo de serviço que garante uma boa representatividade. É de salientar que aqueles que se encontram à menos tempo na organização apresentem uma melhor resposta á QVT uma vez que não a conhecem tão profundamente, face aos que já se encontram há alguns anos nos seus quadros, confirma-se assim a hipótese 3 em que há relação entre a faixa etária e a QVT, podendo-se afirmar que quanto menor a faixa etária, maior será a QVT.

Nos diferentes domínios verifica-se que o domínio físico é aquele em que os inquiridos dizem ter maior influencia na apreciação da qualidade de vida percecionada, no entanto na primeira hipótese não se verifica essa condição, uma vez que não existe relação entre o numero de praticas semanais e a QVT o que leva a concluir que os inquiridos revelam uma perceção que depois de analisarmos, em face dos dados existentes, não se verifica.

Um dos fatores que influencia a QVT é o estilo de vida, sendo que o sedentarismo é a principal fator que afeta a saúde em determinados indivíduos, se verificarmos os valores de obesidade na amostra estudada, quase 50% apresenta excesso de peso o que indica que houve alguns fatores que contribuíram para a não realização do exercício na organização Exército, o adicionar de atividade física regular vai incrementar os valores de qualidade de vida de acordo com (Pucci, Rech, Fermino, & Reis, 2012).

A maioria dos militares quando dentro da organização e há medida que vão estando mais tempo, já não dão tanta importância para o exercício físico e com o passar dos anos, verifica-se uma tendência de diminuição de realização de atividades físicas com o consequente aumento do IMC, como se pode verificar pelo gráfico da fig. 4., de acordo com (Murcia, et al., 2007)

Existe a necessidade urgente de implementar programas e atividades que cativem todos, mesmo os mais velhos, para a necessidade da sua regular realização.

Por ultimo, importa salientar que a aplicação de instrumentos em maior numero de organizações, com recursos a diferentes tipos de análises, permitirá uma maior compreensão das culturas das organizações e assim, se elegerem politicas e medidas em beneficio de uma melhor qualidade de vida.

Se é no nosso local de trabalho que passamos grande parte da nossa vida, seria natural que esse local seja aprazível e de alguma forma saudável para a execução das nossas atividades diárias, as organizações também têm um papel importante para induzir compromissos nos seus colaboradores para criarem o ambiente propicio ao aumento da QVT de acordo com (Permarupan, Al-Manun, Saufi, & Zainol, 2013). Se a empresa proporciona boas condições de trabalho, espera-se a envolvência dos colaboradores e a participação no ambiente organizacional, sendo de esperar que os que mais envolvidos e satisfeitos, em principio serão aqueles que tenham maior nível afetivo e logo deverão apresentar uma melhor resposta à QVT.

Ao analisarmos a contribuição dos vários domínios em análise na QVT dos inquiridos, verifica-se que o domínio físico é o que têm mais influencia na qualidade de vida global, seguindo-se os outros três domínios com valores semelhantes.

A pratica de atividade física regular é tida por muitas pessoas como uma atividade de lazer, no entanto no seio militar contribui significativamente para a promoção da saúde, bem-estar e manutenção da condição física pretendida nas forças armadas e apresenta associação positiva com a QVT (Pucci, Rech, Fermino, & Reis, 2012).

CAPÍTULO VII – CONCLUSÕES

No meio militar sempre esteve subjacente a realização de atividades físicas, que foram evoluindo e sendo cimentadas através da formação, o despertar para as atividades desportivas é incutido desde a base da hierarquia até aos mais altos postos da cadeia militar. Todos os horários aprovados para os cursos e formações ao longo da vida dos militares, têm sempre associadas atividades físicas para melhorar as aptidões e perícias que se vão desenvolvendo. Por esta via e necessidade, criaram-se os jogos e campeonatos militares que incentivam o convívio desportivo nacional e internacional. A nível nacional existem os campeonatos militares, onde se apuram os melhores atletas nas varias modalidades, que vão competir com os outros países envolvidos, nos Campeonatos Internacionais.

Foi também criado o Concelho Internacional do Desporto Militar (CISM), criado em Bruxelas desde 1948, com a intenção de fomentar a paz e criar o espirito desportivo, tendo por base o lema “Friendship through Sport” a amizade por meio do desporto, onde se realizam vários Campeonatos Internacionais Militares, nas vertentes de desporto de cariz militar, desporto coletivo, individual e de combate. Culminando com os jogos mundiais militares de 4 em 4 anos, um pouco semelhante aos jogos olímpicos. Tendo como principal objetivo deste trabalho, compreender se a atividade física proporciona aos militares do Exército, enquadrados territorialmente em Évora, nas categorias de Oficiais, Sargentos e Praças, uma melhor qualidade de vida no trabalho (QVT), verificaram-se as seis hipóteses seguintes:

H1 - Existe relação entre o N° de vezes de prática semanal e a QVT.

H2 - Existe relação entre o N° de vezes de prática semanal e o IMC.

H3 - Existe relação entre a faixa etária e a QVT.

H4 - Existe relação entre a faixa etária e cada um dos quatro domínios.

H5 - Existe relação entre a categoria e a QVT.

H6 - Existe relação entre a categoria e cada um dos quatro domínios.

Quanto à 1ª hipótese de estudo, concluiu-se que não existe relação entre o nº de vezes de prática semanal e a QVT do inquirido. Essa relação apresenta um valor muito baixo. Em relação à 2ª hipótese de estudo, verificou-se a existência de diferenças significativas na relação entre o nº de vezes de prática semanal e o índice de massa corporal. Assim, comprovou-se o saber empírico que testa que, quanto maior for a prática desportiva, menor será o IMC, de tal modo que variam em razão inversa.

Nas 3ª e 4ª hipóteses de estudo concluiu-se a existência de uma relação entre a faixa etária e a qualidade de vida no trabalho, assim como nos diversos Domínios. Verificou-se que quanto maior a idade do inquirido, menor será a sua apreciação relativamente à QVT e respetivos domínios (Físico, Psicológico, Pessoal e Profissional), em virtude do tempo de permanência na organização. Deste modo, os que se encontram há mais tempo na organização são os que respondem com uma pior QVT, contrariamente aos mais novos que, sendo menos experientes, inicialmente contatam com uma QVT considerada boa.

Por fim, nas 5ª e 6ª hipóteses de estudo pode-se afirmar a existência de relação entre a categoria do inquirido e a Qualidade de Vida no Trabalho, bem como nos vários Domínios. Constatou-se que, quanto maior a categoria do militar, menor será a sua apreciação em relação à QVT e respetivos Domínios (Físico, Psicológico, Pessoal e Profissional). O posicionamento dentro das organizações tende a ser mais refinado e mais exigente quando se vai subindo na hierarquia, sendo-se por isso mais crítico na apreciação dessa QVT para a manutenção da satisfação com a qualidade de vida percebida pelos intervenientes.

Os estudos sobre a QVT são na sua grande maioria aplicados a empresas. Por este motivo, decidiu-se fazer a análise da qualidade de vida focada na organização Exército, pois esta valoriza a atividade física por princípio, uma vez que o acesso aos seus quadros envolve sempre provas físicas, e que por isso existe sempre uma preocupação com o bem-estar físico.

No caso dos militares, quanto melhor condição física, em princípio, melhor desempenho deveria existir nas atividades de cariz militar ou similar.

Optou-se por realizar inquéritos para avaliar a qualidade de vida de cada militar, no meio onde se encontra, bem como a percepção que tem dessa mesma qualidade de vida. De acordo com os questionários elaborados, e depois de analisadas as respostas às questões solicitadas, verificou-se que os questionados tendem a dar respostas neutras ou centrais, perto de valores médios, o que dificulta a análise dos dados. Os resultados mostram que, das 22 perguntas realizadas, existe uma satisfação normal em torno do valor 2 (satisfeito).

Na pergunta 27 os respondentes disseram que estavam pouco satisfeitos com o seu salário.

Da amostra total, 48% dos indivíduos apresenta níveis de obesidade elevados, que não se apresentam normais para este tipo de população com obrigações de manutenção de níveis mínimos de condição física.

Nas faixas etárias abaixo dos 30 anos, verifica-se que os inquiridos dão importância à manutenção de uma condição física, realizando exercício físico e/ou treino físico, em média, 4 vezes por semana. A média baixa para 2 a 3 vezes se falarmos nas faixas etárias superiores, onde o controlo diminui e o enquadramento da verificação também. Em virtude de na primeira hipótese testada não se concluir a existência de uma relação entre o número de vezes de práticas semanais e a QVT, analisou-se a média das respostas dos inquiridos ao questionário e comparou-se com o número de práticas semanais.

Os resultados das médias de QVT no grupo de faixa etária superior apresentam valores médios, apesar de obtermos valores de Índice de Massa Corporal (IMC) elevados para estas populações. A maioria dos militares situados na faixa etária acima dos 30 anos (47%) apresenta excesso de peso e um baixo número de horas semanais de prática desportiva.

No geral, os resultados deste estudo revelaram que, apesar da prática desportiva ser disponibilizada em horário, a grande maioria não aproveita a vantagem que a organização lhe faculta em termos de horário semanal para a prática de desporto. Os mais novos são os que apresentam melhores resultados, quer ao nível do IMC, quer da frequência da prática desportiva, verificando-se uma média mais elevada de práticas, mesmo que não se encontrem satisfeitos com o seu salário.

Salienta-se que a prática desportiva nos dias disponibilizados para o efeito é de cariz obrigatório para os elementos da categoria de Praças, e sempre enquadrado com formador. O mesmo não acontece com o grupo dos graduados, no qual a prática fica ao critério de cada um, nos dias definidos para o efeito.

De acordo com os dados apresentados, percebeu-se que a prática da atividade física deve passar a ser obrigatória, ou pelo menos acompanhada. Os dados mostram que os militares que usufruem de maior liberdade para a sua prática, são os que revelam piores resultados nos valores de massa corporal, e que apenas revelam melhor satisfação nas perguntas de âmbito profissional.

Face aos dados obtidos, entende-se que o Exército deve procurar e criar melhores condições para a prática regular de exercício físico, fazendo-se acompanhar por programas específicos que aportem e transmitam prazer durante a prática desses

mesmos exercícios. Deste modo, os indivíduos disciplinar-se-ão e ganharão uma rotina ativa, procurando atingir resultados efetivos a curto, médio e longo prazo. Ao melhorar e aumentar o nível de QVT de cada indivíduo, a organização estará a melhorar a sua produtividade.

As empresas que procuram os melhores quadros e os melhores talentos, já concedem aos seus funcionários tempo para que eles façam o seu desporto perto do local onde trabalham (Google, Amazon, Facebook). Procuram que essa prática se torne rotineira e prazerosa, levando assim os colaboradores, para um maior e melhor desenvolvimento de trabalho.

O Exército é pioneiro em permitir que o treino e o exercício físico sejam integrados no local de trabalho semanalmente, sendo que todas as unidades militares têm locais próprios para a prática desportiva, de cariz voluntário ou obrigatório. No entanto, no início das carreiras criam-se e incutem-se hábitos que, com o passar do tempo, levam a que os colaboradores realizem a sua atividade física regularmente, sem necessidade de obrigatoriedade, com os normais riscos inerentes a esta metodologia pois, quando não existe controlo, há sempre quem não tenha vontade de realizar atividades físicas. Quando disponibiliza tempo para a prática de exercícios físicos, esse tempo deve ser valorizado pelo colaborador, em especial nas organizações que necessitam de ter colaboradores com boas condições físicas, para que possam desempenhar as tarefas que lhe forem solicitadas. Se, além destas possibilidades, a organização fosse mais rigorosa no controlo da assiduidade ao exercício físico, os valores apresentados poderiam ser bastante melhores.

O benefício do exercício físico reflete-se diariamente no desenvolvimento de melhor trabalho, de melhores rotinas, de alimentações mais cuidadas, de menos faltas ao serviço, de melhores ideias, e por isso, de mais e melhor trabalho (Care, 2016).

A prática desportiva no Exército realiza-se em dias e horas específicas e em benefício do próprio elemento, culmina com a realização de provas físicas semestrais, que atestam essa condição e que são realizadas, no mínimo, duas vezes por ano (obrigatório). Antes destas provas procede-se à realização de análises e exames médicos (eletrocardiogramas) para verificação dessa condição. A organização utiliza recursos humanos e verbas específicas para a saúde, para verificar e atestar que os seus colaboradores se encontram em boas condições, e por outro lado alguns colaboradores não aproveitam os benefícios postos à sua disposição para a realização

de atividade física ou exercício (verificam-se valores de IMC de peso em excesso em quase 50% da população).

Relativamente aos fatores percecionados pelos participantes como motivação, formação e relação com superiores e inferiores hierárquicos é importante evidenciar que os ambientes psicológico, físico e social, não foram totalmente identificados, uma vez que os valores médios de todos os fatores variaram apenas entre os valores 3 (nem satisfeito nem insatisfeito) e 2 (Satisfeito). Estes resultados parecem indicar que o stress vivido no trabalho, pelos analisados, quase pode se interpretado como algo bom e impulsionador de um desafio a nível pessoal e profissional (Hespanhol, 2005). Em suma, os resultados deste estudo sugerem que a atividade física contribui para a melhoria da QVT e que, alterando a quantidade de práticas semanais, essa qualidade aumenta, com o tão desejado benefício mútuo para o empregado e o empregador. Importa refletir para o futuro e pensar em enquadrar aqueles que, por motivos diversos, não usam a mais valia que a empresa lhes proporciona ao disponibilizar tempo para a melhoria da sua condição física.

A cultura da prática de atividades físicas, desporto e treino físico sempre foi uma constante nesta organização, seguida também por outras organizações que se aperceberam que empregados saudáveis e treinados são um ativo valioso para as organizações.

Dada a fraca aceitação da atividade física por parte da Instituição como um todo, em oposição às atividades consideradas “importantes” ou “de serviço”, muitos dos militares que, por iniciativa própria, cultivam hábitos de prática desportiva, por vezes não são bem entendidos, algumas vezes o tempo que utilizam no treino é questionado em prol de outras atividades.

A postura dos Comandantes ou dos Chefes tem levado, em grande medida, a uma diminuição da prática de atividades físicas nas Unidades Militares, não só por não as praticarem, e assim não darem o exemplo, como também algumas vezes desincentivarem a sua prática.

Por outro lado, nem sempre os recursos humanos habilitados na área desportiva são empregues no desempenho de funções ligadas ao desporto. Ainda existem algumas mentalidades “antidesportivas”, não só na área militar, como também na sociedade civil em geral. Mesmo no Exército, ainda existe falta de incentivos à prática de atividades físicas. A baixa prioridade atribuída ao desporto e às atividades físicas no

ambiente profissional, quer por grande parte dos militares, quer pela própria Instituição, ainda se verifica.

Existe uma fraca ação de comando nesta área, e falta de cultivo do exemplo, da organização e da participação nos campeonatos desportivos. Esta situação estava a inverter-se, mas o aparecimento da pandemia veio agravá-la em todas as vertentes Militares, e também na nossa sociedade em geral. Isto faz-se notar pelo número de atletas federados que, com o aparecimento da Covid-19, deixou de participar em competições desportivas (70%), com os perigos inerentes que daí advêm a médio longo prazo (Observador, 2020).

CAPÍTULO VIII – LIMITAÇÕES, RECOMENDAÇÕES E EXTENSÃO DO ESTUDO

Em virtude do meio militar ser de difícil acesso, a recolha de informação tornou-se difícil. Houve necessidade de, previamente, solicitar autorização superior para a realização e distribuição dos questionários. Por outro lado, a falta de internet disponível, em todas as dependências onde se realizou o estudo, também limitou a sua disseminação inicial, o que por sua vez conduziu à entrega dos mesmos pessoalmente, procurando obter um número de respostas aceitáveis para o tratamento estatístico. Tal situação arrastou-se por mais alguns dias, embora deste modo se tenham obtido mais questionários válidos do que os que se teriam obtido pelo envio eletrónico, sendo que o tempo entre a entrega, o preenchimento e a recolha também diminui.

A não realização do estudo em outras unidades do país deveu-se sobretudo à dificuldade de disseminar os inquéritos, mesmo para aqueles que se encontram dentro da Instituição Militar. Obtida a respetiva autorização para a realização do estudo no local onde nos encontramos, foi necessário encontrar os militares, nos vários grupos e áreas onde prestam serviço, para que, em conjunto e de um modo natural, se solicitasse o preenchimento do questionário proposto.

Seria interessante estender o estudo a uma amostra nacional, de modo a comparar cenários de locais diferentes, e assim procurar compreender se os indivíduos que dedicam ainda mais horas de práticas de exercícios semanais, ou que disponibilizam mais horas do seu lazer, têm uma melhor QVT. Deste modo, perceber-se-iam quais os fatores preponderantes que, eventualmente, influenciam essa prática.

Verifica-se que nas organizações de mais difícil acesso, por motivos da sua função, como o Exército, a Força Aérea, a Polícia de Segurança Pública e a Guarda Nacional Republicana, os responsáveis pelo desporto militar e pelo desporto nacional têm pouco relacionamento entre si, trabalhando em compartimentos quase estanques e apenas se relacionando nas provas militares, no seu planeamento e organização.

O desporto praticado no interior das organizações e que não se liga com aos restantes elementos e agentes do desporto em geral, pode não trazer mais valias para as organizações envolvidas, porque os avanços de uns, não são aproveitados por outros, e vice-versa.

Constatou-se que é necessário debater estes temas em conjunto, ou que pelo menos as estratégias devem ser concertadas para benefício do desporto em geral.

Com o surgimento da pandemia, verificou-se que a atividade física diminuiu para valores preocupantes, tanto no exército como na sociedade em geral. Como tal, seria interessante verificar até que ponto a pandemia afetou a atividade física e o treino físico, e qual a sua influência na QVT após a pandemia.

Em virtude dos compromissos internacionais que o Exército desempenha nos vários teatros e missões, e tendo em conta a diminuição dos efetivos, principalmente nos soldados, o desporto militar, por vezes, não tem os efetivos necessários para participar nas competições, campeonatos ou provas propostas. Normalmente, os bons resultados aparecem nos elementos que já trazem a sua vertente desportiva associada, antes de entrarem para as fileiras. Aqueles que começam a praticar regularmente algum desporto competitivo, por incentivo próprio ou por recomendação de outrem, ainda são poucos face às provas e aos eventos nos quais o Exército pretende participar. Esta situação agravou-se, também na sociedade em geral, com uma redução de mais de 70% dos atletas federados nas modalidades coletivas, por causa das medidas restritivas no combate à COVID-19.

Embora a prática desportiva aporte mais valias, tanto para o empregador, como para o empregado, por vezes não lhe damos a importância necessária. Ainda assim, é um fator fundamental e diferenciador na altura da escolha de quem é mais válido e mais capaz de desempenhar determinada missão cargo ou função.

Embora a vertente desportiva seja uma área obrigatória no meio militar, na seleção e na escolha dos elementos para a ocupação de determinados cargos, nacionais e internacionais, a exigência em termos desportivos ainda é relativamente baixa.

Notou-se que a realização de questionários nas organizações é uma das melhores formas de recolher a informação (Hill, 2009). Isto porque os questionários são entregues presencialmente, de tal modo que todos respondem, preservando o anonimato e não havendo compromissos, por não poderem adiar as respostas ou afirmar que não os receberam.

As Unidades Militares com uma vertente de cariz mais operacional, que dedicam mais horas semanais à prática desportiva, tendem a ter médias de idades mais baixas, fruto das missões a que estão incumbidas. Por conseguinte, o número de práticas semanais sobe, sendo que os resultados da QVT, em princípio, também melhoram. Como na maioria das empresas em que a exigência física é uma condição permanente, tendencialmente os trabalhos mais exigentes em termos físicos são desempenhados pelos colaboradores mais novos, mais ágeis e mais rápidos, relevando-se os trabalhadores com mais idade para as tarefas menos exigentes em termos físicos.

Também se verifica nas Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea) que os elementos mais velhos, desempenham tarefas fisicamente menos exigentes, ficando na retaguarda ou nos locais de planeamento das organizações.

Seria interessante estender o estudo a uma amostra nacional, de modo a comparar cenários de locais diferentes e a tentar perceber se os indivíduos que têm níveis de práticas de exercícios semanais superiores, ou que disponibilizam mais horas do seu lazer na vertente desportiva, também mantêm a tendência de uma melhor resposta à QVT. Em simultâneo, também permitiria verificar se os resultados seriam os mesmos da amostra da organização Militar agora estudada (DF).

Além disso, seria aliciante realizar o mesmo questionário no mesmo local, mas um ano depois e após o surto epidemiológico, no sentido de verificar até que ponto a suspensão de todas as atividades físicas por causa da pandemia Covid-19 influenciaram a QVT da organização agora estudada.

O presente trabalho mostrou que os quatro domínios analisados não explicam totalmente a variância do domínio global da qualidade de vida, neste sentido, salienta-se a necessidade de realização de novos estudos, com intuito de analisar que outros fatores podem influenciar a QVT dos militares do exército.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, M. (2006). *Como escrever teses e monografias: um roteiro passo a passo*(5ª Edição). Rio de Janeiro - Brasil: Elsevier.
- Batista, M. J. (2011). *Como fazer investigação, Dissertações, Teses e Relatórios*. Lisboa: Pactor.
- Bertakis, A. R. (2005). Obesity and the use of health care services. *Obes Res*, pp. 13:372-379.
- BH, M., KM, E., & LR, S.-S. (1998). *Evaluation of Motivationally Tailored VS. Standard self-help physical activity interventions at work place* . Obtido de American Journal of Health Promotion: <https://doi.org/10.4278/0890-1171-12.4.246>
- Biscaia, R. (2015). Spectator's experience at the sport and entertainment facility: The Key for increasing attendance over season. *Sport & Entertainment Review* .
- Blog, X. (26 de junho de 2019). *Xerpa*. Obtido de Xerpay: <https://www.xerpa.com.br/blog/rh-e-motivacao-no-trabalho/>
- Boas, A. A., & Morin, E. M. (2017). Qualidade de vida no trabalho: Um modelo sistémico de análise. *Revista Adiminstração em Dialogo*, 19 (2) 62-90.
- Care, H. &. (2016). *Os beneficios do Exercicico Fisico para a Produtividae no Trabalho*. Obtido de Persosnal Trainers em Treino: www.personaltrainers.com.pt/artigo/469
- Caspersen, C. P. (Apr de 1985). Physictionscal activity, exercise and physical fitness: Definition and distinctions for Health-related research. pp. 100(2)126-131.
- Cavassani, A. P., Barbieri, E., Biazain, & Crocetta, C. (2006). *Qualidade de vida no trabalho: Fatores que influenciam as organizações* . S. Paulo - Brasil: SIMPEP.
- Cheremeta, M. (01 de jan/jun de 2011). Um Instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*. v 03, n1 Jan/jun 2011.
- Chiavenato. (1996). *Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas*. São Paulo, Brasil: Atlas.
- Chiavenato, I. (1983). *Introdução à teoria geral da administração*. Brasil: MCGraw-Hill.
- Coila, K. N. (18 de 08 de 2020). *Phanoramas Scholarey PPlatform*. Obtido de University of Pistburg: ww.panoramas.pitt.edu/economy-and-development/importância-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-em-tempos-de-pandemia
- Cronbach, L. J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor. Em L. J. Cronbach, *Educational and Psychological Measurement* (pp. 64(3), 391-418). Jornal Académico.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-being: The science of happiness and for a national index. *Americanm Psychological*, 55(1), pp. 34-43.

- Dolan. (2014). The Happiness Workout Social Indicators Research. *Pesquisa*, pp. 1363-1377.
- Dunning, N. E. (outubro de 2019). *A busca da excitação: desporto e lazer no processo civilizacional*. Lisboa: Edições 70.
- Exército, E. M. (2002). *Regulamento de Educação Física do Exército* (1ª Edição ed.). LISBOA, Lisboa, Lisboa: CAVE - Centro de Audio Visuais do Exército. Obtido em 09 de 2019
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. São Paulo, Brasil: Casa da Qualidade Editora Ltda.
- Ferreira, M. (2001). Apidão física e saúde na educação física escolar: Ampliando o Enfoque. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte, Campinas*, v 22, n 2, p. 41 a 54.
- Fleck, M. (2000). O Instrumento de Avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): Características e perspectivas. pp. 33-38.
- França, A. C. (2004). *Qualidade de vida no trabalho QVT conceitos e praticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. S. Paulo: Atlas.
- Françês, R. (1980). *Francês R. Satisfação no trabalho e no emprego*. Porto: Rés-Editora; 1980. Porto: Rés-editora.
- G.T.Paz, M., Fernandes, S. R., Carneiro, L. L., & Melo, E. A. (2012). Construção e validação de uma escala de qualidade de vida organizacional. Resumos do Simpósio sobre Comportamento Organizacional. *Resumos do Simpósio sobre Comportamento Organizacional*, (p. 7.). Lisboa.
- Gutierrez, A. (22 de junho de 2018). *Emprego*. Obtido de Estado de Minas - Emprego: www.em.com.br/app/noticia/emprego/2018/06/22/interna_emprego,968775/empresas-incentivam-pratica-de-atividade-fisica.shtml
- Hespanhol, A. (2005). Burnout e stresse ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, pp. 153-162.
- Hill, M. M. (2009). *Investigação Por Questionário*. Lisboa: Edições Silabo, Lta.
- Ibrahim. (2012). Exercise a Mechanism for Achieving Optimal Health and Wellbeing. *International Journal of Sports Sciences & Fitness*, pp. 238-251.
- Ivan Robertson & Cary Cooper. (2011). *Well-Being*. Manchester: Palgrave Macmillan.
- Lowe, M. (2003). Self Regulation of energy intake in the prevention and treatment of obesity. Is it possible. Em *Self Regulation of energy intake in the prevention and treatment of obesity. Is it possible* (pp. 445-595).
- Marcus BH, S. L. (1994). The Transtheoretical model: Applications to exercise behavior.
- Ministros, 7. C. (1992). Carta Europeia do Desporto. *7ª Conferência de Ministros*. Rhodes.

- Moreno, F. R. (2003). *A Saúde do Trabalhador na Sociedade 24 horas - São Paulo em Perspectiva*.
- Observador. (16 de 12 de 2020). *Menos 78% dos jovens praticam desporto federado devido à pandemia*. Obtido de <https://observador.pt/2020/12/16/menos-78-dos-jovens-praticam-desporto-federado-devido-a-pandemia/>
- Pereira, A. (2004). *SPSS - Guia Prático de Utilização - Análise de dados para Ciências Sociais e Psicologia*. Lisboa: Edições Silabo.
- Peters, J. C. (2006). Obesity prevention and social change: What will it take? *Sports Sci Rev*, pp. 34 (1):4-9.
- Pucci, G. C., Rech, C. R., Fermino, R. C., & Reis, R. S. (2012). *Associação entre atividade física e qualidade de vida em adultos*, *Rev. Saúde Pública*. S. Paulo: Scielo.
- Rama, L. (2016). *Teoria e Metodologia do Treino*. LISBOA: Instituto Português do Desporto e da Juventude.
- Robins. (2006). *Organizational Behaviour*. New Jersey.
- Salpinx. (10 de 2017). *Salpinx*. Obtido de Qualidade de Vida no Trabalho: <https://www.salpinx.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/>
- Saúde, D. D. (2016). *Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física*. Obtido de Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física: <https://www.dgs.pt/programa-nacional-para-a-promocao-da-atividade-fisica/perguntas-e-respostas.aspx>
- Saúde, O. M. (07 de Julho de 2017). Classificação do IMC segundo OMS. p. <http://aepaa.pt/a25728/wordpress/?p=80>.
- Serviço Nacional de Saúde, C. e. (2016). Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física.
- Silva, P. L. (2015). Conceitos de Atividade Física e Saúde. *Atividade Física e Saúde*, pp. 5-14.
- Trabalho, A. E. (2003). Promoção da Saúde no Local de Trabalho para Empregados. *Promoção da Saúde no Local de Trabalho para Empregados*, pp. 34-46.
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey : Lawrence Erlbaum.

ANEXOS

ANEXO 3 – Requerimento a solicitar a realização do questionário.

EXMO SENHOR. CHEFE DO ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO

Eu, NIM 19551091, Tenente-Coronel de Artilharia, João Paulo Mexia Favita Setoca, atualmente a desempenhar funções de Seção de Apoio da Direção de Formação, encontrando-me a frequentar o 2.º ano do Mestrado em Direção e Gestão Desportiva na universidade de Évora, nomeado nos termos do Despacho de 06Set17 de S. Exa. o Gen CEME em suplência, para a sua frequência.

Encontro-me a desenvolver uma investigação no âmbito do Mestrado, com tema "Impacto da atividade física, na qualidade de vida no trabalho dos Militares do Exército", tendo como orientadores os Professores Dr. Mário Teixeira e co Orientador o Dr. José Saragoça, venho solicitar a vossa excelência, autorização para a sua divulgação e consequentemente recolha de dados em Militares do Exército, principalmente desta Direção, através de questionários individuais relacionados com a satisfação de qualidade de vida no trabalho e dados biométricos dos mesmos.

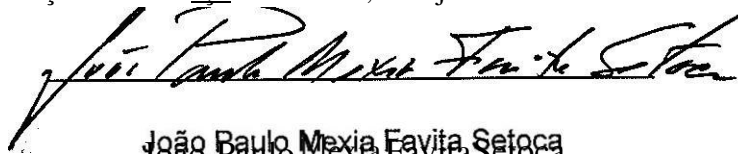
É importante referir que a recolha de dados carece do consentimento informado por parte dos participantes, os dados não permitem a sua identificação e serão obtidos mediante autopreenchimento de um questionário (pretende-se ser disponibilizado via correio eletrónico institucional aos Oficiais e Sargentos sendo que as Praças serão entregues em mão para preenchimento).

Pretende-se com esta investigação produzir conhecimento científico acerca de um objeto de estudo pouco explorado cientificamente, fornecendo aos gestores e decisores das empresas e organizações (como o exército) bases para melhor tomada de decisões relativamente às condições que podem melhorar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores/Militares do Exército.

Encontro-me ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.

Respeitosamente, pede deferimento:

Direção de Formação em Évora, 8 de janeiro de 2019



João Paulo Mexia Favita Setoca

Tenente-Coronel de Artilharia

Nota Nº DF.GABAP-2019-000095

ANEXO 2 - Autorização do Chefe do Estado Maior do Exército para a realização dos questionários



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
EXÉRCITO PORTUGUÊS
GABINETE DO CEME
REPARTIÇÃO DE COMUNICAÇÃO, RELAÇÕES PÚBLICAS E PROTOCOLO**

Para:

Comando do Pessoal

Nossa Referência

N.º: REPCRPP-2019-000677

Proc.: 10.960.2617, 22 de janeiro de 2019

Assunto:

ENVIO DE REQUERIMENTO - TCOR ART JOÃO PAULO MEXIA FAVITA SETOCA

Ref.(s):

Nota N.º DF.GABAP-2019-000095 de 9 de Janeiro de 2019, da Direção de Formação

Encarrega-me o Excelentíssimo Major-General Chefe do Gabinete de Sua Excelência o General Chefe do Estado-Maior do Exército de enviar o documento em referência, que mereceu o seguinte despacho de Sua Excelência o General Chefe do Estado-Maior do Exército:

“Autorizado

21.01.2019

Rubrica”

Com os melhores cumprimentos,

O Chefe da Repartição

X

DOCUMENTO ASSINADO ELETRONICAMENTE

César Luís Henriques dos Reis assinado por: cor.reis.elh

Cor Art

Gabinete do General Chefe do Estado-Maior do Exército

— Rua Museu de Artilharia – 1149-065 Lisboa

— Militar 423 030 — Fax 423 010

— Civil 218 842 330 — Fax 218 842 310

E-mail: info@mail.exercito.pt

ANEXO 3 -Questionário Qualidade de Vida no Trabalho - DF 2019

17/12/2019

QVT DF Evora 2019

QVT DF Evora 2019

Estimado camarada, estou a investigar o impacto da atividade física dos Militares do Exército na qualidade de vida no trabalho. A Direção de Formação foi a Unidade representativa do Exército pela sua diversidade e centralidade e a mais adequada para o início do estudo nesta área, por esse motivo este questionário se dirige a si. Agradeço desde já a sua participação e importância da resposta. Ao preencher o questionário tenha por favor em atenção que:

1. A maioria das questões foi concebida de modo a ser respondida através de uma escala que representa a opinião que tem sobre o assunto objeto de estudo. . Assinale a sua resposta com um (X).
2. É importante que responda a todas as questões, caso contrário o questionário não poderá ser considerado válido para o tratamento estatístico.
3. Não existem respostas certas ou erradas. Apenas se pretende obter a sua opinião.
4. As suas respostas são estritamente confidenciais e anónimas.
5. Não pense muito tempo sobre as questões.
6. Se alguma questão for difícil de responder, responda o melhor que puder sem entretanto deixar de responder às questões.
7. Obrigado pela sua colaboração.

TCor João Setoca Universidade de Evora.

TLM: 964372215 E-mail: jpsetoca@gmail.com

Impacto da atividade física, na qualidade de vida no trabalho dos Militares do Exército

1. Endereço de e-mail *

Preencha de forma natural e sem pensar muito

2. Qual a sua idade? *

Marcar apenas uma oval.

- entre 21 e 30 anos?
 entre 31 e 39 anos?
 entre 40 e 49 anos?
 mais de 50

3. Qual a classe a que pertence ?

Marcar apenas uma oval.

- Oficial
 Sargento
 Praça

4. Qual a sua altura?

5. Qual o seu peso?

6. Quantas vezes faz exercício físico por semana?*Marcar apenas uma oval.*

- 0
 1
 2
 3
 4
 5 ou mais vezes

7. Em que medida está satisfeito com o seu descanso?*Marcar apenas uma oval.*

- Muito satisfeito
 Satisfeito
 nem satisfeito nem insatisfeito (neuro)
 Insatisfeito
 muito insatisfeito

8. Em que medida algum problema com o seu descanso prejudica o seu trabalho?*Marcar apenas uma oval.*

- Nunca
 Raramente
 As vezes (neuro)
 Frequentemente
 Sempre

9. As suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente ?*Marcar apenas uma oval.*

- Muito satisfeito
 Satisfeito
 nem satisfeito nem insatisfeito (neuro)
 Insatisfeito
 muito insatisfeito

10. Em que medida se sente confortável no ambiente de trabalho ??*Marcar apenas uma oval.*

- Muito satisfeito
 Satisfeito
 Nem satisfeito nem insatisfeito (neuro)
 Insatisfeito
 muito insatisfeito

11. Em que medida você avalia a sua motivação para trabalhar ?

Marcar apenas uma oval.

- Muito baixa
- Baixa
- Média
- Alta
- Muito Alta

12. Como avalia a sua liberdade de expressão no seu trabalho? ?

Marcar apenas uma oval.

- Muito baixa
- Baixa
- Média
- Alta
- Muito Alta

13. Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Nem satisfeito nem insatisfeito (neutro)
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

14. Sente-se realizado com o trabalho que realiza?

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Nem satisfeito nem insatisfeito (neutro)
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

15. Esta satisfeito com a qualidade da sua relação com os seus superiores e ou subordinados?

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Nem satisfeito nem insatisfeito (neutro)
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

21. Esta satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da Unidade onde trabalha?*Marcar apenas uma oval.*

- Muito satisfeito
 Satisfeito
 Nem satisfeito nem insatisfeito (neutro)
 Insatisfeito
 Muito insatisfeito

22. Esta satisfeito com o seu nível de responsabilidade no local de trabalho?*Marcar apenas uma oval.*

- Muito satisfeito
 Satisfeito
 Nem satisfeito nem insatisfeito (neutro)
 Insatisfeito
 Muito insatisfeito

23. Esta satisfeito com as formações dadas pela sua organização?*Marcar apenas uma oval.*

- Muito satisfeito
 Satisfeito
 Nem satisfeito nem insatisfeito (neutro)
 Insatisfeito
 Muito insatisfeito

24. Esta satisfeito com a variedade de tarefas que realiza diariamente?*Marcar apenas uma oval.*

- Muito satisfeito
 Satisfeito
 Nem satisfeito nem insatisfeito (neutro)
 Insatisfeito
 Muito insatisfeito

25. Como avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?*Marcar apenas uma oval.*

- Muito mau
 Mau
 Médio
 Bom
 Muito bom

26. Esta satisfeito com a sua qualidade de vida no seu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Muito satisfeito
- Satisfeito
- Nem satisfeito nem insatisfeito (neutro)
- Insatisfeito
- Muito insatisfeito

27. Esta satisfeito com o seu salário?

Marcar apenas uma oval.

- Muito pouco
- Pouco
- Média
- Muito
- Completamente

Envie para mim uma cópia das minhas respostas.

Powered by
 Google Forms