



**IMPACTO DE UM PROJETO DE INTERVENÇÃO MULTIDISCIPLINAR NA MUDANÇA DE
COMPORTAMENTOS NO MEIO EMPRESARIAL...**

A IMPORTÂNCIA DO EXERCÍCIO FÍSICO

Fabiana Zine Gonçalves

Porto, 2020

2º Ciclo em Atividade Física e Saúde

**IMPACTO DE UM PROJETO DE INTERVENÇÃO MULTIDISCIPLINAR NA MUDANÇA DE COMPORTAMENTOS NO
MEIO EMPRESARIAL... A IMPORTÂNCIA DO EXERCÍCIO FÍSICO**

Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre em Atividade Física e Saúde, da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto, ao abrigo do Decreto-Lei nº 74/2006, de 24 de março, na redação dada pelo Decreto-Lei nº 65/2018 de 16 de agosto.

Orientador: Professor Doutor Nuno Corte-Real

Fabiana Zine Gonçalves

Porto, 2020

Ficha Catalogação (2020). IMPACTO DE UM PROJETO DE INTERVENÇÃO MULTIDISCIPLINAR NA MUDANÇA DE COMPORTAMENTOS NO MEIO EMPRESARIAL ...A IMPORTÂNCIA DO EXERCÍCIO FÍSICO

Zine, F. G (2020). Porto: F. Z. Fabiana. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Palavras-chave: Exercício Físico, Mudança de Comportamentos, Intervenção Multidisciplinar e Empresa

DEDICATÓRIA

A Deus pela força interior pela renovação física e mental a cada dia, por todo conhecimento e sabedoria.

Aos meus pais, Alair Gonçalves e Vanilda Zine com a simplicidade da vida me ajudaram a crescer com o coração cheio de amor, educação, humildade e respeito.

Ao meu Marido Emerson Figueredo, por toda compreensão e incentivo em cada fase.

Ao meu filho Francesco Zine Figueredo no embalo do seu soninho eu escrevia este Projeto.

AGRADECIMENTOS

A Finalização deste projeto final sobretudo foi uma lição, vencer limitações, escalar muralhas e transformá-las em potenciais na vida pessoal, profissional e acadêmica. Tudo só foi possível com a ajuda de algumas pessoas umas que já fazem parte da minha vida e outras que Deus colocou no meu caminho.

A agradeço à Deus pela força a cada manhã e por me agraciar em tudo que faço. A fé move meu coração.

Agradeço ao meu esposo Emerson Figueredo pelo amor incondicional e por me compreender na minha dedicação ao projeto.

Ao meu filho Francesco Zine Figueredo pela retribuição do sorriso e do amor ao meio do cansaço e fadiga.

A Minha sogra Cleuza Martins pela ajuda incansável aos cuidados com carinho com meu Filho para a escrita deste projeto, foi por pouco tempo, mas ajudou.

Aos Colegas: Aleson Felix que me ajudou com suas ricas observações e impulsionou-me para a finalização, André Melo pela atenção, presteza sempre que precisei não mediu esforços e Amiga Clara Dhaer por seus ensinamentos tão cheio de conhecimento acadêmico.

Ao meu orientador, Caro Professor Doutor Nuno Corte – Real, por ter me aceitado como orientanda, pela generosidade e confiança a mim depositada. Obrigada pelas críticas, exigências, correções, sugestões e paciência, foi fundamental no meu processo de aperfeiçoamento e elaboração desse projeto.

Todo o corpo docente da FADEUP da cadeira de mestrado Atividade Física e Saúde que contribuiu para meu crescimento e aos funcionários FADEUP foram sempre solícitos. Especiais: Fatinha, Sr João, Patrícia, Hugo e Drº Jose Carlos Ribeiro.

A empresa que abriu as portas para realização da pesquisa, a sua equipe que abraçou a ideia com vontade. As gestoras foram extraordinárias. Sem eles nada seria possível não conseguiria concretizar o projeto

A todos que, de alguma forma direta e indiretamente me deram apoio e acreditaram na finalização deste projeto Final.

Índice

DEDICATÓRIA.....	V
AGRADECIMENTOS.....	VII
ÍNDICE	IX
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XII
RESUMO.....	XIII
ABSTRACT.....	XV
LISTA DE ABREVIATURAS.....	XVII

I - INTRODUÇÃO	1
2 - REVISÃO DA LITERATURA	3
2.1. Exercício Físico	3
2.2. Definição de Exercício Físico e de Atividade Física	3
2.3. Exercício Físico em Portugal	4
2.4. Exercício no Ambiente de trabalho em Portugal.....	5
2.5. Covid – 19 x Sedentarismo em Portugal - Estratégias de enfrentamento.....	7
2.6. A importância de “clarificar - Qualidade de vida” e o exercício físico como facilitador	8
2.7. Qualidade de vida no trabalho, uma futura tendência e reflexão para as empresas	9
2.8. Absenteísmo	11
2.9. Absenteísmo em Portugal	12
2.10. Absenteísmo: Exercício Físico como remediador	13
2.11. Intervenção Multidisciplinar no trabalho – Aplicabilidade Humanizada	14
2.12. Modelo Transteórico	16
2.13. Os estágios de mudanças comportamental.....	17
2.14. Os processos de mudanças comportamental.....	21
2.15. Considerações finais sobre a intervenção do modelo transteórico em um Projeto de ação Multidisciplinar.....	23
3 - METODOLOGIA	25
3.1. Local da Pesquisa e procedimentos iniciais	25
3.2. Caracterização da amostra.....	26
3.3. Intervenção	26

3.4. Intervenção Educativa	27
3.5. Intervenção Educativa Pilar Nutricional e Guia comportamental.....	27
3.6. Intervenção Educativa Pilar Físico – Exercício Físico e Guia comportamental	28
3.7. Intervenção Educativa Pilar Gestão Emocional como guia comportamental	29
3.8. Intervenção Educativa – Pilar Comportamento Preventivo - Guia Comportamental	30
3.9. Exercício Físico	31
3.10. Instrumentos utilizados	33
3.11. Procedimentos de recolha e análise de dados: Entrevista Pré e Pós gestor...	34
3.12. Entrevista pós intervenção - Colaboradores.....	34
3.13. Entrevista pós 6 meses do fim da intervenção – Período pós pandemia	35
4 - RESULTADOS E DISCUSSÃO	Erro! Marcador não
definido.9	
5 - CONCLUSÕES E SUGESTÕES	5051
6 - BIBLIOGRAFIA	523
7 - ANEXOS.....	

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo I – Termo Consentimento Gestor - Colaboradores

Anexo II – Termo Profissional Parceiro

Anexo III – Declaração Comitê de Ética FADEUP

Anexo IV – Cronograma Completo – Planejamento Geral

Anexo V – Guia de Entrevista Gestores

Anexo VI – Guia de entrevista Colaborador

Anexo VII – Guia de Entrevista Pós Pandemia

Anexo VIII – Guia Comportamental Nutricional

Anexo VIII – Guia Comportamental Exercício Físico

Anexo X – Guia Comportamental Gestão Emocional

Anexo XI – Guia Comportamental Preventivo

Anexo XII – Enquadramento – Prescrição do Exercício

Anexo XIII – Encerramento do Projeto

RESUMO

Estudos apontam um alerta na saúde ocupacional dos portugueses uma vez que grande parte da população em idade ativa desenvolve a sua atividade profissional de forma sedentária. Por outro lado, sabe-se que pequenas transformações no ambiente de trabalho que visem a mudança de hábitos comportamentais negativos e que estimulem um estilo de vida mais saudável e ativo, têm impacto na qualidade de vida dos indivíduos e das empresas.

O presente estudo teve como objetivos: I) identificar a percepção de gestores empresariais quanto aos hábitos comportamentais dos seus colaboradores e a possível influência desses hábitos no cenário atual da empresa; II) desenvolver ações informativas, educativas e práticas para os colaboradores da empresa com uma proposta multidisciplinar ancorada em 4 pilares (físico, nutricional, emocional e comportamento preventivo); III) registrar a influência e o impacto da intervenção desenvolvida, através de relatos das vivências durante todo projeto. Este projeto de intervenção foi desenvolvido numa empresa localizada no centro Empresarial Candal Park, Vila Nova de Gaia. De um total de 22 colaboradores, 14 aceitaram participar do estudo (43% homens, média de idade 38 anos). Na coleta de dados utilizaram-se entrevistas estruturadas, referentes ao impacto do projeto e à prática de exercício físico, barreiras enfrentadas para a sua prática e hábitos comportamentais. Foram realizadas 18 sessões práticas de exercício físico 2x por semana, que incluíram respiração, postura, mobilidade e força, além de ações educativas multidisciplinares, durante os 4 meses de intervenção.

Concluiu-se que esta Intervenção Multidisciplinar, foi capaz de sensibilizar, informar e despertar comportamentos mais saudáveis nos colaboradores e consolidar o pensamento dos gestores sobre a importância da Intervenção e do exercício físico na empresa através de diversos benefícios apresentados e expectativas superadas.

Palavras-chave: Exercício Físico, Mudança de Comportamentos, Intervenção Multidisciplinar e Empresa

Abstract

Studies point to an alert in the occupational health of the Portuguese since a large part of the working-age population develops their professional activity in a sedentary manner. On the other hand, it is known that small changes in the work environment that aim at changing negative behavioral habits and that encourage a healthier and more active lifestyle have an impact on the quality of life of individuals.

This study aimed to: I) identify the perception of business managers regarding the behavioral habits of their employees and the possible influence of these habits on the current scenario of the company; II) develop informative, educational and practical actions for company employees with a multidisciplinary proposal anchored in 4 pillars (physical, nutritional, emotional and preventive behavior); III) register the influence and impact of the intervention developed, through reports of experiences throughout the project.

This intervention project was developed in a company located in the Centro Empresarial Candal Park, Vila Nova de Gaia. Out of a total of 22 employees, 14 accepted to participate in the study (43% men, mean age 38 years). In the data collection, structured interviews were used, concerning the impact of the project and the practice of physical exercise, barriers faced for its practice and behavioral habits. Eighteen practical exercise sessions were carried out in the work environment, which included breathing, posture, mobility and strength, twice a week in addition to multidisciplinary educational actions, during the 4 months of intervention. It was concluded that a Multidisciplinary Intervention, was able to raise awareness, inform and awaken healthier behaviors among employees and consolidate the managers' thinking about the importance of Intervention and physical exercise in the company through several benefits presented and exceeded expectations, about the managers' thinking it was possible to conclude that, both are convinced that health can start inside the company.

Keyword: Physical Exercise, Behavior Change, Multidisciplinary, Intervention and Company

Lista de abreviaturas

OMS – Organização Mundial de
Saúde

SNS – Sistema Nacional de
Saúde

I - INTRODUÇÃO

O absenteísmo tem sido considerado uma problemática cada vez mais presente nas empresas na medida que influencia o desempenho e produtividade, originando repercussões negativas e elevados custos, baixa qualidade na prestação do serviço e desmotivação dos trabalhadores (Cancelliere 2011). Dentre os inúmeros motivos, o absenteísmo é merecedor de considerável reflexão, de forma que os gestores e profissionais da saúde sejam capazes de identificar a sua causa e coloquem em prática ações com intervenções que garantam a presença efetiva dos colaboradores de acordo com suas funções, com a melhor prontidão possível, levando em consideração as peculiaridades de cada caso.

Para diminuir o impacto negativo dentro da empresa, ressalta Beurskens (2007), quando a equipe de intervenção é formada por vários profissionais de diferentes áreas com proposta multidisciplinar, eleva o entendimento do cenário, a atuação fica mais eficaz e os resultados são melhores. Além disso, para Lener, (2008) empresas com uma forte cultura relativamente à prática regular de hábitos saudáveis na promoção da saúde dos seus funcionários/colaboradores são três vezes mais propensas a ter casos de sucesso como: Colaboradores saudáveis, metas alcançadas e novos projetos com bons resultados. Portanto, o presente estudo fomentou e desenvolveu uma proposta de Projeto com Intervenção Multidisciplinar num cenário empresarial e a importância do exercício físico, pois atualmente é consensual a ideia de que o exercício físico regular está diretamente associado a benefícios na saúde tanto a nível físico, nutricional e psicológico (Duda, 2010).

Face exposto os objetivos deste estudo foram:

1. Identificar a percepção de gestores empresariais de uma empresa quanto aos hábitos comportamentais dos seus colaboradores e a possível influência desses hábitos no cenário atual empresa; 2. Desenvolver ações informativas, educativas e práticas para os colaboradores da empresa com uma proposta multidisciplinar ancorada em quatro pilares (físico, nutricional, emocional e comportamento preventivo); e 3. Registrar a influência e o impacto da intervenção desenvolvida, através de relatos das vivências durante todo projeto.

Desta forma, dividimos esta dissertação em 5 capítulos:

Capítulo 2 – Revisão Bibliográfica: Neste capítulo foram expostos conteúdos de relevância através de um enquadramento teórico para confrontar ideias, teorias e pensamentos que serviram de base para o Projeto de Intervenção. A estruturação dos conteúdos se deu por temas relevantes: Primeiramente foi debatido o impacto do exercício físico no mundo e como o sedentarismo pode afetar a sociedade portuguesa com inúmeras doenças provenientes do sedentarismo, fato este bem preocupante. Depois foi discutido o Exercício Físico no Ambiente de Trabalho: saúde ocupacional dos portugueses, uma vez que a maioria da população desenvolve a sua atividade profissional de forma sedentária e foi visto como esse comportamento afeta o ambiente de trabalho. Além disso, foi abordado um conteúdo referente ao Covid-19 e as estratégias

das empresas para o combate ao sedentarismo e aos comportamentos não saudáveis. Também foi trazido para a reflexão a importância de se “clarificar o conceito “Qualidade de vida” relacionado ao exercício físico, sendo esse um facilitador do processo na mudança de comportamentos e hábitos. Ainda, nesse capítulo discute-se o absenteísmo que está sendo considerado uma problemática cada vez mais presente nas empresas. Depois foi visto como a Intervenção Multidisciplinar no ambiente corporativo é possível para construir uma cultura forte de saúde dentro das empresas a fim de facilitar mudanças comportamentais e estimular hábitos saudáveis, conforme a temática do presente estudo. E por último foi debatido o Modelo Transteórico como uma ferramenta com estratégias e aplicabilidade para mudança de comportamentos e hábitos e uma reflexão para futuros estudos e projetos com Intervenção Multidisciplinar.

Capítulo 3 - Material e Método: Neste capítulo foram apresentados, o local da pesquisa, a caracterização da amostra, como foram as intervenções educativas com a proposta multidisciplinar levando em conta os seguintes pilares: Exercício Físico, Nutricional, Comportamento preventivo e Gestão emocional. Em seguida, foi exposta toda a metodologia de prescrição do exercício e o seu enquadramento dentro da empresa. E por último foi realizada a explicação das entrevistas.

Capítulo 4 – Análise e Discussão dos Resultados: Neste capítulo, através da primeira entrevista foi exposto o diagnóstico do cenário atual da empresa relacionado aos comportamentos e hábitos dos colaboradores, a fim de registrar a influência e o impacto do projeto. A segunda entrevista fez um diagnóstico do sedentarismo da amostra, com intenção de verificar o nível de exercício físico dos participantes, E por último, foi exposta a análise da entrevista após 6 meses do fim da intervenção.

Capítulo 5 - Conclusão e Incentivo a futuras pesquisas: Neste capítulo foi apresentada a conclusão do trabalho e expostas as dificuldades encontradas, além de um incentivo às novas pesquisas sobre os temas abordados: Modelo Transteórico e Intervenção Multidisciplinar.

2 - REVISÃO DA LITERATURA

2. 1. Exercício Físico

2. 2. Definição de Exercício Físico e de Atividade Física

O exercício físico consiste em todo o movimento corporal planejado, estruturado, organizado, repetido e realizado para potencializar ou manter uma ou mais capacidades físicas ou qualidade físicas; sendo assim, deve ser estruturado de modo: leve, moderado, intermediário a forte (Caspersen et al.,1985). Além disso, a ciência demonstra uma série de benefícios, como o aumento da inteligência corporal cinestésica e aumento das aptidões físicas primordiais, sendo assim um excelente aliado para combater diversas doenças originadas por inflamação metabólica.

A atividade física é definida como qualquer movimento corporal produzido pela contração muscular esquelética que aumenta substancialmente o dispêndio energético que resulta em gasto de energia (Caspersen et al., 2000). Segundo a visão do autor Caspersen et al. (2000), abrange várias ações com o corpo e inclui, como exemplo, as atividades diárias, ir para o trabalho caminhando, carregar as sacolas de compras, passear, correr no parque, trabalho ocupacional, realizar as tarefas da casa, pegar filho no colo, amarrar o sapato e desfrutar do momento de lazer.

Estudos relatam que para manter o corpo em atividade física ou seja em movimento, são necessários cerca de 600 músculos, 230 articulações, bilhões de neurônios, 97 mil quilômetros de veias, artérias, e vasos que compõem o corpo humano. Clarificando a dimensão do corpo, fica mais fácil de mensurar que todo esse “arsenal” precisa ser utilizado, trabalhado de alguma forma; pelo contrário se não houver movimento atrofiará, sendo então é importante manter a atividade física (Caspersen et al., 2000).

A Organização Mundial da Saúde (2020) sugere que adultos com idades entre 18-64 devem realizar pelo menos 150 minutos de Atividade Física com uma intensidade moderada durante a semana, ou fazer pelo menos 75 minutos de exercício aeróbica a uma intensidade vigorosa durante a semana, ou ainda uma combinação equivalente de atividade intensa e moderada para poder reduzir significativamente os riscos da inatividade física.

Contudo, apesar de ser reconhecida a total importância de sermos ativos, existem ainda muitos adultos em países desenvolvidos que não cumprem as diretrizes recomendadas para a prática regular de Atividade Física, a fim de atingir melhores níveis de saúde, aptidão e melhorias gerais, hábitos saudáveis e qualidade de vida (Amlani & Munir, 2014).

A abordagem de que a inatividade física, ou seja o sedentarismo, está associada nomeadamente ao aumento do risco de muitas doenças crónicas, doenças cardiovasculares, obesidade, doenças metabólicas (Bernaards & Hildebrandt, 2007), está confirmada por vários outros autores, então parece ser consensual na comunidade científica.

Por sua vez, Bernaards (2010), em seus estudos defende que a prática contínua e regular do exercício físico promove benefícios significativos na saúde fisiológica, melhora as contrações musculares, o sistema cardiorrespiratório e vascular, o aperfeiçoamento das habilidades neuromusculares e das qualidades físicas, melhora da ação metabólica, melhora do sistema imunológico, prevenção de doenças metabólicas, cardíacas e emocionais.

Desta forma, atualmente é consensual a ideia de que o exercício físico regular está diretamente associado a benefícios na saúde tanto a nível físico, nutricional e psicológico (Duda, Fox, & Kinnaefick, 2010). Existem também evidências que o exercício pode melhorar as percepções de si mesmo, aumentando a auto estima e diminuindo o stress (Fox & Boutcher, 2003).

Sendo assim, é fundamental o desenvolvimento de estratégias para difundir e promover a prática do exercício físico para toda a população seja no meio social, ambiente de trabalho, em casa com a família, na escola, ou seja na vida de cada um (Fox, 2003).

2. 3. Exercício Físico em Portugal

Segundo os dados divulgados pela Direção Geral da Saúde (2020), embora 100% da população portuguesa concorde que a atividade física regular permite melhorar a qualidade de vida e 90% reporte gostar de praticar, a grande maioria (94%) não conhece o volume de atividade física recomendado pela Organização Mundial da Saúde para a população adulta e cerca de metade (42%) não associa algumas atividades do dia a dia a formas importantes de atividade física. Em quatro e quatro anos, é realizada uma pesquisa pela Direção-Geral da Comunidade da Comissão Europeia (2020), que se chama Eurobarómetro que é um questionário para identificar o cenário atual, a motivação, a atitude e o conhecimento da população em relação à atividade física e sua promoção.

Atualmente, segundo o Eurobarómetro (2017), somente 26 % da população portuguesa pratica exercício físico ou algum desporto com alguma regularidade. Em Portugal, o número de praticantes de exercício físico está cada vez menor com o passar do tempo o que é bem preocupante.

Para 43% dos portugueses, a inatividade física é causada pela falta de tempo, a segunda razão com 33% da população é a falta de motivação e a terceira razão é o custo financeiro associado ao exercício físico (Eurobarómetro 2017).

Portanto, com a crescente percentagem da população com hábitos sedentários, sendo que o sedentarismo é um grande fator de risco para doenças crónicas, como: diabetes, hipertensão, cancro e doenças cardiovasculares. Logo, é imprescindível que ocorram ações para mudança de comportamento da sociedade.

Em virtude do atual cenário, a prevalência da inatividade física em Portugal é de cerca de 80% da população, ou seja não praticam atividade física suficiente para cumprir as recomendações da Organização Mundial da Saúde (2020). Contudo, importa considerar que estas recomendações contemplam sobretudo a prática de exercício físico e desporto. Ao analisar os fatos, é possível ter uma vida fisicamente ativa através de outras alterações no dia-a-dia que levem a realizar mais movimento – no trabalho, em casa e, sobretudo, nas deslocações. A reforçar estas preocupações, sabe-se que entre as crianças com 10-11 anos, 64% são pouco ativas fisicamente e que o valor da inatividade física sobe abruptamente para mais de 95% em jovens com 16-17 anos.

A inatividade física em Portugal gera custos e, segundo os dados, esse valor não foi ainda estimado com precisão, mas calcula-se que se a inatividade física atingisse (apenas) 50% da população portuguesa, os custos seriam de cerca de 900 milhões de euros. No entanto, a inatividade física parece atingir níveis tão elevados como 77% da nossa população. Estes custos dizem respeito a despesas com doenças que a atividade física poderia prevenir (8% das doenças das artérias coronárias, 11% dos casos de diabetes tipo II, 14% dos casos de cancro da mama e 15% de cancro colorretal) e com a mortalidade prematura associada.

2. 4. Exercício no Ambiente de trabalho em Portugal

Há um alerta na saúde ocupacional dos portugueses uma vez que grande parte da população em idade ativa/trabalhador desenvolve a sua atividade profissional de forma sedentária, sendo que este tem sido destacado como um comportamento de saúde negativo emergente, no qual a saúde ocupacional desempenha um papel determinante (Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho, 2020).

Por outro lado, estudos apontam que pequenas transformações no ambiente de trabalho são medidas que estimulam um estilo de vida mais saudável e ativo, nomeadamente a utilização de mesas elevatórias (que permitem desenvolver a atividade profissional de pé, interrompendo o tempo sentado), o desenvolvimento de atividade física programada, de forma integrada no horário de trabalho segundo a Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho (2020).

Reforçando o que atrás referimos, estudos mostram que nos dias em que foi realizado exercício físico durante o dia de trabalho, existiu uma melhoria no desempenho do trabalhador, como por exemplo demonstraram as pesquisas realizadas por Field (2008). Esse indicador, pode ser também avaliado e quantificada a partir do *Individual Work Performance Questionnaire* - IWPQ (Linda Koopmans, 2012).

De acordo com a literatura, a prática do exercício físico dentro do trabalho pode não só trazer benefícios ao nível da saúde física, como também ao nível emocional e social (Amlani; Munir, 2014). Contudo, atualmente podem observar-se

estilos de vida não tão saudáveis, como uma má alimentação, sedentarismo, consumo de álcool e tabagismo que contribuem para um aumento de doenças crônicas e pode afetar significativamente a atividade profissional e a saúde dos trabalhadores.

Ressalta ainda Pescud (2015), com um estudo específico e aprofundado no ambiente de trabalho, estes estilos de vida pouco saudáveis refletem-se na redução dos resultados, na produtividade e no aumento do absentismo, presenteísmo e reflete-se fortemente na qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Deste modo, pesquisas apontam que exercício físico pode contribuir decisivamente na prevenção e controle de inúmeros fatores relacionados com a saúde física dentro e fora do trabalho (Lee, 2012). Especialistas corroboram que não só o aspeto físico é preocupante, sendo também grave a ocorrência de determinadas doenças mentais como por exemplo, a ansiedade e a depressão, a síndrome do pensamento acelerado, a irritabilidade comportamental (Ball & Salmon, 2010).

Existem também evidências de que o exercício físico pode melhorar significativamente as percepções do indivíduo dentro do trabalho (empoderamento nas atividades laborais), aumentando a autoestima, a imagem corporal e diminuindo o stress (Biddle; Fox, 2003). Os baixos índices de saúde afetam negativamente o bem-estar, físico, psicológico, social e profissional da pessoa. o que posteriormente terá repercussão no seu desenvolvimento durante o horário de trabalho ocorrendo inevitavelmente uma diminuição da produtividade, o interesse pelo trabalho, a disposição (Schroer, 2014). Por conseguinte, diante da análise da literatura, o nível ou a prática de exercício por parte do trabalhador surge como indicador importante quando se pretende analisar o impacto no comportamento preventivo e mudança de comportamento, hábito e resultado dentro da empresa.

Assim, de acordo com Taylor, Duda e Fox, (2014), os estudos sugerem que a participação num Programa de Intervenção de exercício físico, pode resultar em benefício sustentável ao nível de qualidade de vida dentro do trabalho e hábitos mais saudáveis.

Ao analisar os fatos relacionados com intervenções nestes domínios, conforme salienta Rongen (2014), o local de trabalho tem sido considerado um contexto muito valioso para a aplicação de intervenção associada à saúde, uma vez que as pessoas passam uma grande parte do seu tempo no ambiente laboral ou seja no trabalho.

Perante estas evidências, considera-se importante levar aos gestores uma reflexão sobre este tema, desafiando-os a criar uma cultura que possa incentivar a prática regular do exercício físico no ambiente de trabalho, até mesmo porque, com a evolução tecnológica, a tendência ao sedentarismo está sendo alarmante e consequentemente afetará a saúde do trabalhador, aumentando os custos indiretos como doença e baixa ao trabalho provocada pelo absenteísmo, pode ainda incluir diminuição no resultado do trabalho associado a outros maus hábitos e limitações de saúde o que pode implicar claramente a redução na qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

2.5. Covid – 19 x Sedentarismo em Portugal - Estratégias de enfrentamento

Tendo em vista o atual cenário (entre Março e Junho 2020), ocorreu uma vasta pandemia causada pelo Covid–19 no mundo. Sendo assim, obrigatoriamente e segundo a orientação das organizações vinculadas à saúde, o mundo foi obrigado ao confinamento ou seja isolamento social total, perante o crescente cenário. Pesquisas evidenciaram que reduziu substancialmente e drasticamente a prática de exercício físico regular e consequentemente aumentou o comportamento sedentário na rotina diária das pessoas, uma vez que identificaram que os indivíduos passavam mais tempo sentados, reclinados ou deitados, segundo dados SNS (2020).

Em contrapartida, especialistas da área da saúde, afirmaram que, mesmo com restrições, foram necessárias algumas recomendações na tentativa da diminuição do impacto do comportamento sedentário em tempo de isolamento. Assim, um protocolo foi instituído pela Organização Mundial de Saúde (2020) que determinava o seguinte:.

- Todos os adultos “saudáveis” realizem 30 minutos diários de exercício físico de intensidade pelo menos moderada, atividades que promovam a aptidão cardiovascular e o fortalecimento muscular
- Evite ficar mais de 30 minutos seguidos na posição sentado, reclinado ou deitado
- Quando está em casa, ocioso, levante-se ou ande pela casa, na área externa, enquanto fala ao telefone, coloque-se em pé e reserve um momento para praticar exercício em casa.

De acordo com a recomendação da SNS, (2020), foi possível ressaltar também um protocolo com orientação laboral:

- Sempre que possível, trabalhe no computador/tablet alternando as posições de sentado e de pé
- Desloque-se até ao jardim
- Suba e desça escadas
- Utilize aplicativos com exercícios físicos

Foram ainda salientadas orientações de atividades com estímulo cognitivo, conforme ressaltou a Organização Mundial da Saúde (2020), contudo essas recomendações não devem dispensar um profissional da área da saúde.

Portanto, foi necessário amparar a população portuguesa segundo a Direção Geral da Saúde (2020), através de agentes disseminadores das iniciativas saudáveis; sendo assim, contou com Instituições do Ensino Superior, Entidades Governamentais ligadas ao exercício físico e desporto como:

- (UPFit em 2020), colaborou com vídeos de atividade física e aulas com exercícios para todas as idades);
- Seguida a MOVIDA.cronos (2020), disponibilizou uma Plataforma que acompanha e quantifica movimentos dentro de casa, (monitorizando atividades da vida diária);

- Programa #SOUESPORTO (2020), compartilhou com vídeos em direto ou gravados, de aulas dadas por alunos e professores com treinos e exercícios físicos.

Segundo dados da Confederação Empresarial de Portugal (2020), as empresas reagiram ao cenário desfavorável do Covid – 19, apesar das barreiras enfrentadas, de forma a manter as suas atividades em atenção ao cuidado da saúde dos seus colaboradores e aos resultados da empresa.

Diante do cenário alarmante (pandemia), estudos comprovaram que a prática regular do exercício físico foi o aliado na vida ativa diária e o mesmo contribuiu significativamente como por exemplo no aumento do sistema imune, (fortalecer o sistema imunológico, passando a resposta do organismo a ser mais eficiente contra diversos casos de infeção), no aumento de linfócitos (células do sistema imunológico que fazem a função de defender o organismo de agentes desconhecido), na extinção e neutralização de células infetadas o que traz a melhora do quadro clínico, como considerou Freitas (2020).

Dentre os inúmeros motivos relacionados com o impacto da pandemia, as empresas e profissionais da saúde criaram estratégias comportamentais (intervenção educativa) de suporte à saúde do colaborador. Pesquisas indicam que não foi necessário mudar os processos organizacionais, mas referiram a readaptação, a formação para ser possível trabalhar em casa (através do teletrabalho), zelo total à saúde e integridade do colaborador, segundo as diretrizes do Sistema Nacional de Saúde (2020).

2.6. A importância de “clarificar - Qualidade de vida” e o exercício físico como facilitador

Pesquisadores continuam insistindo no desafio sobre o conceito Qualidade de Vida, considerando que o pilar exercício físico é inegociável no esclarecimento e definição deste tema; ambos são preponderantes ao estudo quando se referencia mudanças de hábitos, ou seja, a prática regular do exercício já foi evidenciado como um forte indicador na discussão deste tema (Freitas, 2019).

Qualidade de vida é muito abrangente, compreende não só a saúde física como o estado psicológico, o aspecto físico, o nível de independência, as relações sociais em casa, o âmbito cultural, de lazer, intelectual, o profissional e até a relação com o meio ambiente e o âmbito espiritual. De fato, existem naturalmente outros fatores que a influenciam, mas comecemos por entender o que significa qualidade de vida, para a Organização Mundial de Saúde OMS (2020).

A definição de qualidade de vida é a “a percepção que um indivíduo tem sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Trata-se de uma definição que contempla a influência da saúde física e psicológica, nível de independência, relações sociais, crenças pessoais e das suas relações com características inerentes ao respetivo meio na avaliação subjetiva da qualidade de vida individual (Organização Mundial de Saúde, 2020).

Neste sentido, especialistas afirmam que a qualidade de vida é definida como a “satisfação do indivíduo no que diz

respeito à sua vida cotidiana”. Não se pode confundir qualidade de vida com padrão de vida. Muitas pessoas têm uma errada noção de qualidade de vida, confundindo os termos. Padrão de vida é uma medida que calcula a qualidade e quantidade de bens e serviços disponíveis, reforça a OMS (2020).

Acerca do conceito, embasado na teoria de Augusto Cury (2019), qualidade de vida é quando se consegue tornar o existir pleno, descomplicado, feliz e suficiente de modo permanente em sua vida. Não existe pódio, somente uma alternância harmoniosa dos diferentes pilares que se complementam dia após dia. Viver cada dia de modo completo, com todos os prazeres e obrigações que o viver em equilíbrio exige, prevenindo e tratando fatores de risco comportamentais associados ao desencadeamento de doenças que sabotam a qualidade no viver, praticar o autoconhecimento nas decisões, escolhas reflexão, espiritualidade, exercícios físicos e atitudes intelectuais, espiritual, nutrir o corpo e participar da vida de forma mais ativa, contemplar o belo, viver com sentido, buscar sempre uma conexão, relação ou união entre o pensamento, sentimento e ação, lembrando que a atividade física é a aliada na qualidade no viver.

2.7. Qualidade de vida no trabalho, uma futura tendência e reflexão para as empresas

Apesar dos estudos aprofundados por Sirgy et al. (2001), estudiosos apontam controvérsias teóricas sobre a definição de qualidade de vida no trabalho. Qualidade de vida no trabalho está ligada a um olhar multifocal ou seja multidimensional sobre a saúde no trabalho, o estilo de vida, o bem estar, os hábitos de vida e gestão de comportamentos, segundo a referência da Organização Mundial da Saúde (2020).

Um dos autores mais influentes da literatura internacional, (Richard Walton em 2020), associa a qualidade de vida no trabalho a uma remuneração adequada, condições de saúde e segurança, utilização e desenvolvimento das capacidades, crescimento e segurança no emprego, integração social nas relações de trabalho, balanceamento entre o trabalho e o espaço total da vida e a relevância da organização ou profissão na sociedade.

Recentemente, Moraes (2011), publicou um livro formado de estudos sobre Qualidade de Vida no trabalho e escreveu uma introdução na qual refere que qualidade de vida tem sido definida de diferentes formas por diferentes autores. Segundo este autor, praticamente todas as definições guardam entre si, como ponto comum, o entendimento de Qualidade de Vida no trabalho como um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, relacionamento, satisfação com o trabalho, um estilo de vida equilibrado, atitude positiva, disposição, bem estar integral, participação efetiva nas decisões, processos, problemas do trabalho e maturidade profissional.

Assim, especialistas nestas temáticas afirmam que qualidade de vida no trabalho implica uma atitude humanizada que pode ser um fator preponderante e um potencializador motivacional. O ser humano é um ser extraordinário, a psicologia tem comprovado esse fato cada vez mais quando se aprofundam os estudos do comportamento humano, a predominância da mudança do comportamento se dá por escolha no estilo de viver que pressupõe qualidade de vida, segundo Augusto Cury

(2019).

Explanando os conceitos sobre qualidade de vida dentro do trabalho, existem modelos claramente orientados pelas teorias de necessidades humanas. Sirgy (2001), desenvolveu um modelo teórico de qualidade de vida no trabalho com base no conceito de necessidades, chamando a atenção para o conceito de satisfação no trabalho. O seu modelo não apresenta considerações sobre o aumento dos resultados, mas o associa à satisfação de necessidades, ao comprometimento com a empresa no contexto organizacional e à satisfação com a vida, no contexto individual englobando família, lazer, saúde, educação, amizade, cultura e *status* social. Outro modelo teórico referenciado pela evidência científica e que foi e está sendo muito utilizado por profissionais da área de saúde e por instituições para potencializar a qualidade de vida no trabalho é o Modelo Transteórico, que aprofundaremos mais adiante nesta revisão da literatura (Prochaska, 2016).

Para Hackman e Oldham (2010), houve uma mudança muito marcante no conceito de atuação nos últimos 30 anos. Nos inúmeros estudos sobre qualidade de vida no trabalho, um ponto crucial a ser discutido são as novas tendências - a “forma de atuação no ambiente de trabalho”, parece ser mais um potencializador na qualidade de vida no trabalho.,

Seguem abaixo alguns tópicos, segundo Hackman e Oldham (2010):

1. Liberdade, maturidade, naturalidade e confiança, trabalho à distância em vez de ir ao escritório, potencializar a confiabilidade na consciência;
2. Vivenciar novas experiências, desafios, explorar outras áreas, aumentar rede de relacionamento, trabalhar em equipes de projetos nas quais os outros colaboradores vêm de diferentes organizações (clientes, fornecedores e parceiros organizacionais), gerar um ambiente sem rotina e saudável;
3. Gestão multifocal, gestão interativa, atuação multilugares, gerentes poderem ser membros de uma equipe gerencial, responsável por um vasto número de atividades, em vez de ocupar um lugar central bem definido de uma unidade ou função, sem chefe, sem patrão, sem unidade organizacional e sem a segurança de um emprego de longo prazo.

Em contrapartida, para as organizações com modelo tradicional a forma de atuação no local de trabalho segue atuações rígidas e obrigatórias, (Hackman & Oldham,2010):

1. Hora de entrar e registrar ponto “cumprimento de regras” desde a vestimenta (fardas, uniformes, regimes fechados)
2. Jornada de trabalho intensa, pausa apenas para horário de almoço com tempo reduzido, projetos e metas alarmantes e desenfreadas, sem saber o porque está sendo realizado e trabalho no automático.
3. Gestão centralizadora, método de trabalho maçante e desmotivador.

Ao contrário do cenário acima, Morin (2004), apresenta ações que auxiliam na qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho, destacando que se pode promover a prevenção e a promoção do bem estar biopsicossocial nas organizações (que está associado ao desenvolvimento de um ambiente de trabalho significativo e humanizado na perspectiva de estimular a mudança de comportamento), conforme as seguintes considerações:

1. Propor condições de trabalho com segurança, ambientes saudáveis, que envolvem uma estrutura física agradável, jornada de trabalho flexível, salário, benefícios, um propósito para trabalhar, que envolve orientação, direção e um sentido para trabalhar. Por que fazer e para que fazer com clareza.

2. Proporcionar ações educativas, motivadoras, apresentar comportamentos éticos para fazer um trabalho moralmente aceitável, possibilitar que as pessoas falem de seu trabalho sem culpa ou vergonha, mas com dignidade e orgulho.

3. Encorajar o prazer, ou seja, curtir o trabalho que estão fazendo desenvolver o espírito de paixão pelo que fazem;

4. Desenvolver autonomia, dar alguma liberdade de escolha na realização do trabalho, que permite que o empregado possa exercitar suas habilidades, sem julgamento, inteligência para resolver problemas e melhorar métodos e resultados e que possam aprender, desenvolver, melhorar suas habilidades e se tornar otimistas quanto ao futuro.

5. Ofertar programas contínuos de qualidade de vida com intervenção multidisciplinar, propor ações educativas e contínuas (prática regular de exercício físico dentro do local de trabalho, promover ambiente para uma alimentação mais saudável, promover relacionamentos positivos que possibilitem trabalhar com um espírito de equipe, ter oportunidade de encontrar pessoas e se relacionar e promover um ambiente com estrutura física acolhedora).

Tveito e Eriksen (2010), confirmam que programas de intervenção que incluem a prática regular exercício, ações educativas com divulgação de informação ao comportamento preventivo e relacionado à saúde, promovem qualidade de vida dentro do trabalho.

2.8. Absenteísmo

O absenteísmo é considerado uma problemática cada vez mais presente nas empresas, na medida que influencia o desempenho e produtividade, originando repercussões e elevados custos, baixa qualidade na prestação de serviço e desmotivação dos trabalhadores. O absenteísmo, ou seja, a ausência do trabalho, por doença, também se refere à perda de tempo de trabalho devido a razões de saúde, representando um grande problema de saúde pública com um grande impacto económico na sociedade (Cancelliere 2011). O absenteísmo pode ser medido através de ausência com justificativa por parte dos trabalhadores e gestores (Chen 2015).

Os registos realizados pelos gestores geralmente não distinguem a ausência do trabalho como consequência de problemas de saúde com a ausência do trabalho por qualquer outra razão (Lerner & Henke, 2008). Chen (2015), confirma que a ausência do trabalhador é constatada por justificativa constante através de laudos e dados sobre seu quadro de saúde.

Esses autores (Steers & Rhodes, 1978), sugerem que o comparecimento da pessoa no trabalho pode ser diretamente influenciado por dois fatores, a motivação e a capacidade de estar no trabalho. Em adição, estes autores argumentam que deve ser feita uma distinção entre a ausência voluntária e involuntária no trabalho, onde a primeira estará relacionada com fatores de motivação e possivelmente com a satisfação e o ambiente no trabalho, enquanto a ausência involuntária estará relacionada com a capacidade do trabalhador comparecer no trabalho.

2.9. Absenteísmo em Portugal

De acordo com o estudo desenvolvido pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (Silva, 2015), estima-se que o custo anual do absenteísmo se situe em um valor superior a 136 mil milhões de euros na União Europeia, revelando que os fatores de risco psicossociais são a principal causa do absenteísmo laboral em Portugal e no resto da Europa.

Baseado no cenário acima, por sua vez a Consultora Mercer (Crespo, 2008), em um estudo pan-europeu sobre os benefícios da saúde, onde foram inseridos gestores de cerca de 900 empresas de vários setores, de 24 países europeus, concluiu que Portugal é o país do Continente Europeu com maior taxa de absenteísmo por doença, pois cada trabalhador falta, em média, 11,9 dias por ano, quando a média da Europa do Sul é de 7,6 dias e a média da europeia atinge os 7,4 dias. No que tange ao setor público em Portugal, e de acordo com os relatórios do Departamento de Estudos Prospectiva e Planeamento do Ministério da Segurança Social e do Trabalho no ano de 2003, nos setores económicos que apresentam as taxas mais altas de absenteísmo laboral, sendo doenças não profissionais a causa mais relevante. Uma evidência que é reforçada pelo estudo publicado por Cunha (2010), refere que a instituição pública é o setor mais atingido no aspeto negativo. O estudo tomou a proporção de 136 mil funcionários do setor público, referindo que cada funcionário falta em média, um mês de trabalho por ano.

Num estudo realizado em uma instituição pública (CMS,2016/2017), de acordo com os dados disponibilizados, foi possível analisar que o absenteísmo em relação aos sexos, percebemos que os homens registaram 12.403 ausências, em contrapartida as mulheres totalizaram 19.427 faltas. Assim sendo, foi possível verificar que as mulheres registaram mais de 7.024 faltas comparando com os homens e tiveram uma média anual de 31 dias de absenteísmo contra os 19 dias registrados pelo sexo masculino (apesar de existirem mais homens do que mulheres). Quanto à taxa de absenteísmo, é também entre o

sexo feminino que se registrou o valor mais alto, com uma percentagem de 12.6%, em relação aos homens que registaram uma taxa de 7.7%.

Este referenciado cenário coloca o absenteísmo num papel central das decisões educativas e preventivas dos gestores e instituições, bem como nos esforços de estudos científicos. Dentre dos inúmeros motivos, o absenteísmo é merecedor de considerável reflexão, de forma que os gestores e profissionais da saúde sejam capazes de identificar a sua causa e colocarem em prática ações com intervenções que garantam a presença efetiva dos colaboradores de acordo com suas funções, com a melhor prontidão possível, levando em consideração as peculiaridades de cada caso.

2.10. Absenteísmo: Exercício Físico como remediador

Conforme já referimos, a ausência da prática regular do exercício físico tem repercussões em vários âmbitos do quotidiano das pessoas, nomeadamente no seu desempenho em contexto laboral (ambiente do trabalho) (Schultz & Edington 2007), bem como no aumento do número de dias que têm de se ausentar do trabalho (absenteísmo), ocorrendo deste modo uma diminuição dos resultados e produtividade nas empresas (Chen 2015).

Analizando a definição teórica do absenteísmo, tal observação justifica a real necessidade de se investir no incentivo à prática de exercício físico de modo a prevenir a longo prazo a ausência por doença e poder proporcionar benefícios para as empresas a nível global. De um modo geral, as evidências disponíveis têm fornecido um suporte em relação à efetividade do exercício físico na redução do absentismo por doença (Amlani; Munir, 2014), reforçando-se a ideia de que a prática regular do exercício contribui significativamente na saúde ocupacional dos trabalhadores (Hildebrandt & Van der Beek, 2006).

A perceção do apoio, a qualidade do ambiente de trabalho por parte dos trabalhadores e gestores são questões que também podem influenciar no comportamento e impactar no absentismo, ou seja diminuir a ausência do colaborador no ambiente laboral (Lerner; Henke, 2008).

Para Lerner (2008), a produtividade nas empresas pode ser definida como uma combinação das medidas de eficiência, da eficácia e outros elementos como o absenteísmo, atitudes positivas, motivação, inovação, entre outros. A eficiência pode ser medida pela divisão entre os *outputs* mensais de uma unidade de produção e o número de horas de trabalho utilizadas para gerar aquele resultado.

Neste sentido, algumas evidências demonstram que um estilo de vida não saudável pode levar a uma situação de queda na produtividade do trabalhador e até mesmo ao absenteísmo. O estudioso Chen (2015), refere que um nível bom de percepção de apoio ao trabalhador na perspetiva do nível da prática regular do exercício físico e com os cuidados com os comportamentos preventivos no local de trabalho, podem positivamente ser associados à diminuição do absenteísmo.

Segundo Chapman (2005), sintomas físicos, psicossociais, condições e doenças podem afetar negativamente a saúde e produtividade do trabalhador. Segundo Nurminen (2002), um programa com intervenção educativa e ação efetiva com a prática de exercício regular no ambiente de trabalho expressa benefícios no âmbito da capacidade e frequência de trabalho. Além disso, o absenteísmo é medido através da saúde ocupacional, doença ou outro problema de saúde. Portanto, o campo da psicologia tem incidido na influência do empenho, satisfação do trabalhador, bem-estar biopsicossocial, comportamento preventivo, bons hábitos e atitudes positivas, Chen (2015).

Para os gestores, a melhoria dos índices de saúde associados a intervenções em programas bem-sucedidos, pode inclusivamente levar à redução do absentismo e licença por doença, elementos que se podem repercutir no aumento da produtividade, da satisfação com o trabalho, ou em resultados (Wilson, 2012).

Com essas evidências, é importante despertar uma reflexão por parte dos gestores, desafiando-os a criar estratégias que incentivem a prática regular do exercício físico no local de trabalho, com a possibilidade de promover a qualidade de vida no trabalho (Amlani; Munir, 2014).

Analisando os estudos sobre absenteísmo, é possível afirmar que colaboradores que possuem hábitos mais saudáveis, ultrapassam melhor as barreiras, apresentam mais disposição para o trabalho, são mais flexíveis no relacionamento com os colegas, lidam melhor com agentes estressantes, apresentam melhores resultados e são menos propensos a doenças (Amlani; Munir, 2014).

2.11. Intervenção Multidisciplinar no trabalho – Aplicabilidade Humanizada

Augusto Cury (2020), pesquisador e especialista da área inteligência multifocal, desenvolveu estudos aprofundados com intenção de esclarecer a Intervenção Multidisciplinar, chegando à conclusão que é importante ter um grupo de profissionais que se propõem ao trabalho unidos sem fragmentar o ser humano, zelando pela saúde integral do indivíduo, priorizando um consenso nas decisões em conjunto no atendimento humanizado.

Para Hauken (2015), quando um grupo de profissionais trabalha conjuntamente, a percepção no meio é maior, visto que cada um deles avalia o ambiente ou indivíduo de forma objetiva e subjetivamente, isso possibilita diferentes abordagens de questões específicas e ajuda na escolha das intervenções e cuidados mais adequadas com a saúde integral do indivíduo.

Ressalta Beurskens (2007), quando a equipe é formada por vários profissionais de diferentes áreas, os critérios de avaliação e tomadas decisões elevam a qualidade no desenvolvimento do trabalho e possibilitam o alcance de melhores resultados. Segundo Hauken (2015), a equipe multidisciplinar precisa ser composta por profissionais de diferentes áreas, mas

que possam somar habilidades e competências para assegurar mais qualidade nas atividades oferecidas, a interação singular e o envolvimento de todos na adoção de medidas mais eficazes.

Conforme a definição de Hauken (2015), o trabalho em equipe pode se tornar diferenciado ao ponto de olhar para o meio e para o indivíduo como um todo e proporcionar um atendimento mais humanizado. A equipe de profissionais atua em conjunto, contudo nas suas respectivas áreas de formação, esse trabalho integrado evita o protagonismo de alguns especialistas e reduz o risco de falhas na intervenção, nos conteúdos e na conduta como solução para o problema ou barreiras identificadas no âmbito da saúde.

O autor Beurskens (2007), explanou os profissionais como exemplo de equipe multidisciplinar:

- **Educador Físico:** prescrição de atividade física / exercício físico para desenvolvimento das capacidades físicas;
- **Médico :** diversas frentes por exemplo nos comportamento preventivos, capaz de fazer diagnósticos clínicos e orientação assertiva no para o tratamento;
- **Psicólogo:** gestão emocional, gerir pensamento para prevenção da saúde mental e comportamental;
- **Nutricionista:** orientação dos alimentos funcionais, ricos em nutrientes e hábitos alimentares sobre a saúde.

Reforçando o que atrás foi referido, para Beurskens (2007), a formação de profissionais com conhecimento técnico contínuo e humanizado, contribui para o desenvolvimento integral do indivíduo. Equipe multidisciplinar pode ser considerada um eficiente recurso para elevar a eficácia e a qualidade dos serviços relacionados aos cuidados na saúde e a promoção de qualidade de vida.

Quanto ao pilar físico em ambiente de trabalho (regime laboral), relativamente à prática regular do exercício físico, alguns estudos mostram que as intervenções que ocorreram dentro das horas de trabalho geraram benefícios significativos, portanto é possível quebrar o paradigma a barreira do “ eu não tenho tempo” (Palumbo 2012).

Em outros casos, o baixo índice de saúde afeta negativamente o bem-estar físico e psicológico do trabalhador, que posteriormente terá repercussões no seu desempenho durante o horário de trabalho ocorrendo inevitavelmente uma diminuição da sua produtividade. (Schroer 2014).

No entanto, segundo Rongen (2014), existem inúmeras barreiras que fazem com que os trabalhadores se recusem a participar em programas: falta de tempo, falta de motivação, horário de trabalho desfavorável, inconveniente localização.

Sendo assim, a literatura tem grande interesse por pesquisas que incentivam a intervenção prática que promovam a regularidade do exercício físico e ações educativas dentro da empresa na perspectiva da possível mudança de hábitos na sequência da qualidade de vida.

2.12. Modelo Transteórico

O Modelo Transteórico foi idealizado por James Prochaska (1997), por meio de análise comparativa, através de várias teorias, tendo como foco o processo de mudança comportamental. Inicialmente foi utilizado em estudos que relacionavam a interrupção do tabagismo em prol da reação comportamental, seja positiva ou negativa, visando a cessação do mau hábito.

No transcorrer do estudo, de acordo com as teorias, os resultados mostraram que as mesmas apresentavam algumas limitações e elas não explicavam claramente o processo de motivação para a tão desejada mudança de comportamento. Diante dessa análise, segundo o autor Prochaska (1997), denominou de “transteórico” o modelo que ali nascia, sendo que o principal pressuposto deste modelo, é o fato que as mudanças pessoais bem-sucedidas dependem da aplicação de estratégias bem definidas, clareza no processo e bem direcionadas. Sendo assim, foi necessário definir um passo a passo, caracterizar as fases das mudanças e na aplicação será preciso ter atenção ao processo de acordo com as percepções dos estágios para a possível mudança.

Baseado na explanação do autor acima, (Prochaska, 1997), em resumo o Modelo Transteórico é uma ferramenta de análise e gestão comportamental ou seja gestão da mudança de hábitos através de informação, conhecimento pautado em procedimentos e passo a passo nas tomadas de decisões e atitudes positivas colocadas em prática.

Atualmente passou a ser utilizado em diversos estudos, pesquisas e por profissionais da área da saúde em função da mudança de hábitos, autocuidado e comportamento preventivo, inclusive especificamente sobre a prática de exercício físico. Sugere este Modelo que os indivíduos atravessem, de forma dinâmica, uma série de fases ou seja etapas na tentativa de conquistar comportamentos esperados e cessar com hábitos não saudáveis (Dumith, Gigante & Domingues 2007).

Segundo os autores Dumith, Gigante e Domingues (2007), revelam que a realização da avaliação dos estágios de mudanças do Modelo Transteórico em um grupo de pessoas ajuda no entendimento direcionado de como criar estratégias para aderir hábitos mais saudáveis, não só para indivíduos que desejam mudar os maus hábitos e comportamentos ruins, mas também para todas as pessoas. Além dessa observação, o Modelo Transteórico é uma forma de pesquisa prática, objetiva, custo baixo e rápida execução, podendo ser implantada com facilidade em pesquisas da área de saúde.

Ancorado na explanação de Marcus e Lewis (2004), a aplicabilidade do Modelo Transteórico se torna totalmente eficaz e prática quando o mesmo é utilizado para o desenvolvimento de intervenções direcionadas e específicas para grupos ou pessoas que se enquadram em diferentes estágios de mudança, levando em conta que esses grupos ou pessoas apresentam necessidades divergentes entre eles. Contudo, dentro da perspectiva do Modelo Transteórico, o grande ganho para essa ferramenta é a mudança intencional, o nome clarifica a ideia, o que significa que é o indivíduo quem escolhe em realizar a mudança de determinado comportamento na tentativa de ultrapassar as barreiras e os maus hábitos e seguir em frente.

Por outro lado, outras abordagens enquadram-se nas influências sociais, culturais e nas suas escolhas comportamentais e este modelo está fundamentado na premissa ou na dúvida de que a mudança comportamental acontece ao longo de um processo transposto por diversos níveis de motivação para mudança.

2.13. Os estágios de mudanças comportamental

Os estágios de mudança são considerados por estudiosos uma concepção essencial do Modelo Transteórico que possibilita o esclarecimento de como a mudança de comportamento ocorre, sendo assim, inclui diferentes dimensões nos estágios motivacionais que devem ser considerados em conjunto para que possam ser melhor compreendidas (Prochaska;Velicer,1997). A essência desses estágios serão ilustrados a seguir, trazendo em relevância a adesão da prática do exercício físico contínuo.

Analisando o contexto, os estágios de mudança podem ser incertos. É possível que o indivíduo retorne a um estágio anterior e talvez não consiga transpassar os estágios com facilidade (pré-contemplação, contemplação, preparação, ação, manutenção). Interfaces a serem consideradas, (a recaída pode acontecer em qualquer fase do processo e a conclusão pode ser considerada objetivo final, entretanto já não apresenta nenhuma tentação, nem ameaça, pois o indivíduo está plenamente confiante, sem medo de reincidir) (Prochaska ; Diclemente 2016).

Segundo Szupszynski e Oliveira (2008), descrevem que o processo de mudança está ligado às atividades que podem modificar os sentimentos, pensamentos, comportamentos ou relacionamentos relativos ao comportamento da situação problema. Diante dessa observação, é importante qualificar que qualquer atividade que estimule a modificação do comportamento, ou querer mudar, é um processo que é necessário fazer na gestão da mudança, identificar situações, percepções comportamentais interligadas ao problema e dar a solução a partir do mesmo. Por exemplo, um indivíduo que está no quadro do sedentarismo e começa a realizar 5 minutos de exercício dentro do local de trabalho, e quando chega ao fim de semana tem o desejo de realizar uma corrida ao ar livre. A possibilidade de mudança é aumentada com a utilização de

recursos através de diferentes estratégias, do meio social, cultural, intelectual, familiar, profissional, ou seja no ambiente no qual o indivíduo possa estar inserido.

O escritor, Galeano em 2010, utilizou a seguinte frase motivacional: somos o que fazemos, mas somos principalmente o que fazemos para mudar o que somos.

Pelo Modelo Transteórico, a mudança de comportamento dá-se na ocorrência de fenômenos comportamentais ao longo do tempo, entendendo que os indivíduos progridem através de cinco estágios, até alcançarem a aquisição de comportamentos saudáveis, ultrapassar literalmente os maus hábitos e seguir em frente sem regressos. Claro, quando aplicado de forma correta, insistente e incansável. Para não passar despercebido é importante levar em consideração o cuidado com a palavra que precede a recaída não sendo considerada como uma fase dos estágios e sim um processo de fragilidade emocional. Outro ponto importante que pode ser considerado como parte do processo nos estágios de mudança é a conclusão, identificada como um fator de importância pelos os seguintes autores, Prochaska, Norcross e Diclemente (2013).

A etapa da conclusão é o objetivo final para todos os indivíduos candidatos à mudança; nesta fase, o seu antigo vício ou situação problema, exemplo o sedentarismo, já não apresenta nenhuma tentação nem ameaça, o comportamento não voltará a acontecer, tudo flui normalmente sem qualquer martírio, o indivíduo já terá saído do “ciclo de mudança” e ganho um novo hábito. Por outro lado, existe um debate sobre a conclusão. Alguns teóricos acreditam que certos problemas não têm fim, que terão que ser combatidos através de uma cuidadosa manutenção, cuidado constante e equilíbrio.

Pré Contemplação

A pré contemplação é apresentada como o primeiro estágio, o indivíduo está descrente, não acredita na possibilidade e necessidade de mudar seu comportamento, revelando um comportamento totalmente negativo, não apresentando motivação para tal mudança. Há uma resistência alarmante por parte do indivíduo, analisando o seu comportamento, observa-se que é preciso uma terceira pessoa a motivá-lo, e conscientiza-lo da importância e necessidade de tal mudança, pois o indivíduo neste estágio, está totalmente “cego”, não consegue perceber a situação como fator problema, encarando “como normal”.

Para Marcus e Lewis (2003), nestes casos, é indicado oferecer estratégias com alternativas lúdicas, como sugerir a prática junto com membros da família, com namorado(a), amigos, propor atividades que gerem, interesse tipo algo que gosta de fazer, e mostrar que a atividade física pode ser prazerosa e gerar benefícios, não demasiado intensa e desmotivadora.

Baseada nessas observações, as estratégias para as mudanças, devem contribuir para uma conscientização quanto aos problemas, bem como suas potenciais soluções, lidar com as emoções em um âmbito, pensamento positivo e permitir observar os impactos positivos; aqui é feita uma observação onde o mediador o profissional ao lidar com indivíduo, deve evitar confronto e o profissional deve estimular o indivíduo afim de que haja uma sensibilização de ambas as partes.

Contemplação

Contemplação é o segundo estágio, nesta fase é identificada como a fase de interesse à mudança, porém os sentimentos que mais predominam são “dúvida, incerteza, medo, obscuridade entre outros”, tudo aqui é muito confuso. Mesmo que o indivíduo perceba os prejuízos de seu comportamento, o mesmo defende se justificando ao máximo. Neste estágio as estratégias de entrevistas, conversas, “entender para atender”, situações motivacionais são extremamente úteis.

Este estágio é caracterizado por indivíduos que pretendem realizar a mudança comportamental nos próximos seis meses, aqui eles já têm a consciência e clareza dos benefícios que tal atitude e ação irá provocar e trazer para sua vida (Prochaska & Velicer, 1997).

Baseado na teoria acima, é importante ressaltar que devem ser oferecidas aos indivíduos informações específicas sobre como começar a prática de algum exercício físico e o que pode acontecer durante a prática e como fazer disso uma rotina diária. Esses indivíduos precisam ser encorajados a encontrarem a atividade que provoca prazer, o horário ou local para realizar o exercício sem mexer na “gestão do seu tempo” e incluir no planejamento do seu dia. Após definir essas questões é importante traçar algumas ações e metas que sejam reais e alcançáveis. Estabelecer objetivos a curto, médio e longo prazo, se possível os mais reais e alcançáveis.

Preparação

Nesta fase, normalmente os indivíduos terão mais sucesso em programas orientados e voltados para a ação (Prochaska & Valicer, 1997). A literatura descreve a preparação como a terceira fase correlacionada ao processo de mudança, onde já há uma melhor conscientização do problema e o indivíduo pode entender claramente o plano de ações orientadas para a mudança. Nesta fase, não há, necessariamente, ações ocorrendo simultaneamente, visto que nas pessoas neste estágio os sentimentos de medo, indecisão e insegurança já estão resolvidos e esclarecidos.

Neste estágio é possível perceber algumas atitudes para a mudança de comportamento. É sugerido que o indivíduo comece a anotar quantas vezes na semana praticou atividade física, ou quantos litros de água tomou, dentre outros, uma vez

que não se exclui a possibilidade da existência do sentimento da ambivalência interna. Neste momento é importante a intervenção de um profissional da área da saúde, com ações educativas para auxiliar nas estratégias de enfrentamento da realidade. Se o profissional identificar “pensamentos negativos” no indivíduo, deve impulsionar para sentimento positivos, fortalecer o empoderamento e estimular a ultrapassagem dessa barreira. Além disso, Marcus e Lewis (2003), levantam a problemática que as pessoas que praticam exercício físico ao ar livre podem cessar a prática durante o período de chuva ou em épocas de muito calor. Para que isso não aconteça, os indivíduos devem ser orientados a criarem novas estratégias, como se exercitarem na escada do seu prédio ou fazer caminhada em locais cobertos.

Ação

Segundo a literatura, a ação é considerada o quarto estágio da mudança, sendo caracterizada pela fase onde os indivíduos já entenderam o processo de mudança, e assim é possível engajar para o comportamento contínuo de bons hábitos. Na maioria das vezes, as pessoas estão prontas para incorporarem habilidades que as levem a atitudes positivas e desafiadoras. Já passam a ter reflexo de um novo comportamento, sendo possível registrar alguns processos de mudança, ganho emocional, autocontrole e auto análise em direção ao objetivo a ser alcançado (Prochaska & Velicer, 1997).

Nesta fase estão inseridos indivíduos que realizaram modificações comportamentais nos últimos seis meses. Vale ressaltar que essa fase pode confundir-se com a fase de manutenção, por isso o profissional deve continuar a oferecer suporte e estratégias motivadoras; entretanto só se fala em manutenção quando se dá a cessação do antigo hábito (Prochaska Velicer, 1997).

Manutenção

O quinto estágio é denominado de manutenção que é um indicador relevante do desafio no processo do estágio da mudança. Neste estágio predomina a estabilidade do comportamento, porém é necessário um esforço constante do indivíduo para consolidar e fortificar os ganhos conquistados nos estágios anteriores, principalmente no estágio da ação. Além de um esforço contínuo, é preciso ter atenção às autossabotagens uma vez que os indivíduos devem se prevenir das possíveis recaídas. Sem um forte compromisso no estágio de manutenção, o indivíduo poderá ter recaídas (cerca 15%), mais frequentemente encontradas nos estágios de pré-contemplação. Já na manutenção, as pessoas têm menos tentações de retornar ao antigo estágio comportamental e estão cada vez mais motivadas e confiantes. Este estágio dura de seis meses a cinco anos, período que os níveis de recaídas chegam menos que 7%. Fatores como viagens, férias, doenças, são comuns para potencializar as recaídas.

As pessoas que estão altamente eficazes no controle do antigo hábito, e que não sofrem mais com tentações relacionadas a ele, se encontram em um possível estágio denominado cessação/descontinuação, caracterizado pela independência dos acontecimentos onde essas pessoas não irão retomar aquele hábito antigo e agem como se nunca o tivessem tido (Prochaska & Velicer, 1997). Ou seja é a fase final para todos os candidatos à mudança, onde o indivíduo terá saído do seu ciclo antigo e ganho vontade de ser cada vez melhor.

Estágios em cada fase:

Estágios	Características do indivíduo	Comportamentos
Pré – Contemplação	O indivíduo não tem a intenção de mudar nos próximos seis meses. Encontra -se desmotivado e bastante resistente.	Geralmente não procuram ajuda ou procuram por uma insistência de uma terceira pessoa.
Contemplação	O indivíduo está ciente que o problema existe, e há intenção de mudança nos próximos seis meses. No entanto há perspectiva de mudanças.	Dá uma resposta positiva acompanhada do ...mas..., Sempre que pode prolonga ou adia a atitude de mudança.
Preparação	O indivíduo tem a intenção de realizar mudanças no próximo mês, e já se podem observar pequenas mudanças comportamentais.	Já desperta interesse..”como faço para...”, Onde consigo fazer.....
Ação	O indivíduo tem modificado seu comportamento num período inferior de seis meses e superou de alguma forma as barreiras antes percebidas.	Já tem interesse pela atitude e começa agir.
Manutenção	O indivíduo se esforça para prevenir recaídas e consolidar o comportamento saudável.	Já está consolidado o comportamento e busca evitar auto sabotagem.
Conclusão	O indivíduo terá saído do ciclo de mudança e vencido as barreiras enfrentadas. Lida bem com as auto-sabotagens.	Mantém comportamento saudável. E lida bem com as auto sabotagem.

Fonte:(Prochaska, Norcross e DiClemente 2016).

2.14. Os processos de mudanças comportamental

Segundo Prochaska e DiClemente (1983) no processo de mudança comportamental, correlacionada ao Modelo Transteórico, são identificados dez processos de mudanças aplicadas de forma estratégica e diferentes durante as seis etapas

de mudança comportamental, são eles: conscientização, autolibertação social, autorreavaliação, reavaliação ambiental, contra condicionamento, gerenciamento de esforço, alívio dramático e relação de ajuda.

Em um estudo com indivíduos em tratamento do tabagismo que abandonaram o comportamento vicioso foram avaliadas a frequência com que os grupos utilizaram cada um dos 10 processos de mudança comportamental. Os indivíduos participantes verificaram a utilidade dos diferentes processos durante o período da tentativa de parar de fumar, demonstrando aos pesquisadores que, além da mudança comportamental ser comprovada, através de uma série de etapas, também são compostas por diversos processos e procedimentos (Prochaska; Valicer, 1997).

Em um estudo de revisão (Prochaska, Norcross & DiClemente, 2016), foi apresentado um quadro com técnicas de estratégias para o processo de mudança para profissionais da área de saúde, São técnicas objetivas e diretas para aplicarem em cada processo.

Técnicas de estratégias para o processo de mudança

Processos	Objetivos	Técnicas
Tomada de Consciência	Aumentar a informação sobre si próprio e o problema	Observações, confrontações, interpretações
Libertação Social	Aumentar as alternativas sociais que não são problemáticas	Defender os direitos dos reprimidos, intervenção políticas
Alerta Emocional	Sentir, exprimir sentimentos e acerca dos problemas e soluções	Perdas, e sofrimentos, desempenho de função
Autorreavaliação	Aliviar sentimentos e pensamentos sobre si próprio em relação ao problema	Imagem da classificação de valores, experiência emocional corretiva
Compromisso	Escolha e compromisso de agir, ou crença na capacidade de mudança	Terapia do processo de decisão, decisões para ano novo.
Contra condicionamento	Encontrar alternativas para os comportamentos problemáticos	Relaxamento, assertividade, autorreavaliações positivas
Controle ambiental	Evitar estímulos que provoquem comportamentos problemáticos	Reestruturação ambiental (eliminar alimentos calóricos), evitar situações e sugestões alto risco
Recompensa	Recompensar-se a si próprio, ou por terceiros quando se muda	Planos de Contingência, reforço público ou privados
Relação de Ajuda	Recrutar ajuda de alguém que se interessa	Apoio social, terapias educativas e grupos de auto mudança.

Fonte:(Prochaska, Norcross e DiClemente 2016).

Na revisão de Marcus e Lewis (2003), os autores defendem que para a mudança do comportamento sedentário, os indivíduos usem as técnicas dos dez variados processos específicos de mudança comportamental. Os mesmos foram separados em dois sub grupos, sendo cada um com cinco processos, referenciados como comportamentais e de destreza motora, identificados como processos cognitivos. Eles são: substituição de alternativas (praticar exercício físico quando estiver com fadiga emocional), identificar apoio familiar e de amigos (planejar uma viagem de férias, com opção para a prática de exercício físico); auto recompensar, (vibrar, comemorar quando atingir um objetivo relacionado a um hábito saudável), se comprometer (traçar compromissos com a prática do exercício para se tornar fisicamente ativo); se lembrar (baixar aplicativos para despertar, lembrete da prática do exercício físico).

Quanto aos processos cognitivos são eles: Buscar informação (ler livros sobre a importância do exercício físico); se preocupar com o sedentarismo (informar sobre as consequências do sedentarismo e as consequências negativas no âmbito social e familiar), compreender a importância da prática regular do exercícios físicos, e por último, criar e aumentar as oportunidades de se tornar saudável (identificar oportunidades de inserir em programações de exercício físico e ações culturais).

Segundo os autores Marcus e Simkim (1994), a associação dos estágios por meio dos processos de mudança, podem ajudar a estabelecer procedimentos e clareza, além disso pode funcionar como uma excelente guia de intervenção comportamental. Sendo assim, o profissional que irá intervir no comportamento, poderá ter mais chance de sucesso na gestão comportamental do indivíduo.

2.15. Considerações finais sobre a intervenção do modelo transteórico em um Projeto de ação Multidisciplinar

O modelo transteórico sugere a percepção da “situação problema” estimulando a ultrapassagem de barreiras com impulsionamento de cada fase da mudança, conforme escrito anteriormente, com base no alicerce ao uso de estratégias e possibilidades no enfrentamento dos maus comportamentos. Para comprovar a aplicabilidade no processo de mudança comportamental, como uma ferramenta transformadora e bem sucedida, Prochaska, Norcross e DiClemente (2016) estudaram mais de 1000 pessoas, utilizando a ferramenta do Modelo Transteórico e foram capazes de alterar completamente seus comportamentos diários permanentemente, sem ajuda da “psicoterapia” (um método de tratamento usado na psicologia por terapeutas com intuito de tratar comportamentos emocionais, depressão, ansiedade, dificuldade de relacionamentos).

Conforme citado anteriormente foi possível concluir que o Modelo Transteórico não depende de força de vontade e nem de auto ajuda forçada, pois é um processo que exige compreensão do processo de cada estágio e que pode ser realizado e utilizado em qualquer indivíduo e também por qualquer profissional qualificado. (Prochaska, Norcross & DiClemente, 2016)

Por outro lado, Biddle e Nigg (2000), concluíram que a mudança comportamental dificilmente ocorre nas primeiras tentativas, sabendo que a qualquer momento o indivíduo pode sofrer uma recaída para os estágios iniciais. Nessa fragilidade as pessoas absorvem informações cognitivas, intelectuais e voltam a reatar a mudança novamente. Sendo assim, pode aumentar a probabilidade de sucesso e potencial para a mudança.

Sendo assim, evidências comprovam que o Modelo de mudança comportamental que foi apresentado nesta pesquisa, tem atraído a atenção mundial e tem sido aplicado em diversas áreas .

Pesquisadores relatam que o Modelo Transteórico vem ajudando a clarear cada estágio do processo da gestão comportamental ao ponto de facilitar as tomadas de decisões para as atitudes positivas promovendo um comportamento apropriado, saudável e permanente.

Uma das evidências que mostram que o Modelo Transteórico pode ser usado para pesquisas científicas acerca do exercício físico é a de que o padrão de fragilidade ou seja recaída, nesse âmbito é similar aos padrões relacionados aos vícios. Estudos recentes por Prochaska, Norcross e DiClemente (2016) revelam evidências e mostram que por ser um modelo dinâmico, onde permite a interpretação rápida das etapas do processo de mudança, também alerta para as fases de recaídas, possibilitando um novo recomeço na tentativa de adquirir o comportamento saudável.

Segundo Prochaska, Norcross e DiClemente (2016), as fases de mudança comportamental são referências de sucesso em programas de intervenção na promoção da saúde, tais como:

Referências de Sucesso:

O que?	Para quê?
Abandono do Tabaco e	Utilizada e citada como sendo o desenvolvimento mais importante na ultima década pesquisa sobre o abandono do tabaco.
(Espetro da Diabetes 1993)	Utilizada na mudança de comportamento na saúde em prol diabetes
Dieta alimentar	Utilizada em controle alimentar e mudança

Fonte: Prochaska; Norcross; DiClemente (2016).

Portanto conclui-se e salienta-se que o Modelo Transteórico produz princípios de mudança mais eficazes às necessidades dos indivíduos em cada fase. A abordagem está projetada para se adaptar aos esforços de mudanças dos indivíduos que mudam por si próprios em cada fase e em todas as etapas da mudança. Segundo os pesquisadores a ferramenta está desenhada para trabalhar em harmonia com a forma como as pessoas mudam naturalmente (Prochaska, Norcross & DiClemente 2016).

2 - METODOLOGIA

3.1. Local da Pesquisa e procedimentos iniciais

O presente estudo foi realizado em uma Empresa de médio porte localizada Vila Nova de Gaia – Centro Empresarial Canal Park, tendo ocorrido uma visita guiada para estudar os setores que são: administrativo, financeiro, criação/designer, produção e marketing e no final foi debatido sobre planejamento geral, Cronograma da intervenção e condições.

A pesquisa foi devidamente autorizada pelo gestor geral (anexo 1) e também pelos responsáveis pela Comissão de Ética da FADEUD (anexo 2). O local da pesquisa apresentou excelente ambiente interno e externo para a prática do exercício e para as ações educativas que foram propostas. Foi realizado um cronograma completo com flexibilidade de ajustes (Anexo 3), assim como foi organizado um Coquetel Saudável de Lançamento (anexo 4) com intuito de sensibilizar, ambientar e despertar os participantes para a futura rotina.

Visita Guiada e Entrevista Gestores:



Fonte: A autora (2020)

3.2. Caracterização da amostra

A escolha da amostra foi totalmente aleatória pois todos os colaboradores da empresa receberam uma carta convite e todos os que aceitaram interagiram com o Projeto. Participaram efetivamente da intervenção 14 funcionários sendo 8 Mulheres (57,1% da amostra) e 6 homens (42,9% da amostra), que trabalhavam em diferentes setores. A faixa etária dos participantes era bem diversificada, entre os 25 e os 51 anos de idade: a faixa etária mais jovem atuava no setor de criação, oficina e marketing e a faixa etária média idade atuava no setor administrativo e vendas; a faixa etária alta nos setores financeiro e transporte.

3.3. Intervenção

A intervenção teve início dia 14 de outubro de 2019 com uma dinâmica de boas vindas e uma entrevista guiada aos gestores (anexo 5) e no 16 de Janeiro 2020 aconteceu o termino da intervenção com: aplicação da entrevista guiada aos colaboradores (anexo 6) e gestores (anexo 7) agradecimentos, depoimentos e uma ação educativa motivacional com tema “ Você é Extraordinário”.

Também dinamizamos outra entrevista (anexo 7), pós pandemia no mês de Julho de 2020, 6 meses depois do fim da intervenção a fim de mensurar o impacto e as modificações assim como a atuação do colaborador, como por exemplo: teletrabalho, home office e lay off

Evento de Lançamento do Projeto:



Evento de Encerramento do Projeto:



Fonte: A autora (2020)

3.4. Intervenção Educativa

Foram realizadas 4 intervenções educativas por profissionais especialistas em cada área para levar informação para os colaboradores que participavam do projeto. Seguiu-se assim uma das recomendações sugeridas pelo Modelo Transteórico no estágio de pré-contemplação que é levar o máximo de conhecimento, criar estratégias e encorajar os colaboradores para a mudança comportamental acontecer.

As intervenções educativas tinham a duração de 30 minutos e cada intervenção foi realizada pelo profissional da área de conhecimento específico. Os temas foram:

- **Nutrição** (3 passos para alimentação mais saudável),
- **Exercício Físico** (Porque a nossa saúde está mal?),
- **Comportamento Preventivo:** (Odontologia Preventiva) e
- **Gestão Emocional** (Gestão Emocional x Inteligência Multifocal)

No final de cada intervenção foi enviado um post (guia comportamental) online de acordo com a ação educativa.

3.5. Intervenção Educativa Pilar Nutricional e Guia comportamental

A Nutricionista abordou o tema: “ passos para uma alimentação mais saudável”. A ação teve como objetivo de despertar e simplificar a alimentação diária tornando-se a mesma mais saudável tendo sido sugeridos hábitos mais simples e saudáveis. A proposta da ação foi para facilitar a mudança de hábitos na hora da alimentação. Pequenas mudanças que no futuro podem torna-se grandes soluções. Guia comportamental (anexo 8)

3 Passos para uma alimentação mais saudável:

- 1- Fracionar as refeições o máximo ao longo do dia (não ficar sem comer num intervalo superior a 3,5 horas) de forma a acelerar o metabolismo, ou seja, comer em menor quantidade e mais vezes.
- 2- Vá gradualmente reduzindo a quantidade de sal e açúcar adicionado aos alimentos recorrendo a alternativas mais saudáveis de forma a compensar, tais como especiarias e ervas aromáticas (no caso do sal) e a edulcorantes naturais como mel, o xarope de agave, adoçante stevia ou até mesmo canela.
- 3- Inicie o seu almoço e jantar com sopa pois para além de ser uma fonte indispensável de vitaminas e minerais é também uma das formas de ingerir água “sob disfarce”, ajudando-nos a saciar e a fome



Fonte: A autora (2020)

3.6. Intervenção Educativa Pilar Físico – Exercício Físico e Guia comportamental

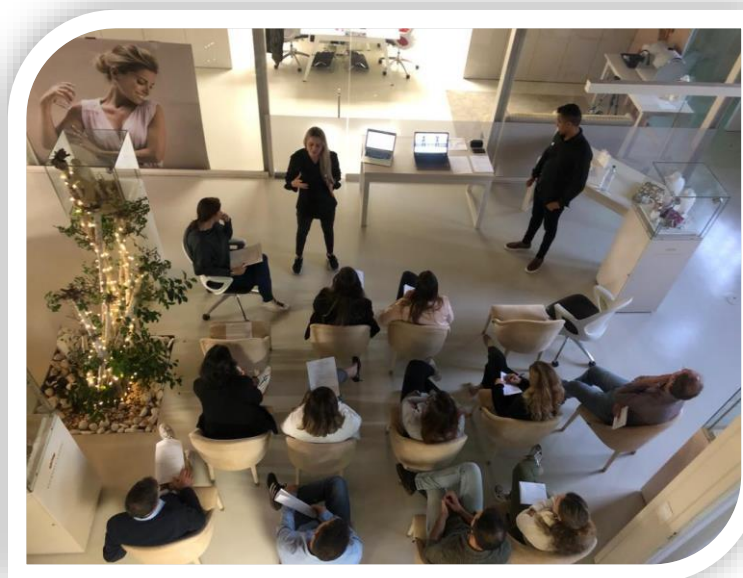
Dois professores de Educação Física abordaram o seguinte tema: “ Porque a nossa saúde está tão mal ?”. A ação educativa teve como objetivo de alertar os participantes do risco do sedentarismo e incentivar a os colaboradores com passos e atitudes simples para sair do sedentarismo.

Foi necessário reforçar “por que o sedentarismo faz tal mal assim”, tendo sido importante alertar para uma reflexão na prática. Por exemplo, flexibilidade, força, postura, e disposição é diminuída ou ate perdida com o sedentarismo. O resultado é um envelhecimento mais rápido, recheado de dores, doenças metabólicas, má postura, uso de medicamentos, afastamento do trabalho e dependente de pessoas no futuro.

Os estudos revelam que o sedentarismo mata mais que o tabaco. Em Portugal, 68% da População nunca praticou atividade física regular (Eurobarômetro 2018). Esse numero explica o porquê de mais da metade da população portuguesa estar em sobrepeso.

Passos simples para começar a treinar e sair do sedentarismo:

1. Escolha uma atividade física que tenha prazer. O melhor exercício físico é aquele que faz com prazer, porque simplesmente irá fazer.
2. Arrume uma bolsa/mochila com o fato de treino, toalha, garrafa de água e afins deixe no carro ou carregue com você.
3. Entre num ginásio ou contrate um personal trainer para criar um compromisso, isso aumenta muita a chance de sair do sedentarismo.



Fonte: A autora (2020)

3.7. Intervenção Educativa Pilar Gestão Emocional como guia comportamental

Os professores ambos com formação técnica na área da Gestão Comportamental, abordaram o seguinte tema Gestão Emocional x Inteligência multifocal. Segundo o pesquisador Augusto Cury,(2019) a Inteligência multifocal é a capacidade que o ser humano tem de construir um pensamento crítico a partir do seu EU como gestor de seus pensamentos, comportamentos, hábitos baseado em crenças, valores, princípios, meio social e cultura.

O tema foi sensibilizar como a mente trabalha a “favor ou contra, atitudes, hábitos e comportamentos”. Foi ressaltado como é importante controlar os pensamentos e gerir as emoções, foram propostas estratégias como por exemplo: listas de pontos positivos e negativos sobre comportamentos do auto cuidado com saúde emocional. (anexo 9), guia comportamental.

Atitudes simples para serem colocadas em prática:

- 1- Ser fiel à tua consciência
- 2- Contemplar coisas bonitas
- 3- Encantar-se com o dom de viver e viver o hoje
- 4- Ser altruísta

- 5- Pensar com humanidade
- 6- Doar-se sem medida
- 7- Construir estabilidade emocional

A intervenção levou até ao ambiente de trabalho palestras curtas e práticas que visavam mudanças de hábitos na melhoria do estilo de vida dos colaboradores.



Fonte: A autora (2020)

3.8. Intervenção Educativa – Pilar Comportamento Preventivo - Guia Comportamental

. Foi um tema muito relevante e desafiador dentro da empresa. Uma profissional desta área abordou o tema: Odontologia Preventiva e os Cuidado com a saúde bucal no meio de trabalho. A ação educativa teve como objetivo de alertar os colaboradores a importância da higienização, cuidado com dentes e o efeito colateral do tabagismo com os dentes. A profissional ressaltou alguns exemplos práticos de cuidados com os dentes, ajudou na reflexão e um despertar com dicas simples e alcance de todos, levando em consideração que o tratamento dentário em Portugal tem um custo é elevado.

Segue os 3 pontos mais relevantes da palestra:

- 1- Saúde bucal = saúde geral: Maior concentração no trabalho, maior produtividade, mais foco, melhor autoestima e melhor relacionamento .
- 2- Prevenir é fundamental: Mais económico e mais simples de se resolver.
- 3- Ter um Kit de higiene bucal no local de trabalho é uma pequena mudança na rotina que fará uma grande diferença na sua vida.



Fonte: A autora (2020)

3.9. Exercício Físico

O exercício físico foi um facilitador, mediador para a proposta multidisciplinar e motivador para possíveis mudanças de comportamento.

Foram 18 sessões de treino com duração de 20 min no total, duas vezes na semana, terças e quintas feira no horário de 14h.

A prescrição do exercício por sessão foi em média de 5 a 6 exercícios de acordo a periodização que mostramos na tabela no (Anexo 12). O exercício foi cronometrado por tempo, sendo 1 min para cada exercício, o colaborador executou dentro da sua capacidade física e individualidade. Um ponto importante: foi priorizada a interrupção se necessário para a correção do movimento, tendo sido calculado em média de 2min por cada exercício.

O planeamento das sessões de treino foi estruturado de acordo com as necessidades físicas dos colaboradores e função (oficina, administrativo/ financeiro, marketing criação) foi prescrito como estratégia na saúde geral, método coletivo/ grupo com correção de forma verbal, cinestésico e visual.

Na prescrição foi necessário estruturar as capacidades físicas, por exemplo: Setor administrativo: exercícios em posição de pé (mobilidade e estabilidade do quadril, exercício de força devido a postura cifótica (o tempo que o funcionário passa sentado). Setor oficina: exercício de coordenação motora, flexibilidade, mobilidade e equilíbrio), devido ao deslocamento dentro do setor a todo o momento.

O exercício aconteceu (em uma grande roda), os colaboradores dos setores permaneceram perto uns dos outros em subgrupos, o que facilitou a intervenção para a correção. A estrutura foi mudada quando foram propostas dinâmicas de grupo ou “quebras gelo”.

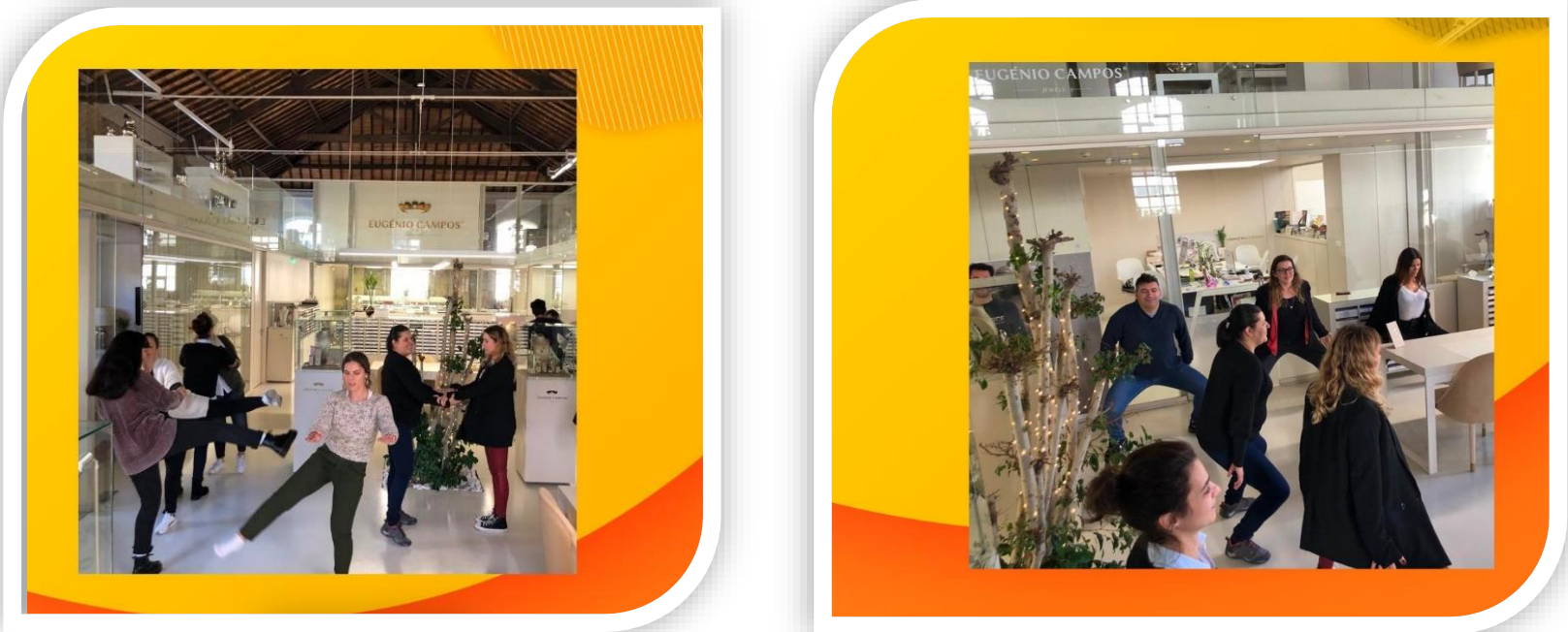
Na prescrição do exercício físico foi necessário levar em conta o equilíbrio entre o que foi proposto e o que necessitou em função da saúde do colaborador.

Foi feita um periodização simples e objetiva, tendo sido traçadas estratégias flexíveis e lidar com imprevistos (demandas extras de trabalho, novos projetos por parte da empresa).

- Enquadramento teórico prescrição do Exercício (Anexo 12)
- Prescrição do Sessão de Exercício Completa (anexo 12)
- Prescrição de exercício simplificado – Baixo:

Semana	Aptidão Física – O QUE ?
1ª	CORE
2ª	MOBILIDADE E EQUILIBRIO
3ª	FORÇA E POTÊNCIA
4ª	RESISTENCIA CARDIO
5ª	COORDENAÇÃO E FLEXIBILIDADE
6ª	CORE
7ª	MOBILIDADE E EQUILIBRIO
8ª	FORÇA E POTENCIA
9ª	RESISTENCIA
10ª	COORDENAÇÃO E FLEXIBILIDADE

11 ^a	CORE
12 ^a	MOBILIDADE E EQUILIBRIO



Fonte: A autora (2020)

3.10. Instrumentos utilizados

A escolha do instrumento objetivou entender sobre os colaboradores e gestores perante o meio inserido / empresa. Durante todo o projeto 4 entrevistas guiadas foram aplicadas:

- No início (anexo 5) e final (anexo 7) do projeto aos gestores com intenção de identificar o cenário atual da empresa, (comportamentos, hábitos e percepção do gestor sobre o projeto).
- Ao final do projeto aos colaboradores (anexo 6) com intenção de captar e compilar informações sobre condição física, barreiras enfrentadas em relação a prática exercício físico e mudanças comportamentais.
- Após 6 meses do fim do projeto aos colaboradores (anexo 9) com a intenção de saber o quanto a pandemia do novo corona vírus afetou a prática de exercício físico, comportamentos e hábitos dos colaboradores que participaram da intervenção.

3.11. Procedimentos de recolha e análise de dados: Entrevista Pré e Pós gestor

A recolha de dados deu-se através de uma entrevista estruturada com os gestores que continha 11 perguntas, de acordo com Boni e Quaresma (2018) são elaboradas mediante questionário totalmente estruturado, ou seja, é aquela onde as perguntas são previamente formuladas e tem-se o cuidado de não fugir a elas.

A pesquisa foi qualitativa, segundo o autor Minayo (2010) o método que pode ser definido como se aplica, estudo dos acontecimentos, histórias, vivências, percepções, costumes, crenças e valores relatados e apresentados.

As perguntas 1 a 3 foram feitas para perceber a percepção do cenário atual da empresa e tinham a finalidade de saber o que o gestor pensa e espera sobre a intervenção e as possíveis influências, correlacionando comportamentos e hábitos.

As perguntas 4 a 7 foram feitas para mensurar os benefícios, expectativas e imagem que a empresa quer passar, confrontando comportamentos antigos e os atuais pós intervenção.

A pergunta 8 era “complexa” com a intenção de mensurar os comportamento dos colaboradores nos aspetos: relacionamento, emocional, físico, nutricional e preventivo para registrar o impacto e as influências no ambiente de trabalho.

As perguntas de 9 a 11 foram estruturadas para saber o quanto a empresa investe e se importa com a qualidade de vida dos colaboradores e como a empresa pensa em um posicionamento futuro e como a intervenção refletiu mudanças notórias (absenteísmo, comportamento, hábitos, resultados e produtividade)

3.12. Entrevista pós intervenção - Colaboradores

A recolha de dados deu-se através de entrevista estruturada que continha 25 perguntas.

As perguntas 1 a 6, foram simples e abertas, feitas aos sujeitos para a caracterização da amostra, perguntas como: sexo, morada, escolaridade, profissão, idade e estado civil.

As perguntas de 7 a 11 foram feitas para diagnosticar o nível do Exercício Físico dos sujeitos.

As perguntas 12^a e 13^a tinham a finalidade de investigar sobre as motivações e as barreiras para a prática do exercício físico.

A pergunta 14^a foi direcionada para o sujeito que não praticava exercício físico e tinha a finalidade de diagnosticar o motivo pela qual o sujeito não treinava.

As perguntas 15ª e 17ª tinham como objetivo saber o quanto os voluntários sabiam dos benefícios do exercício físico para saúde e para qualidade de vida.

As perguntas 18ª à 24ª tinham como objetivo de saber o que os voluntários acharam da intervenção, e o que o projeto proporcionou, mudanças sentidas, melhorias, como o exercício dentro da empresa e se houve mudança de pensamento e comportamento sobre a prática do exercício físico.

A pergunta 25ª foi feita para identificar a percepção do colaborador em relação à empresa que disponibilizou tal intervenção



Fonte: A autora (2020)

3.13. Entrevista pós 6 meses do fim da intervenção – Período pós pandemia

Esta entrevista foi aplicada da mesma forma que a entrevista anterior, em forma de entrevista guiada com 15 perguntas.

A Pergunta 1 tinha como objetivo saber sobre a mudança comportamental nos aspectos físico, gestão emocional, alimentação e o comportamento preventivo. Caso a resposta fosse positiva o sujeito apontava com suas palavras as melhoras.

A pergunta 4 tinha como objetivo saber se o sujeito estava praticando exercício físico após 6 meses do fim da

intervenção.

As perguntas de 10^a à 12^a tinham a finalidade de diagnosticar o quanto a quarentena, afetou a prática de exercício físico e os hábitos comportamentais e como impactou.

As perguntas de 13^a a 16^a tinham como finalidade de perceber se o sujeito pensava sobre o exercício físico o mesmo após 6 meses do fim da intervenção dentro da empresa.

A pergunta 17^a tinha como objetivo de identificar se o sujeito estava trabalhando em lay off / tele trabalho.

A pergunta 18^a estava relacionada com a resposta positiva da pergunta 17^a e tinha a finalidade em saber se o sujeito estava disposto a fazer exercício em casa.

As perguntas 19^a e 20^a tinham a finalidade em avaliar o projeto uma escala de 0 a 10 solicitando-se sugestões para melhorar.

3 - RESULTADOS E DISCUSSÃO

Cenário atual da empresa na percepção dos gestores e as possíveis influências: Comportamentos e Hábitos

Atualmente as empresas são impactadas pelos comportamentos dos seus colaboradores que se não forem saudáveis vão refletir-se num cenário prejudicial aos resultados e ao dia a dia empresa. Para esclarecer melhor esse tal cenário foi importante estudar previamente alguns hábitos indo de encontro ao pensamento e relato de seus gestores.

Segundo a Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho (2020) a percepção dos gestores no cenário atual da empresa no que se refere a saúde, comportamentos e hábitos dos seus colaboradores é uma abordagem importante em relação à mensuração da qualidade da saúde geral dos indivíduos, até mesmo porque estudos apontam um alerta na saúde ocupacional dos portugueses uma vez que grande parte da população em idade ativa desenvolve a sua atividade profissional de forma sedentária

As respostas por parte dos gestores da empresa que envolvemos neste estudo para descrever os comportamentos e hábitos saudáveis ou não dos seus colaboradores são apresentadas abaixo:

Entrevista Gestores:

Questão 1: Pré - Intervenção	O que a empresa pensa sobre os hábitos atuais comportamentais dos seus colaboradores?
------------------------------	---

A descrição das características comportamentais e os termos usados pelos gestores indicam que o estado comportamental relacionado à saúde emocional e ao comportamento preventivo dos colaboradores revelaram características que não são promotoras de uma boa Saúde, conforme podemos observar no que disseram:

Gestor 1: O cenário da empresa é alvo desse mal do século, os nossos colaboradores apresentam “maus comportamentos com a saúde”, são estressados, têm atitude negativa, falta de auto respeito, fadiga mental, cansaço, são visualmente tristes, apresentam baixa produtividade, o índice absenteísmo é alto, o que reflete negativamente na empresa. Por outro lado, acredito que as mudanças possam começar pelas suas escolhas e tomadas de decisões pessoais no dia a dia.

Gestor 2: É importante refletir, pois sei que o colaborador não renderá o esperado se não estiver com uma boa saúde física e mental. Na empresa os colaboradores apresentam comportamentos como: ansiedade, depressão, auto estima baixa, pensamentos negativos, atitudes negativas e sedentarismo, sendo assim será importante a sensibilização e motivação para novos hábitos comportamentais.

Pescud (2015), reforça que as características com estilos de vida pouco saudáveis refletem na redução dos resultados, na produtividade e no aumento do absentismo, o que reflete na qualidade de vida dentro do trabalho e na vida diária do colaborador. De fato, no presente estudo, os gestores observaram, sobre o ponto de vista do comportamento emocional e do comportamento preventivo, que os colaboradores apresentavam hábitos não saudáveis, reconhecidos por produtividade baixa, índice de ausência por motivo de doença, absenteísmo, aparência triste e cansaço. Por outro lado, a literatura mostra que o exercício físico e a mudança de hábitos podem contribuir decisivamente na prevenção e controle de inúmeros fatores relacionados com a saúde física e com o comportamento preventivo na vida do colaborador (Lee, 2012).

Segundo Augusto Cury,(2019) a Intervenção Educativa sobre Gestão Emocional contribui para sensibilizar como a mente pode ser trabalhada a “favor ou contra as atitudes e comportamentos negativos. O autor ressalta a importância de controlar os pensamentos e gerir as emoções. Nesse sentido, durante a intervenção foram propostas estratégias como, listar os pontos positivos e negativos sobre o autocuidado com saúde emocional e a atitude comportamental preventiva.

Procuramos também perceber após a intervenção qual a opinião dos gestores sobre as eventuais mudanças observadas nos seus colaboradores. Assim, segue abaixo os benefícios relatados pelos gestores após a intervenção.

Questão 2: Pós Intervenção	Após a intervenção quais os benefícios comportamentais identificados?
-----------------------------------	--

Gestor 1: Ausência de resposta. Motivo: Na empresa os dois gestores /proprietários têm uma autoridade partilhada. Assim sendo, o Gestor 1 pediu para o Gestor 2 relatar os benefícios, devido à sua falta de tempo naquele momento da entrevista.

Gestor 2: Percebemos que a saúde no meio empresarial pode começar dentro da própria empresa. Após a intervenção o quadro comportamental melhorou bastante, foram observadas mudanças significativas dos colaboradores sendo: melhores práticas de trabalho, melhor relacionamento com os colegas, maior cuidado com a imagem pessoal, melhora do humor, menos reclamação, melhor postura, mais disposição para o trabalho, atitudes mais positivas, menor índice de baixa, capacidade de manter um equilíbrio entre a vida profissional e a sua consciência no cuidado geral com a saúde.

Segundo Rongen (2014) o local de trabalho tem sido considerado um contexto muito valioso para a aplicação de intervenções associadas à saúde, uma vez que as pessoas passam uma grande parte do seu tempo no ambiente laboral,

sendo o ambiente de trabalho um forte aliado para a mudança de comportamentos. De fato, a diminuição do comportamento emocional negativo por parte dos colaboradores foi um dos benefícios mais citados pelos gestores, demonstrando a importância que a intervenção multidisciplinar tem na melhoria da saúde emocional dos indivíduos.

Os gestores relataram que a proposta da pesquisa chegou em tempo oportuno, alguns colaboradores já estavam fazendo formações na área de desenvolvimento humano, foi uma excelente oportunidade, ajudou a consolidar ainda mais a missão, a visão e o propósito da empresa, pois os gestores defendem e acreditam que é importante trabalhar com paixão, prevenir e tratar fatores e comportamentos de risco para saúde e para empresa, praticar constantemente auto conhecimento e bons relacionamentos e estar ativo. A literatura vai de encontro ao pensamento dos gestores, pois existem evidências de que o exercício físico pode melhorar significativamente as percepções do indivíduo dentro do trabalho (empoderamento nas atividades laborais), aumentando a autoestima, a imagem corporal e diminuindo o stress e o absenteísmo (Biddle; Fox, 2003).

Questão 3: Pós Intervenção	Qual o pensamento da empresa ao promover tal intervenção?
----------------------------	---

Gestor 1: Um Projeto como esse, que ao meu ver é completo, com uma Intervenção Multidisciplinar nos leva a uma reflexão que visa a assumir uma política e uma cultura forte na promoção de exercício físico no ambiente da empresa. Considero ainda que a intervenção aplicada pode ser considerada uma componente importante no plano de negócios da empresa, pois os colaboradores apresentaram não só melhora da saúde geral, através da mudança dos seus comportamentos, mas também na produtividade e na baixa do índice do absenteísmo.

Gestor 2: Um funcionário mais saudável é o reflexo de uma empresa mais saudável, feliz e produz mais. Comecei a perceber que a intervenção poderá gerar algum benefício no ponto de vista econômico para empresa. Um projeto que incentiva, que desenvolve ações, que auxilia na melhoria da produtividade e nos resultados será prioridade no plano de negócios da empresa.

O **gestor 1** passou a ter interesse no projeto sobre o ponto de vista econômico e começou a pensar na hipótese de pelo menos uma ação educativa para potencializar a produtividade dos colaboradores e o **gestor 2** despertou o interesse em ações efetivas para a melhoria no cuidado com a saúde através de comportamentos e hábitos mais saudáveis.

No geral, os gestores estão convencidos que a saúde pode começar dentro da empresa, porém diante de um cenário de instabilidade econômica no país, ainda não estão totalmente seguros na tomada de decisão para a continuidade do Projeto com Intervenção Multidisciplinar na sua empresa, sabendo dos custos associados.

Após a intervenção ilustrou-se um cenário totalmente positivo comparando com o inicial.

Questão 4: Pós Intervenção	As expectativas foram alcançadas?
----------------------------	-----------------------------------

Gestor 1: Após o projeto as expectativas foram superadas, pois o projeto aconteceu na íntegra, com a participação da maioria dos colaboradores, o conteúdo técnico e teórico foi além do que esperado, foi mesmo incrível, reforçou decisivamente a importância de um novo olhar para as possíveis estratégias na promoção da saúde ocupacional dos nossos colaboradores.

Gestor 2: As expectativas foram superadas, além disso o que chamou muito atenção durante a intervenção foi que os funcionários tiveram um colapso motivacional, melhorando assim significativamente o ambiente da empresa em vários aspectos, principalmente no trabalho em equipe e no desempenho do colaborador.

De acordo com a resposta do **gestor 1**, o estudo mostra que pequenas transformações no ambiente de trabalho como a utilização de mesas elevatórias que permitem desenvolver a atividade profissional de pé e interrompem assim o tempo sentado, o desenvolvimento de atividade física programada de forma integrada no horário de trabalho estimulam um estilo de vida mais saudável e ativo (Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho, 2020).

Estudos mostram que nos dias em que é realizado o exercício físico durante o dia de trabalho existe uma melhoria no desempenho do trabalhador, isso pode ser observado na resposta do **gestor 2** (Field, 2008 & Linda Koopmans, 2012).

6. Questão	Qual a imagem que gestor quer passar para os colaboradores e sociedade?
------------	---

Gestor: 1. Ausência de Resposta. Por motivo maior : O Gestor 1 foi preciso atender um fornecedor com urgência e a entrevista aconteceu durante o trabalho.

Gestor 2: Aprendemos que comportamentos e hábitos de riscos à saúde são “modificáveis” e podem ser reduzidos no ambiente corporativo através de Projetos com Intervenção Multidisciplinar. Ficamos sensibilizados com a prática, apesar do “pouco tempo de

projeto”. Em um futuro breve estudaremos estratégias para dar continuidade ao projeto e ser uma empresa reconhecida em Portugal por valorizar e cuidar da saúde dos seus colaboradores.

A efetividade do Projeto Multidisciplinar nesta pesquisa poderá levar cada vez mais os gestores a assumirem uma política de promoção da saúde no regime laboral, uma vez que é visto como um componente importante para o plano estratégico da empresa, visando não só melhorar a saúde do trabalhador, mas também o ambiente e a imagem da empresa perante a sociedade.

Influências das práticas informativas e educativas nos comportamentos e hábitos dos colaboradores – Guia comportamental.

Todos os colaboradores do estudo, antes da intervenção, tinham alguma consciência sobre os benefícios do exercício físico e do cultivo de comportamento saudável. Após a intervenção foi possível reforçar a consciência através dos guias comportamentais educativos salientados nos principais pilares: físico, nutricional, emocional e comportamento preventivo .

O interessante neste quadro foi analisar a influência da intervenção sobre o pensamento do colaborador de acordo com a função exercida no trabalho e o mesmo ressaltar as melhorias sentidas fundamentadas nos pilares educativos: físico, emocional e comportamentos preventivos.

INDICADOR	QUESTÃO	RESULTADOS INFLUÊNCIAS DA PRÁTICA EDUCATIVA
Ação Educativa – Guia Comportamental – 4 Pilares	O que mudou após a intervenção? Melhorias sentidas?	• Colaborador MKT: - Atitudes mais positivas / - Motivação para a prática regular do exercício físico / - Melhor hidratação • Colaborador ADM: - Consolidou a importância do comportamento saudável / – Corpo mais preparado para as tarefas do dia. • Colaborador PROD: reforçou a necessidade de ser ativo. – Menos dores nas costas / - corpo mais consciente da postura mobilidade

Após a intervenção, todos que se encontravam sedentários ficaram mais conscientes sobre a importância de adquirir comportamentos mais saudáveis e sensibilizados para começar, finalmente, alguma prática, mesmo os indivíduos que já eram ativos ficaram mais convencidos dessa importância

Tal resultado demonstra ainda mais a relevância da intervenção realizada para a tomada de decisão e consciência dos colaboradores para a prática regular de exercício e hábitos saudáveis. Sendo assim, é consensual a ideia que o exercício físico regular está diretamente associada aos benefícios na saúde tanto a nível físico, nutricional e psicológico (Duda, Fox, & Kinnafick, 2010). Conforme o quadro abaixo apresenta o cenário pós intervenção de alguns colaboradores.

Entrevista sobre percepção dos colaboradores após a intervenção:

INDICADOR	QUESTÃO	RESULTADOS POS INTERVENÇÃO
Exercício Físico	O que mudou após a intervenção no seu aspecto físico, melhoria sentidas?	Todos os colaboradores (100%) sentiram que houve melhora no vigor físico, na mobilidade e estabilidade corporal, na dominância do movimento laboral e na postura e consciência corporal.
Hábitos Saudáveis	A intervenção mudou seus pensamentos e os seus atos em relação aos seus hábitos comportamentais?	Todos os colaboradores (100%) alegaram que, depois da intervenção, se tornaram mais conscientes da importância da prática do exercício físico e de comportamentos mais saudáveis, inclusive identificaram planos de ação para ultrapassar as barreiras e se tornarem mais saudáveis e ativos.
Barreiras	Quais são as barreiras nas mudanças comportamentais?	- A barreira mais mencionada pelos trabalhadores que eram sedentários foi a falta de tempo, mencionada por 5 indivíduos (62,5% da amostra). - Outra barreira mais mencionada foi a falta de motivação onde 3 indivíduos (37,5% da amostra).

Impacto da Intervenção Multidisciplinar no ambiente corporativo

Segundo Beurskens (2007), quando a equipe de atuação de um projeto é formada por vários profissionais de diferentes áreas e oferece uma proposta Multidisciplinar, o entendimento do cenário se eleva e a atuação torna-se mais eficaz. Nesse sentido, na presente pesquisa foi fundamental o desenvolvimento de estratégias prévias junto a gestão da empresa com intuito de beneficiar os colaboradores e para clarificar o entendimento dos gestores sobre hábitos e comportamentos de seus colaboradores.

Inicialmente, os colaboradores apresentaram barreiras sendo o motivo: “ experiências negativas através do antigo projeto **“ginástica laboral”** e as objeções: falta de motivação e horário de trabalho desfavorável. Por outro lado, foram apresentadas soluções e estratégias favoráveis através de planejamento e visitas guiadas para analisar e estudar o cenário comportamental.

No quadro abaixo foi possível esplanar sucintamente o cenário pré e pós intervenção e fazer uma breve análise dos comportamentos e hábitos dos colaboradores. Sendo assim, havia colaboradores que apresentaram comportamentos não saudáveis, 57,2% da amostra, e logo que começaram as práticas educativas, como por exemplo, 5 minutos de exercício dentro do local de trabalho e 30 minutos de palestras curtas e rápidas com estratégias potencializadoras para a mudança de seus comportamentos, analisando o cenário pós intervenção foi possível identificar impactos e melhorias.

Comparação pré e pós intervenção da intervenção multidisciplinar

Pilar	Pré intervenção	Pós Intervenção
O quê?	Problema	Solução
Físico	- Má postura - Muito tempo sentados e parados - Utilizam carros para circular no espaço externo da empresa - Sedentarismo	- Consciência corporal - Deslocam-se mais entre os setores e alongam - Utilizam passeios e jardim da empresa - Pratica regular exercício
Nutricional	- Baixa hidratação - Marmitas calóricas	- Consomem pelo menos 2 litros de água ao dia - Marmitas com mais nutrientes
Gestão Emocional	-Comportamento negativo -Ansiedade, stress, pensamento acelerado - Aspecto cansado e triste	- Atitudes e pensamentos positivos - Controle do Pensamento, Pensar antes de agir - Aparentemente mais saudáveis
Comportamento Preventivo	- Tabagismo - Saúde bucal	- Diminuiu tabagismo - Exames periódicos

Oliveira (2008), descreve que o processo de mudança de hábitos está ligado às atividades que podem modificar os sentimentos, pensamentos, atitudes, comportamentos ou relacionamentos relativos ao cenário, comportamento da situação problema. Diante dessa observação, é importante qualificar que qualquer atividade que estimule a modificação do comportamento, ou querer mudar, é um processo que é necessário fazer na gestão da mudança, identificar situações, percepções comportamentais interligadas ao problema e dar a solução a partir do mesmo.

Diante da aplicação do projeto de Intervenção Multidisciplinar foi possível observar, cada mês que foi proposto novos conteúdos e novas práticas, os colaboradores apresentavam imenso interesse e curiosidade pela ação, pelo exercício, pela dinâmica e ao fim de cada mês foi relatado pelos colaboradores:

- Colaborador 1:** o meu pensamento mudou, o quão foi importante o entendimento da prática do exercício físico regular, não só visando a estética, portanto o vigor físico, a disposição no trabalho e para a vida;
- Colaborador 2:** como foi especial o tema gestão emocional dentro do ambiente de trabalho, nunca havia vivenciado algo parecido, pois foi um pilar de muita valia sobre gerir a mente, foi possível repensar sobre atitudes pessoais, profissionais e familiares;
- Colaborador 3:** apesar de ter sido temporária a intervenção, meu pensamento mudou, como foi necessário transformar o meu jeito de encarar a vida, o meu dia baseado nos meus comportamentos diários como por exemplo, atitudes melhores mais positivas e mais saudáveis.

Quanto ao **Colaborador 4**, foi possível comprovar em destaque, segundo o depoimento da colaboradora como a intervenção refletiu fortemente, impactou e mudou a sua vida, literalmente transformou o seu jeito de viver a vida e seus comportamentos, foi literalmente impactante.

Impacto da Intervenção Multidisciplinar na a vida de uma colaboradora : Um caso de sucesso

PILAR	RELATO DE SUCESSO
Físico	passei frequentar definitivamente um ginásio no final da intervenção, eliminou 6 kg, hoje sua prática regular de exercício: 3x Musculação, 1x Yoga e caminhada aos fins de semana.
Nutricional	Buscou ajuda de uma nutricionista, mudou totalmente alimentação e passou a consumir mais água.
Gestão Emocional	Comeceu a ouvir palestras online, a ler, estudar mais sobre gestão emocional, suas atitudes consigo própria, com a família e amigos melhoraram e relacionamento no trabalho. Consolidou seu propósito de vida e de trabalho.
Comportamento Preventivo	Recorreu a ajuda de instituições públicas e iniciou tratamentos com a saúde bucal e abandonou o tabagismo.

Dados Colaboradora 4 – setor produção

O livro MUDAR PARA MELHOR de Prochaska, Norcross e Diclemente (2016), descreve que a possibilidade de mudança é aumentada com a utilização de recursos através de diferentes estratégias, do meio social, cultural, intelectual, familiar, profissional, ou seja no ambiente, cenário no qual o indivíduo possa estar inserido,

Pelo Modelo Transteórico segundo os autores, Prochaska, Norcross e Diclemente (2013) a mudança de comportamento dá-se na ocorrência de fenômenos comportamentais ao longo do tempo, entendendo que os indivíduos

progridem através de cinco estágios, até alcançarem a aquisição de comportamentos saudáveis, ultrapassar literalmente os maus hábitos e seguindo em frente sem regressos. Foi o caso do **colaborador 4**, o mesmo estava amparado de estratégias e ferramentas onde impulsionou a mudança de seus comportamentos, claro quando a busca para a mudança é insistente e incansável, é possível. O pensamento do escritor Galeano (2010), edificou explicitamente as atitudes da **colaboradora 4**, ressaltando o impacto das atitudes positivas perante situações de conflitos comportamentais e hábitos dentro e fora do ambiente de trabalho, **somos o que fazemos, mas somos principalmente o que fazemos para mudar o que somos.**

No geral, e para concluir, foi importante avaliar o projeto de Intervenção Multidisciplinar para melhorias futuras e também sanar as objeções enfrentadas.

Avaliação da Metodologia do Projeto Intervenção Multidisciplinar e Impacto na Empresa

INDICADOR	QUESTÃO	RESULTADO
Intervenção Multidisciplinar	Avaliação do Projeto 0 a 10 . Sugestão de Melhorias?	71,4 % da amostra – Responderam • 5 colaborador : 10 • 4 Colaborador: 9 • 1 Colaborador : 8 inserir mais exercícios de relaxamento.

Exercício Físico e Mudanças de Comportamentos e Hábitos: Colaboradores
Cenário Pré e Pós

Para 43% dos portugueses, o sedentarismo é causado pela falta de tempo, a segunda razão com 33% da população é a falta de motivação e a terceira razão é o custo financeiro associado ao exercício físico (Eurobarómetro 2017) sendo crescente a percentagem da população com hábitos sedentários, sendo que o sedentarismo é um grande fator de risco para doenças crónicas, como: Diabetes, hipertensão, cancro e doenças cardiovasculares. Sendo assim, e conforme já salientamos, é imprescindível que ocorram ações para mudança de comportamentos na sociedade.

Por outro lado, existem evidências de que o exercício físico pode melhorar significativamente as percepções do indivíduo dentro do trabalho (empoderamento nas atividades laborais), aumentar a autoestima, a imagem corporal e diminuir o stress (Biddle; Fox, 2003). Além disso, a prática de exercício físico por parte do trabalhador surge como um indicador importante quando se pretende analisar o impacto no comportamento preventivo, mudança de comportamento e hábitos saudáveis dentro da empresa.

No presente estudo, antes da intervenção, foram identificados 8 colaboradores sedentários e com hábitos não saudáveis (57,2% da amostra) e 6 colaboradores ativos e que apresentavam hábitos mais saudáveis (42,8% da amostra). Ao final da intervenção, o índice de sedentarismo diminuiu, sendo que 1 colaborador se tornou definitivamente ativo, ou seja, sua ação já está consolidada (7,1 % da amostra) e 5 colaboradores (35,7% da amostra) tomaram consciência da importância da prática do exercício físico, já são ativos, porém precisam constantemente observar situações que possam atrapalhar a sua prática regular. As avaliações de autoeficácia refletem as escolhas, forma de pensar, esforços, desempenho comportamental.

Todos os 8 indivíduos sedentários identificados no cenário inicial do estudo (57,2% da amostra), alegaram que, depois da intervenção, se tornaram mais conscientes da importância da prática do exercício físico e de comportamentos mais saudáveis, inclusive identificaram planos de ação para ultrapassar as barreiras e se tornarem mais saudáveis e ativos.

Nos processos de mudança, sabe-se ser muito importante a vontade, confiança e a capacidade que o indivíduo desenvolve ao longo do tempo com a perspectiva da mudança comportamental, de que ele é realmente capaz de desenvolver estratégias ou novos comportamentos favoráveis sendo possível continuar e dificilmente se envolver em comportamentos negativos (Marcus e Simkim 1994).

Impacto da Intervenção pós pandemia comportamentos e hábitos

Só foi possível entrevistar 6 funcionários (42,8% da amostra) dos 14 funcionários que participaram efetivamente da intervenção. Devido à pandemia que prejudicou o mundo e a economia, funcionários foram demitidos por conta desse episódio. Segundo a Revista das Confederações Portuguesa Empresarial, (2020) desde do período marcante da pandemia que se elevou o índice de demissão. Por conta desse episódio, o número de funcionários não foi suficiente para uma análise mais profunda. De qualquer forma, através da entrevista realizada com os poucos funcionários, foi registrado que a pandemia atrapalhou o processo e no engajamento sobre a prática regular do exercício físico e a continuidade dos comportamentos e hábitos mais saudáveis. Este cenário (entre Março e Junho 2020) pode ser explicado devido à pandemia causada pelo Covid-19, o mundo foi obrigado ao confinamento ou seja isolamento social total. Sendo assim, estes funcionários evidenciaram que reduziram substancialmente e drasticamente a prática de exercício físico regular e consequentemente aumentou o comportamento sedentário na rotina diária das pessoas, uma vez que identificaram que os indivíduos passavam mais tempo sentados, reclinados ou deitados, situação que também foi comprovada pelos dados do SNS (2020). Mas, por outro lado, foi percebida uma melhoria em comportamentos saudáveis como: na alimentação, no aspecto cognitivo, leituras sobre temas educativos e relacionamento com familiares.

Dos 6 participantes que foram entrevistados, após a pandemia somente 1 participante está fazendo regularmente práticas totalmente saudáveis e transformadoras. Inclusive esse funcionário relatou que a pandemia impulsionou a prática, pois tinha tempo o suficiente, sendo este mais um resultado positivo sobre o impacto do Projeto com Proposta Multidisciplinar.

Além disso, todos os colaboradores, exceto o que não começou, ainda alegam a falta de tempo para a prática do

exercício físico, por outro lado apresentaram melhoras em outros aspetos. Com a pandemia uma nova realidade surgiu em relação ao exercício físico, o treinamento dentro de casa, sendo assim, em contrapartida, especialistas da área da saúde, afirmaram que, mesmo com restrições, foram necessárias algumas recomendações na tentativa da diminuição do impacto do comportamento sedentário em tempo de isolamento. Assim, um protocolo foi instituído pela Organização Mundial de Saúde (2020) que determinava o seguinte:.

- Todos os adultos “saudáveis” realizem 30 minutos diários de exercício físico de intensidade pelo menos moderada, atividades que promovam a aptidão cardiovascular e o fortalecimento muscular
- Evite ficar mais de 30 minutos seguidos na posição sentado, reclinado ou deitado.
- Foram disponibilizados aplicativos para treino online em casa.

Ferramentas de grande valia foram propostas para enfrentar as barreiras da falta de tempo e sanar subjeções comportamentais. Surgiram assim soluções e estratégias para a continuidade na promoção geral da saúde.

5 – CONCLUSÕES E SUGESTÕES

O presente estudo foi norteado por três principais objetivos:

- I) Identificar a percepção dos gestores da empresa quanto os hábitos comportamentais dos seus colaboradores e a influência desses hábitos no cenário atual da empresa. Foi possível concluir que existem fortes influências dos hábitos comportamentais dos colaboradores associados ao relacionamento com os colegas dos setores, absenteísmo e principalmente comportamentos relacionados à gestão emocional, saúde preventiva e aspectos físicos podem ter um peso significativo nos resultados e na produtividade do ambiente empresarial.
- II) Com o segundo objetivo II) desenvolver ações informativas, educativas e práticas para os colaboradores da empresa ancorada em 4 pilares (físico, nutricional, emocional e comportamento preventivo), conclui-se que todos os colaboradores do estudo, antes da intervenção, tinham alguma consciência sobre os benefícios do exercício físico e do cultivo de comportamento saudável, tendo sido possível após a intervenção reforçar essa consciência e sensibilizá-los através de guias comportamentais educativos e informativos embasados nos principais pilares: físico, nutricional, emocional e comportamento preventivo.
- III) Por último, face ao exposto no objetivo III) registrar a influência e o impacto da Intervenção Multidisciplinar desenvolvida, através de relatos das vivências durante todo projeto, foi possível concluir e comprovar essencialmente através do relato do Colaborador 4, como a Intervenção refletiu fortemente, impactou, transformou e mudou sua vida na consequência de seus comportamentos e hábitos mais saudáveis após a Intervenção.

A Empresa em estudo e os gestores foram impactados pela percepção e influência dos comportamentos e hábitos associados aos colaboradores, percebendo-se que quanto mais forem saudáveis mais vão refletir-se num cenário facilitador e amigável aos resultados, imagem e saúde laboral da empresa. Foi ainda possível esclarecer que reunir o pensamento dos colaboradores e dos gestores foram essenciais para analisar os pontos fortes e pontos a melhorar sobre o ponto de vista comportamental relacionado a um projeto com ação educativa e proposta Multidisciplinar na saúde preventiva da empresa e na qualidade de vida dos colaboradores. Neste estudo em particular conclui-se que compete à empresa implementar um projeto como este, sendo que os gestores foram muito participativos na pesquisa.

As conclusões e resultados só foram possíveis mediante as ferramentas e teorias aplicadas na metodologia do presente estudo de Intervenção Multidisciplinar sendo os principais pilares que norteiam um estilo de vida saudável: Físico, Nutricional, Gestão Emocional e Comportamento Preventivo e estratégias transformadoras do Modelo Transteórico.

Conforme a temática do presente estudo, foi visto que a Intervenção Multidisciplinar no ambiente corporativo é possível para construir uma cultura forte de saúde dentro das empresas a fim de facilitar mudanças comportamentais e estimular hábitos saudáveis. Por outro lado, confirmou-se que o Modelo Transteórico apresenta uma ferramenta valiosa com estratégias e aplicabilidade para mudança de comportamentos e hábitos, com impactos positivos no cenário comportamental empresarial. O estudo sugere para futura prática, investigações e reflexão de estudos e projetos com indicadores: **Intervenção Multidisciplinar e Modelo Transteórico**, nas temáticas:

- É fundamental reforçar a participação e envolvimento de mais empresas, talvez empresas de grande porte, pois neste estudo a amostra foi reduzida impossibilitando a análise de um cenário mais amplo da população portuguesa no âmbito laboral;
- É fundamental analisar também a efetividade de Projeto Multidisciplinar do ponto da responsabilidade social corporativa sobre os contributos;
- É possível compactuar com a lei estabelecida na América (Lei de Assistência Acessível a Programas de Bem estar no local de trabalho) - o sistema de saúde norte-americano estimava US \$ 4,2 trilhões anualmente até 2023.
- É fundamental viabilizar a implantação de Projetos com uma Proposta empreendedora para EMPRESAS de pequeno e médio porte na sociedade Portuguesa, pois o cenário de mercado é escasso, criar possibilidades e estratégias na promoção da mudança de comportamentos em prol da Qualidade de vida na vida dos colaboradores e empresários em Portugal.

Ao concluir, os fatos e temáticas relacionados com possíveis Projetos de Intervenções Multidisciplinares, o cenário empresarial tem sido considerado um contexto marcante para a aplicação de Projetos associados à saúde, uma vez que as pessoas passam uma grande parte do seu tempo no ambiente laboral.

6 – BIBLIOGRAFIA

Boni, V., & Quaresma, S. J. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC, 2(1), 68-80.

Biddle, S. J., Fox, K., & Boutcher, S. (2003). *Physical activity and psychological well-being*: Routledge.

Brown, H. E., Gilson, N. D., Burton, N. W., & Brown, W. J. (2011). Does physical activity impact on presenteeism and other indicators of workplace well-being? Sports Med, 41(3).

Brown, H. E., Ryde, G. C., Gilson, N. D., Burton, N. W., & Brown, W. J. (2013). Objectively measured sedentary behavior and physical activity in office employees. American College of Occupational and Environmental Medicine, 55(8).

Bernaards, C. M., Proper, K. I., & Hildebrandt, V. H. (2007). Physical activity, cardiorespiratory fitness, and body mass index in relationship to work productivity and sickness absence

Cury, Augusto Jorge R. J (2020), Gestão Emocional e Inteligência Emocional

Cipriano, G., Neves, L. M. T., Cipriano, G. F. B., Chiappa, G. R., & Borghi-Silva, A. (2014). Cardiovascular Disease Prevention and Implications for Worksite Health Promotion Programs in Brazil.

Camargo, M. L. (2017). Presenteeism: Malaise of the complaint in organizational contexts of work and risks to workers' health. 6(1), 125-146.

Carneiro, D. (2011). Prescrição de exercício físico: a sua inclusão na consulta. Rev Port Clin Geral, 470-490.

Costa, R. M. (2018). Nem tempo, nem motivação. Estamos a fazer menos exercício. Sociedade.

CIP (Confederação Empresarial de Portugal) (desde 1974): Estrutura associativa patronal em prol do Progresso de Portugal na Conjuntura Econômica

Departamento de Estudos prospetiva e Planeamento (2003). As condições de trabalho e o absentismo. Lisboa: Departamento de Estudos, Prospetiva e Planeamento. Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Dr Carlos S. Dweck , 3º edição Julho de (2020) – Mindset. Atitude Mental para o Sucesso

Dr.James O. Prochaska , & Dr John C. Norcross & Dr. Carlo. Mudar para Melhor Edição Agosto de (2013), Revisão (2016)

Ferraz, F., Hecksher, S., & Carvalho, E. (2016). Presenteísmo: As perdas diárias e silenciosas. Congresso nacional de excelência em gestão.

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work—But Out of It. Harvard Business Review.

Jason S. Roffenbender, Charles DeSantis, William Novelli, Johnson & Johnson: (2012) : Promoting Prevention Through the Affordable Care Act: Workplace Wellness

Lemos, F.M.F. (2016). Motivação e prática de exercício físico em estudantes do ensino superior. Um estudo realizado no Instituto Politécnico do Porto. Tese de Doutoramento em Ciência do Desporto apresentada à Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Lisboa. Direção-Geral da Saúde. Programa Nacional para a Promoção da Atividade Física. Barómetro da Atividade Física. Lisboa: Direção-Geral da Saúde; 2018.

Marcus, B. H., & Lewis, B. (2003). Physical activity and the stages of motivational readiness for change model. President 's Council on Physical Fitness and Sports.

Mendes, M, J, S, M. (2009). Conhecer o comportamento dos adolescentes om excesso de peso e obesidade face à prática desportiva. Um estudo realidade numa escola pública. Porto: M.J.S.M. Mendes. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Mendes, M. J., Corte-Real, N., Dias, C., & Fonseca, A. M. (2014). Excesso de peso e obesidade na Escola: conhecer para intervir. 14(1), 77-92.

Oishi, L. d. M., Rica, R. L., Barbosa, W. A., Barreto, L. S., Bocalini, D. S., & Evangelista, A. L. (2019). High-intensity interval training in aquatic environment. Rev Bras Fisiol Exerc, 18(32-37).

Pereira, H (2009). Percepção da sensibilidade das empresas e estratégias de implementação para a aplicação de programa de promoção de saúde do trabalhador com base na Gonástica Laboral. Porto: H. Pereira. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Prochaska, J. O., & Velicer, W. F. (1997). The transtheoretical model of health behavior change. American Journal of Health Promotion.

Prochaska, J. Q., & DiClemente, C. C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 51(3), 390-395.

Queiroz-Lima, M. E., & Serranheira, F. (2016). Absenteeism and presenteeism costs from occupational accidents with WRMSDS in a Portuguese hospital. 27-30.

Reis, G. G., & Nakata, L. E. (2010). The transtheoretical model of change: Contributions to executive coaching. *Rev. bras. orientac. prof*, 11(1).

Reis S.J. (2019): Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais

Ritti, G.O. (2018). O exercício físico e o bem estar dos idosos- barreiras e benefícios percebidos um estudo realizado num centro de convivência em Juiz de Fora, Brasil. Porto: G. Ritti. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Silva, B. (2015). Saldo Positivo. Como prevenir o absentismo na sua empresa. <http://saldopositivo.cgd.pt/empresas/como-prevenir-oabsentismo-na-sua-empresa/> Visitado em 19 de maio de 2016.

Santos, H. E. C. d., Marziale, M. H. P., & Felli, V. E. A. (2018). Presenteeism and musculoskeletal symptoms among nursing professionals. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*.

Souza, J. R., & Araújo, T. C. C. F. D. (2010). Eficácia terapêutica de intervenção Multidisciplinar um estudo exploratório em oncologia. *Estudos de Psicologia*,

Toral, N., & Slater, B. (2007). Transtheoretical model approach in eating behavior. *Ciência saúde coletiva*, 12(6).

World Health Organization. (2010). Global Recommendations on Physical Activity for Health.

VII - ANEXOS

Anexo 1: Termo de Consentimento empresa e Profissional Parceiro



INFORMAÇÃO A EMPRESA PARTICIPANTE

O Projeto consiste na implantação de um Programa de “Qualidade de Vida Sustentável no meio Empresarial”, através da intervenção: Exercício consciente, ações educativas e interativas que poderão estimular os Pilares que “sustentam e define o tema Qualidade de Vida na tentativa da reflexão e um despertar para um estilo de vida mais saudável dentro e fora do trabalho. O tema é parte integrante na elaboração do projeto de Mestrado em Atividade Física e Saúde dos seguintes alunos: Aleson Felix e Fabiana Zine. Este decorre sob orientação do Professor Doutor Nuno Corte Real e a co-orientação do Professor Doutor José Carlos Ribeiro, na Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Objetivo do Estudo: O projeto na incumbência de um Programa consiste em estimular hábitos saudáveis e criar estratégias, possibilidades para promover a saúde dentro e fora do trabalho junto aos empresários e colaboradores, através das ações educativas, informativas e práticas com foco gestão da mudança de hábitos.

Benefícios esperados: A importância da implantação do Projeto no “ modelo de um programa no meio empresarial de fato é:

- Possibilitar a melhoria da produtividade e por consequência dos resultados esperado pela empresa, decorrentes da mudança de comportamento do colaborador na aquisição de hábitos saudáveis e estilo de vida mais ativo;
- Os trabalhadores que se sentem bem e adoecem com menos frequência, supostamente são mais eficientes e apresentam mais disposição para o trabalho, são menos propensos a acidentes, menos índice de baixas, mais flexível no relacionamento com os colegas, lidam melhor com agentes estressantes e apresentam melhores resultados.

Riscos para os participantes: Não se identifica riscos particulares associados à metodologia do programa que será aplicada, ao contrario disto, uma possível e vasta oportunidade para um estilo de vida mais saudável com o suporte de uma equipa multidisciplinar.(Nutricionista, Educador Físico, Medica Dentista, Fisioterapeuta e Coaching).

Confidencialidade: Todos os dados serão confidenciais. Nenhuma identificação pessoal será feita em qualquer publicação dos resultados deste estudo. Os resultados de grupo serão apresentados mais tarde, porém o participante nunca será identificado de forma individual.

Participação: A sua participação será absolutamente VOLUNTÁRIA e a decisão de participar só será tomada depois dispor do tempo necessário para refletir acerca do pedido que lhe foi dirigido, inclusive para poder ouvir a opinião de terceiros. Apesar disso, PODERÁ ABDICAR DA SUA PARTICIPAÇÃO EM QUALQUER MOMENTO, SEM QUALQUER TIPO DE PREJUÍZO.

Aceitando participar, realizará as seguintes tarefas:

Cronograma Geral:

PROJETO OBJETO DE ESTUDO MESTRADO – ATIVIDADE FÍSICA E SAÚDE									
CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO 2 MESES – EMPRESAS									
MES	PILO	CONTEÚDO	PROBLEMA/DESAFIO	LOCAL	INTERVENÇÃO	RESPONSÁVEL	CUSTO	CIÊNCIA	
INÍCIO	PILO 1	CONTEÚDO	PROBLEMA/DESAFIO	LOCAL	INTERVENÇÃO	RESPONSÁVEL	CUSTO	CIÊNCIA	
	EQUIPA MULTIDISCIPLINAR	EVENTO DE LANÇAMENTO	CONFERIR O PROJETO E PARTICIPAR		IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DA EQUIPA	DESPORTES E BRASILEIROS	EMPRESA PARCEIRA	SPR SAUDÁVEL	
	FÍSICO	DIAGNOSTICO SETORIAL E APLICAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS	IDENTIFICAR AS NECESSIDADES E PROBLEMAS DA EQUIPA DE DADOS		INTERVENÇÃO NA PRÁTICA: QUALIFICAÇÃO DE TÉCNICOS E COLABORAR NA PRÁTICA DE ATIVIDADES SAUDÁVEIS	FISIOTERAPISTA E FISIÓLOGO FÍSICO			
	NUTRICIONAL + FÍSICO	EXERCÍCIO CONJUNTO DO CORPO E MOVIMENTO CONJUNTO	IDENTIFICAR AS NECESSIDADES E PROBLEMAS DA EQUIPA DE DADOS		INTERVENÇÃO NA PRÁTICA: QUALIFICAÇÃO DE TÉCNICOS E COLABORAR NA PRÁTICA DE ATIVIDADES SAUDÁVEIS	DESPORTES E BRASILEIROS			
	EMOCIONAL + PREVENTIVO + FÍSICO	DOMINÂNCIA CORPORAL E QUALIDADE FÍSICA	IDENTIFICAR AS NECESSIDADES E PROBLEMAS DA EQUIPA DE DADOS		INTERVENÇÃO NA PRÁTICA: QUALIFICAÇÃO DE TÉCNICOS E COLABORAR NA PRÁTICA DE ATIVIDADES SAUDÁVEIS	DESPORTES E BRASILEIROS			
	PREVENTIVO + FÍSICO	QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE	IDENTIFICAR AS NECESSIDADES E PROBLEMAS DA EQUIPA DE DADOS		INTERVENÇÃO NA PRÁTICA: QUALIFICAÇÃO DE TÉCNICOS E COLABORAR NA PRÁTICA DE ATIVIDADES SAUDÁVEIS	DESPORTES E BRASILEIROS			
	EQUIPA MULTIDISCIPLINAR	EVENTO DE ENCERRAMENTO	RESULTADOS E AGRADECIMENTO		WORKSHOP SAUDÁVEL	DESPORTES E BRASILEIROS	EMPRESA PARCEIRA	DADOS E RESULTADOS	

Responsáveis: Para qualquer questão ou dúvida, contactar Aleson Felix ou Fabiana Zine, pelo nº de telemóvel 938106768 e 914829410, respetivamente os investigadores.

Declaração de Consentimento

“A implantação de um Programa Qualidade de Vida Sustentável no meio Empresarial”
Intervenção nos pilares: Físico, Nutricional, Emocional e Comportamento Preventivo.

Eu, gestor da empresa ou responsável assino que ROSA MARIA S. F. CAMPOS compreendi a explicação sobre os procedimentos de investigação que se pretende realizar e na qual serei incluído(a) voluntariamente. Foi-me concedida a oportunidade para realizar as questões que julguei necessárias para as quais obtive resposta satisfatória e esclarecidas, não restando quaisquer dúvidas. Tomei conhecimento de que, de acordo com as informações e explicações que me foi prestada incluiu os objetivos, segurança, política de atendimento, metodologia, dificuldades a serem enfrentadas, soluções, os benefícios previstos e resultados.

Além disso, foi-me confirmado o direito de desistir em qualquer momento de participar no estudo, sem que isso acarrete qualquer prejuízo. Foi-me ainda garantido o anonimato dos dados, assim como a sua confidencialidade. Foi-me dado o tempo de que necessitei para refletir sobre esta proposta de participação. Nestas circunstâncias, decido livremente aceitar participar neste projeto de investigação, tal como me foi apresentado pelos investigadores.

Porto, 31 Agosto de 2019


Assinatura voluntário

**Declaração de Consentimento do
Profissional Parceiro voluntário**

Tema do Projeto em Estudo:

*"A implantação de um Programa Qualidade de Vida Sustentável no meio
Empresarial"Intervenção nos pilares: Físico, Nutricional , Emocional e
Comportamento Preventivo e Social*

EU Edisona Stefany Oliveira Pinto, como Profissional da área
Fisioterapeuta, compreendi o Planeamento
sobre os procedimentos e Metodologia de investigação que se pretende
realizar e na qual serei incluído(a) como PROFISSIONAL VOLUNTÁRIO nas
ações educativas, interativas e comportamentais. Tomei conhecimento através
do convite no qual a mim foi feito e também de acordo com as informações no
termo de consentimento por escrito onde inclui: Justificativa, objetivos,
segurança, política de atendimento, metodologia, dificuldades a serem
enfrentadas, soluções, benefícios previstos e resultados.

Além disso, foi-me confirmado o direito de desistir em qualquer momento de
participar, sem que isso acarrete qualquer prejuízo. Foi-me ainda garantido o
anonimato dos dados, assim como a sua confidencialidade. Foi-me dado o
tempo de que necessitei para refletir sobre esta proposta de participação.
Nestas circunstâncias, decido livremente aceitar participar neste projeto de
investigação.

Porto, 11 Outubro de 2019.



Assinatura do Profissional Parceiro
voluntário

Anexo 2: Declaração Comissão de Ética FAEUP



Comissão de Ética

Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que o projeto CEFADÉ 49 2019 intitulado "PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA SUSTENTÁVEL NO MEIO EMPRESARIAL", submetido à Comissão de Ética da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto por Fabiana Zine Gonçalves e Aleson Felix, foi aprovado, por ter em conta os requisitos éticos recomendados.

Porto, 29 de Abril de 2020

A Presidente da Comissão de Ética

Zélia Maria Matos de Almeida Roque Pinto

Rua Dr. Ricardo Costa, 91
4200 Porto, Portugal
Telefone: 351220420200
Telex: 35122050689

Anexo 3: Cronograma e Planeamento Completo da Intervenção



Está preparado para melhorar e conquistar um novo estilo de vida, ainda mais saudável? Quer ter mais disposição para suas tarefas diárias? Escolhemos os melhores profissionais. Algo extraordinário acontecerá, o projeto QUALIDADE DE VIDA SUSTENTÁVEL dará início. Ressaltamos que a pré-disposição para mudança, a gestão de hábitos e a conquista da tua Qualidade de Vida está relacionada a informação colocada em prática. Abrace esse projeto!

PROGRAMAÇÃO NA ÍNTEGRA

14/10 - Evento de Lançamento: Empresa Saudável, Empresa Feliz

Horário: 14h às 16h

- Gestores Empresa Boas Vindas
- Equipa Multidisciplinar (apresentação)
- Coquetel saudável
- Agradecimento

Fisio / Personal Trainer Corporation - Terças e Quinta Horário: 14h às 14:15

- Orientação com Personal
- Consciência Corporal;
- Controlo da Respiração na gestão do stress;
- Mobilidade, estabilidade postural;
- Qualidade x Quantidade.

Palestras duração: 30Min Horário: 18h

- **23/Outubro: Gestão Emocional (Coaching)**

Tema: Inteligência Multifocal

- **29/Outubro: Gestão Físico (Alison Felix I Fabiana Zine I Eduarda Mendonça)**

Tema: Sedentarismo Mata mais do que o Tabagismo e a Obesidade.

- **06/Novembro: Gestão Nutricional (Tatiana Cunha)**

Tema: Alimentação Saudável, uma sabia escolha, o que colocar para dentro da tua casa no momento das compras no hipermercado.

- **20/Novembro: Comportamento Preventivo (Dra Vivian Andrade)**

Tema: Odontologia Preventiva

- **04/dezembro: Empresa Saudável I Empresa Feliz**

Workshop: Circuito UP (Equipa Multidisciplinar)

07/12 - Evento de Encerramento Horário: 20h às 00h

Local: A definir Traje: A definir

- Cerimonial de Abertura (Colaboradores e Parceiros) ; • Homenagens ; • Jantar; • Agradecimentos

+351 914 829 460 @ZINEPERSONAL

+351 938 106 768 @ALESONFELIX

Anexo 4: Guia de Entrevistas - Gestores

Roteiro de Entrevista – Pré e Pós – Intervenção

Entrevista aos gestores da empresa que ocorreu a intervenção:
Gestores: **GERAL E OPERACIONAL**

objetivos	Temas/tipo de questão	questões
1- Identificar perfil dos gestores/empresa em relação ao bem-estar e comportamento dos funcionários	Percepção Hábitos Atuais comportamentais dos funcionários	- A empresa já fez algo parecido como a intervenção proposta? - Qual é o pensamento da empresa ao promover tal intervenção na mesma? - O que a empresa pensa sobre a os Hábitos atuais comportamentais funcionários? -
2- Identificar os benefícios para a empresa com a intervenção	Benefícios	- Quais foram os benefícios da intervenção? - Qual eram as suas expectativas? - - As expectativas foram alcançadas? - Qual é a imagem que a empresa quer passar? -
3- Conhecer o cenário atual da empresa e desenvolver ações multidisciplinares	Cenário da empresa e ações multidisciplinares.	- Como se caracterizar o comportamento dos colaboradores no âmbito: Relacionamento /emocional, físico /nutricional e preventivo?
4- Conhecer o modelo de gestão da empresa, a estrutura física e o nicho de atuação	Cenário estrutural	- É proporcionado para os colaboradores uma estrutura física provoca qualidade de vida no trabalho? - Qual é a identidade da empresa?

Anexo 5: Guia de Entrevistas - Colaboradores

Roteiro de Entrevista

Entrevista aos colaboradores da empresa que ocorreu a intervenção

objetivos	Temas/tipo de questão	questões
1- Caracterizar o sujeito da pesquisa.	Conhecimento do sujeito	1- idade; 2- gênero; 3 - moradia; 4- Profissão; 5.estado civil; 6. - escolaridade.
2- Identificar a situação do colaborador em relação ao exercício físico	Diagnóstico de Sedentarismo	-7.Faz exercício físico? Sim., há quanto tempo? O que faz ? Dias e horas semanais em média? Começou antes ou depois da intervenção? 8.Não, há quanto tempo não faz exercício físico?
3- Identificar o motivo de fazer ou não o exercício físico	Motivadores	-9.Por que faz exercício físico? - Por que não faz exercício físico?
4- Identificar as dificuldades para realizar o exercício físico	Dificuldade em relação ao exercício	10. Quais são as barreiras para a prática de exercício físico?
5- relacionar a prática de exercício físico com a saúde e bem-estar.	Benefícios que a intervenção proporcionou	11. O que pensa sobre exercício físico? 12. O exercício melhorar a sua atividade física diária? 13. Indicaria o exercício físico para outra pessoa?
6- Verificar o interesse pela intervenção	Compreensão do envolvimento do sujeito da pesquisa com a intervenção	14. O que mudou depois da intervenção? Melhorias sentidas? 15. A intervenção mudou seus pensamentos e os seus atos em relação ao exercício? Praticar mais? Se sim, o quê? Dias e horas semanais em média? 16. O que pensava sobre a intervenção antes de acontecer? - E depois da mesma?
7- Identificar a percepção do colaborador em relação à empresa do mesmo que disponibilizou tal intervenção	- Percepção da empresa	17.O que pensa sobre a empresa disponibilizar tal serviço ao funcionário?

Anexo 6: Guia de Entrevistas - Pos Pandemia



Idade:
Gênero:
Profissão:
Setor:

1. Depois de 6 meses de intervenção houve mudança/ melhora nos aspectos? 2. Sim ou Não? 3. O que mudou ou melhorou?

Físico:
Emocional:
Nutricional:
Comportamento Preventivo:

4. Depois de 6 meses da intervenção, está a fazer exercício físico?

R:

5. Se sim, há quanto tempo? 6. O que faz? 7. Dias e horas semanais em média? 8. Começou antes ou depois da intervenção?

R:

9. Se não, há quanto tempo não faz exercício físico?

R:

10. A quarentena atrapalhou o processo de exercício físico e hábitos saudáveis?

R:

11. Se sim, como? 12. Quais foram a suas barreiras?

R:

R:

13. Depois de 6 meses da intervenção, o que ainda pensa sobre as perguntas abaixo:

- 14. O que pensa sobre exercício físico?
- 15. O exercício pode melhorar a sua atividade física diária?
- 16. Indicaria o exercício físico para outra pessoa?
-

17. Está em tele trabalho? Sim ou Não. 18. O que acha de treinar em casa?

R:



Um dos objetivos da série de palestras que ministramos no ambiente de trabalho é simplificar e facilitar a mudança dos hábitos de alimentação - Essas mudanças visam uma melhora na qualidade de vida e, conseqüentemente, no rendimento do trabalho.

A nutricionista Tatiana Cunha que nos acompanha nos enviou cinco dicas aqui para te ajudar:

3 PASSOS PARA UMA ALIMENTAÇÃO + SAUDÁVEL

1. Fracionar as refeições o máximo ao longo do dia (não ficar sem comer num intervalo superior a 3,5 horas) de forma a acelerar o metabolismo, ou seja, comer em menos quantidade e mais vezes.
2. Vá gradualmente reduzindo a quantidade de sal e açúcar adicionado aos alimentos recorrendo a alternativas mais saudáveis de forma a compensar, tais como especiarias e ervas aromáticas (no caso do sal) e a edulcorantes naturais como mel, o xarope de Agave, adoçante de Stevia ou até mesmo canela.
3. Inicie o seu almoço e jantar com sopa pois para além de ser uma fonte indispensável de vitaminas e minerais é também uma das formas de ingerirmos água “sob disfarce”, ajudando-nos a saciar e a encher mais.

@SCBRAZILABOR

+351 914 829 460 @ZINEPERSONAL
+351 938 106 768 @ALESONFELIX

Anexo 9: Guia comportamental Exercício



POR QUE A NOSSA SAÚDE ESTÁ MAL?

Estudos revelam que sedentarismo mata mais que o tabaco. Infelizmente, em Portugal, 68% da população portuguesa nunca praticou atividade física regular. Esse número explica o porquê de mais da metade da população portuguesa está com sobrepeso.

Por conta disso, as principais causas de mortes, em Portugal, são doenças cardiovasculares e crânio. Doenças que estão associadas com o sedentarismo e sobrepeso.

Passos para começar a treinar:



1. Escolha uma atividade que tenha prazer. O MELHOR É AQUELE QUE TU FAZES COM PRAZER, porque simplesmente irá fazer o exercício físico.



2. Arrume uma bolsa/mochila com o fato de treino, toalha, garrafa d'água e afins.



3. Entre num ginásio ou contrate um personal trainer para criar um compromisso, isso aumenta muito a chance de sair do sedentarismo.

@SCBrazilabor +351 914 829 460 @ZINEPERSONAL
+351 938 106 768 @ALESONFELIX

Anexo 10: Guia Comportamental Gestão Emocional



A Brazilabor leva até o ambiente de trabalho palestras curtas e práticas que visam mudanças de hábitos na melhoria do estilo de vida de seus colaboradores.

Gestão Emocional x Inteligência Multifocal é um dos temas mais impactante.

EXPERIMENTE COLOCAR EM PRÁTICA:

1. Ser fiel a tua consciência
2. Contemplar o belo
3. Encantar-se com a existência
4. Ser altruísta
5. Pensar como humanidade
6. Doar-se sem esperar retorno
7. Construir estabilidade emocional

@SCBRAZILABOR

+351 914 829 460 @ZINEPERSONAL
+351 938 106 768 @ALESONFELIX

Anexo 11: Guia Comportamental Saúde Preventiva



NA EUGENIO CAMPOS O SORRISO TAMBÉM TEM QUE SER JÓIA!

Confira esses 3 pontos muito relevantes:

1. Saúde bucal = saúde geral: Maior concentração no trabalho, maior produtividade, mais foco, melhor auto-estima e melhor ambiente de trabalho.
2. Prevenir é fundamental: Mais económico e mais simples de se resolver.
3. Ter um kit de higiene bucal no local de trabalho é uma pequena mudança na rotina que fará uma grande diferença na sua vida.

@SCBRAZILABOR

+351 914 829 460 @ZINEPERSONAL
+351 938 106 768 @ALESONFELIX

Anexo 12: Enquadramento Teórico Prescrição Exercício Físico (Tabela 1) e (Tabela 2)

O que ?	Para que o exercício?
Atividade Física ou Movimento	“Movimento corporal produzido pela contração muscular esquelética e que aumenta substancialmente o dispêndio energético.”
Exercício Físico	“Sub-classe” da atividade física do, movimento corporal planejado, estruturado e repetido, realizado para melhorar ou manter uma ou mais componentes da condição física, aptidão física.
Aptidão Física	“A capacidade de realizar exercício de nível moderado e elevado sem causar fadiga imprópria e a importancia de manter essa capacidade ao longo da vida.”
Core	Era definida como a parte central do corpo, apenas como a região do abdômen e lombar, hoje tornou se mais expandido. Refere se todo o tronco do corpo humano, pois é no tronco que está localizado o centro de gravidade e onde tem início todos os movimentos. As estruturas que envolvem o core são: Esqueleto axial, Cintura escapular e Cintura Pélvica.
Qualidade Física	Atributo físico treinável no corpo humano, classificadas em: Primordiais: Mobilidade, flexibilidade e estabilidade, resistência, força e potência muscular. Abrangentes: (decoração de habilidade: equilíbrio temporal, espacial, coordenação, agilidade e potência muscular
Flexibilidade	É a capacidade de variar a amplitude articular de uma ou mais articulações.
Prescrição Exercício	“Integração bem-sucedida da ciência do exercício com as técnicas comportamentais que resultam em adesão a longo prazo na obtenção dos objetivos (ACSM). A prescrição de exercício pode ser o uso sistemático de atividades corporais de modo que venha promover adaptações e mudanças numa variedade de fatores a saúde completa (biopsicofísico).

Fatores relevantes na prescrição exercício	• Objetivos de acordo com necessidade • Exigências vida diária • Condição física do indivíduo • Preferências de exercícios • Auto-estima e motivação • relacionamento • Tempo disponível • local disponível • Conhecimento tecnico
Estabelecer objetivos prescrição exercício	Objetivo atingível mas desafiante: Um objetivo muito ambicioso e difícil de atingir pode ser desmotivante, em contra partida, um objetivo muito fácil de atingir não é motivante Objetivo regularmente revistos: Para observar o progresso em relação o que foi proposto, avaliar regularmente para manter o nível de motivação. • Os objetivos devem ser reestruturado conforme o avanço. Se não existir progresso é importante fazer ajuste
Princípios do treino	Princípio é o elemento fundamental, ideia, lei de base sobre a qual se basea em uma teoria científica, uma norma de conduta. Os princípios de treino regem o modo como se prescreve exercícios. A compreensão anatômica , a psicológica, a humanização possibilita a aplicação dos princípios de modo a atingir os objetivos e resultado.
Princípio da Resposta	Um simples estímulo provoca alterações momentâneas na química orgânica ou no sistema funcional (ex: aumento da FC quando o colaborador começa sentar e levantar da posição sentado).
Princípio Adaptação	Mudanças à longo prazo resultam da exposição contínua a estímulos. Os estímulo de treino determinam um certo grau de adaptação. Para se obter uma nova melhoria é necessário aumentar a intensidade do treino.
Princípio Progressão	No decurso do treino (e de sessão por sessão) os estímulos variam de um fraco para um forte.
Princípio Especificidade	As adaptações só ocorrem num sistema/órgão sujeito a um estímulo e só em proporção direta à característica desse mesmo estímulo. Os estímulos específicos da atividade exemplo (corrida).
Princípio Ciclicidade	Certas etapas, períodos, tipos de treino, devem ser repetidos porém em estádios cada vez mais avançados, proporcionar desenvolvimento

Princípio Individualização	Os efeitos benéficos do treino serão otimizados quando o planejamento for direcionado para satisfazerem as necessidades e capacidades individuais
Princípio Reversibilidade	Os efeitos benéficos provocados pelo exercício são transitórios. Um sistema funcional que não é sujeito de forma regular a estímulos, volta ao estado inicial (ex.: um corpo com a postura correta, pode regredir se não for mantido um trabalho contínuo de consciencia corporal.
Preriodização Treino	Organização da forma e do conteúdo do planejamento de treino, com foco em alcançar um objetivo ou melhorar um aspecto da condição física de um grupo ou individuo. Avançando e “ mantendo os outros”
MacroCiclo Prescrição	Pode corresponder a períodos de treino de 3 meses , 6 meses, 1 ano ou mesmo 4 anos (ciclo olímpico). Constituído por vários ciclos, uns de desenvolvimento, outros de Manutenção e outros de Recuperação.
Periodização Prescrição	A prescrição e periodização das sessões de treino devem respeitar o conceito de variabilidade e estímulos. O treino deve ser planeado tendo em conta as fases de: Desenvolvimento, • Manutenção, desenvolvimento • Recuperação – diminuição da intensidade de treino.
Manipulação variáveis Prescrição	• Nº sessões semanais • Seleção e Sequência de exercícios • Determinação das séries e das repetições • ou medida por duração de exercício, Tempo de intervalo de recuperação • Seleção das intensidade.
Componente sessão de treino	Uma sessão de treino consiste na prescrição de exercícios que inclui os seguintes componentes: • Aquecimento • Trabalho cardiovascular Trabalho com resistências • Retorno à calma ou • Alongamentos
Aquecimento	atividades que promovem o aumento da temperatura corporal, de modo a preparar o corpo para o exercício.
Aquecimento Benefícios	• Facilita ação metabolica • Aumenta a temperatura corporal • Aumenta o fluxo sanguíneo • Aumenta a sensibilidade dos

	receptores nervosos. • Aumenta gradualmente a pressão arterial e a ventilação pulmonar • Aumenta amplitude do movimento • Reduz a probabilidade de lesões • Prepara o corpo para as atividades seguintes
Cardiovascular –	O treino cardio-respiratório denominado por treino cardiovascular é um indicador da capacidade do coração bombear sangue rico em oxigénio para os músculos. O trabalho cardiovascular é impossível de desassociar a resistência. Está relacionada com a capacidade de resistir à fadiga e depende de muitos fatores tais como: a potencia muscular, a força, técnicas de execução de um movimento, o estado psicológico, entre outras.
Resistência	(Bompa, 1983) “Capacidade de realizar um exercício a uma determinada intensidade sem falha na eficiência mecânica do movimento, apesar da acumulação de fadiga.” (Alves, 1998).
Força	Capacidade de contração que um músculo ou um conjunto de grupamento muscular consegue gerar. (Wilmore e Costill 1994). Em termos fisiológicos a Força é a capacidade do sistema neuromuscular superar resistências externa através de ações musculares
Potência	Potência o fator mais importante é a velocidade com que se vence determinada resistência com carga baixa.
Percepção de esforço /Escala de esforço	Para monitorizar a intensidade do esforço de um indivíduo em esforço. Escala de Borg adaptada 0 A 10 0 Nada, 1 Muito Fraco, 2 Fraco, 3 Moderado, 4. ...5. Forte. 6...7.Muito Forte...8...9...10. Extremamente forte. (Adaptado de Gunnar Borg, 1998)
Volta a calma	Permitir que a FC e a PA regressem aos valores pré-exercício.
Benefícios: Volta a calma	Proporciona a recuperação gradual da fase principal do treino • Permite ajustes adequados da circulação sanguínea • Permite retorno adequado da FC e da PA • • Facilita a dissipação do calor corporal

Anexo 13: Encerramento Projeto em forma de Agradecimento

@SCBRAZILABOR

02 MAR. SEG.
14:00-15:00

EVENTO DE ENCERRAMENTO
EUGÊNIO CAMPOS

Programação:

- Você é extraordinário
- Resultados
- Quick Massege

BRAZILABOR
EMPRESA SAUDÁVEL | EMPRESA FELIZ

A circular inset photograph showing a man and a woman sitting side-by-side, smiling at the camera. The man is on the left, wearing a dark suit jacket over a white shirt. The woman is on the right, wearing a dark blazer over a white top and blue jeans. They are both looking directly at the camera with pleasant expressions. The background of the photo is slightly blurred, showing what appears to be an indoor setting with a white wall.