



XI  
SIMPÓSIO  
NACIONAL  
DE INVESTIGAÇÃO  
EM PSICOLOGIA

UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO  
ESCOLA DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

20, 21 E 22 JUN.  
VILA REAL

LIVRO DE  
RESUMOS

2022

# Ficha Técnica

## Organizadores

Margarida Carmona e Lima, Associação Portuguesa de Psicologia | Instituto Universitário de Lisboa, ISCTE-IUL

Sara Hagá, Associação Portuguesa de Psicologia | Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa

Rui Costa-Lopes, Associação Portuguesa de Psicologia | Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

## Título

XI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia: Livro de Resumos

## Editor

Associação Portuguesa Psicologia

## Propriedade do Título

Associação Portuguesa de Psicologia ([www.appsicologia.org](http://www.appsicologia.org))

APP, Edif., ISCTE, sala 05, Av. Das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa

## Conceção gráfica

Rita Morais  
Simões Henriques

## Edição

Coordenação do XI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia

## ISBN

978-989-96606-6-3

Os resumos apresentados estão organizados pela ordem de apresentação das comunicações no programa do XI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Todos os trabalhos foram submetidos a Revisão por Pares, porém o conteúdo dos resumos é da inteira responsabilidade dos seus autores.

## Para citar este Livro de Resumos:

Carmona, M, Hagá S., & Costa-Lopes, R. (Orgs.) (2022). Livro de Resumos do XI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Associação Portuguesa de Psicologia.

# Nota de Abertura

A Associação Portuguesa de Psicologia (APP), enquanto promotora da investigação científica realizada em Portugal, tem desempenhado um papel fundamental, ao longo de vários anos, na organização de encontros científicos nacionais, na publicação da revista PSICOLOGIA, bem como suporte a iniciativas avulsas dos seus associados. O Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia (SNIP) ocupa um lugar particular nas iniciativas da APP por ser a iniciativa mais importante na divulgação e promoção da investigação científica e aplicada na área da Psicologia em Portugal.

O XI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia que agora se realiza (20 a 22 de Junho de 2022) marca a primeira vez que este Simpósio é realizado em Vila Real e na região de Trás-os-Montes e Alto Douro. É, pois, motivo para fazer deste encontro científico uma verdadeira celebração e a Escola de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD) congratula-se por se associar a esta iniciativa.

O evento decorrerá então no Eco Campus da UTAD, em Vila Real, situado numa moldura natural autêntica com as majestosas serras do Alvão e do Marão como enquadramento promovendo a envolvimento do “Reino Maravilhoso” (como o designava Miguel Torga), que convida a um prazer único de juntar a natureza e o bem-estar com um evento científico de grande qualidade.

O XI SNIP atesta, ainda, a importância e diversidade de áreas e metodologias de investigação e intervenção que a Psicologia tem conquistado nos últimos anos, apresentando um programa diversificado e relevante, incluindo apresentações no âmbito da Avaliação Psicológica, Psicologia Clínica e Psicopatologia, Psicologia Experimental e Cognitiva, Neuropsicologia, Psicologia do Desenvolvimento, da Família, da Saúde e da Educação, Psicologia Comunitária e Ambiental, Psicologia Social e Política, Psicologia do Trabalho e das Organizações, Psicologia do Desporto, Vocacional, Envelhecimento e Género.

Durante três dias, mais de 300 participantes poderão escolher entre 271 comunicações científicas, garantindo uma excelente oportunidade para intercâmbio científico e partilha de experiências pessoais e profissionais de investigadores juniores e séniores, bem como de profissionais e restante comunidade científica.

A Comissão Organizadora do XI SNIP e a APP agradecem à UTAD o bom acolhimento a esta iniciativa. Estendemos os nossos agradecimentos a todos os participantes e oradores que apresentam os seus trabalhos. As últimas palavras de agradecimento vão para as pessoas que apoiaram a realização do XI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, desde os membros da Comissão Organizadora, aos membros da Comissão Científica, a todos os membros da equipa de Staff e aos alunos e funcionários não docentes da ECHS da UTAD.

Apesar dos tempos difíceis que temos vindo a vivenciar face à pandemia por COVID-19, é para nós uma grande honra poder reunir novamente investigadores, estudantes e profissionais numa complementaridade entre a academia e a prática, partilhando experiências e enriquecendo conhecimentos na área da Psicologia em Portugal. É com grande satisfação e sentido de responsabilidade que organizamos este encontro.

Será com o contributo de todos que o XI SNIP será certamente um momento importante de partilha de conhecimento e de celebração.

Desejamos a todos um excelente XI SNIP!

Catarina Pinheiro Mota (Presidente da Comissão Organizadora do XI SNIP)

Rui Costa-Lopes (Presidente da Associação Portuguesa de Psicologia)

Sara Hagá (Vice-Presidente da Associação Portuguesa de Psicologia)

## 20 JUN. (SEGUNDA-FEIRA)

e o quão bem-sucedidas são na execução do mesmo. No entanto, apesar de ser reconhecida a importância desta variável, até ao momento, pouco se sabe sobre a identidade profissional dos psicólogos Portugueses e a medida em que esta variável se relaciona com os resultados destes profissionais, entre os quais, a satisfação no trabalho. Com uma amostra transversal, composta por 183 psicólogos portugueses, na presente investigação objetivou-se analisar a relação entre as diferentes dimensões da identidade profissional do psicólogo e a satisfação no trabalho. De forma a alcançar o objetivo do estudo utilizou-se o Psychologists' Professional Identity Questionnaire (PPIQ) desenvolvido por Rosenlind e Bengtsson (2019), assim como o Brief Index of Affective Job Satisfaction desenvolvido por Thompson e Phua (2012), ambos adaptados à população portuguesa. Os resultados da presente investigação permitiram identificar que tanto para psicólogos do trabalho e das organizações como para os psicólogos formados em outras áreas, a identidade profissional, nas cinco dimensões consideradas na presente investigação (i.e., valores humanísticos, diretividade, conexão com a profissão, neutralidade e confiança profissional), têm relevância para a satisfação destes profissionais no seu trabalho. Tais resultados significam, que quanto mais relevância os participantes atribuem às diferentes dimensões da identidade profissional, mais satisfação no trabalho vão apresentar. As implicações práticas destes resultados serão discutidas.

### 16h50 **A relação entre a liderança responsável e a criatividade individual: O papel do compromisso afetivo**

LUÍS MIGUEL SIMÕES, ANA PATRÍCIA DUARTE E NEUZA RIBEIRO • T10.2

**Luís Miguel Simões** (Iscte- Instituto Universitário de Lisboa, Business Research Unit); **Ana Patrícia Duarte** (Iscte- Instituto Universitário de Lisboa, Business Research Unit); **Neuza Ribeiro** (Escola Superior de Tecnologia e Gestão e Centro de Investigação Aplicada em Gestão e Economia, Instituto Politécnico de Leiria)

**Palestrante:** Luís Miguel Simões

**Resumo:** Este estudo analisou como a liderança responsável explica a criatividade individual através da mediação do compromisso afetivo. Uma liderança responsável atribui relevância à criação de valor, à mudança e desenvolvimento sustentável, assim como permite experimentar ideias novas, criando assim um ambiente de trabalho propício à criatividade (Castro-González et al., 2019). Ademais, uma liderança responsável, contribuiu para que os colaboradores tenham experiências positivas de trabalho, contribuindo assim para o fortalecimento do apego emocional à organização (Haque et al., 2018; Simões & Duarte, 2021), que tem sido associado a maior criatividade (Ribeiro et al., 2020). Como forma de testar o modelo de investigação proposto utilizou-se uma metodologia quantitativa correlacional de corte transversal com base num questionário a trabalhadores (n=284). Os dados foram analisados utilizando a macro PROCESS. Os resultados são convergentes com a literatura e revelam uma relação direta positiva e significativa entre a liderança responsável e a criatividade individual, e apontam também para uma mediação parcial significativa, ou seja, o compromisso afetivo medeia significativamente a relação entre a liderança responsável e a criatividade individual. Podemos concluir que o compromisso afetivo se apresenta como um mecanismo psicossocial que ajuda a explicar a relação entre a liderança responsável e a criatividade, sendo este um dos principais contributos desta investigação, pois, para nosso conhecimento, não existem estudos que integrem estas variáveis no mesmo modelo. Assim sendo, a liderança responsável, juntamente com o compromisso afetivo, poderá favorecer um ambiente de trabalho positivo, contribuindo para a promoção de comportamentos individuais no trabalho, como a criatividade.

### 17h10 **Estratégias de gestão de conflitos e satisfação profissional: Estudo com colaboradores de IPSS**

TIAGO VASCONCELOS, ANABELA RODRIGUES, SÍLVIA LOPES E PAULO C. DIAS • T10.3

**Tiago Vasconcelos** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais); **Anabela Rodrigues** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais); **Sílvia Lopes** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais); **Paulo C. Dias** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais)

**Palestrante:** Anabela Rodrigues

**Resumo:** Os colaboradores de IPSS estando empregados em funções que envolvem a prestação de um serviço, como o cuidado a pessoas idosas, têm um trabalho com elevadas exigências físicas e/ou emocionais. Tendo em vista um desempenho elevado, torna-se necessário que estes profissionais se encontrem satisfeitos com o seu trabalho em vários aspetos, o que engloba a capacidade de gestão de conflitos, uma vez que, esta pode originar uma insatisfação laboral, conduzindo a uma realização desadequada das funções. Neste contexto, a presente investigação visa aprofundar o conhecimento desta temática. Com uma amostra de 100 colaboradores de IPSS, a quem se aplicou a Escala de Avaliação das Estratégias de Gestão de Conflitos (ROCI-II), o Cuestionario de Satisfaccion Laboral S20/23 (S20/23) e um questionário sociodemográfico, foi possível observar uma predominância, por parte destes profissionais, no uso da estratégia de gestão de conflitos de colaboração, comparativamente com uma menor utilização da estratégia de competição e compromisso. Adicionalmente, estes profissionais parecem ter níveis de satisfação mais elevados no

## 20 JUN. (SEGUNDA-FEIRA)

que se refere ao ambiente físico de trabalho e supervisão, comparativamente às restantes dimensões analisadas. Tal como esperado, verificou-se a existência de uma relação negativa e significativa entre a utilização da estratégia de gestão de conflitos de evitamento e a satisfação destes profissionais com a sua participação nas tomadas de decisão. No entanto, ao contrário do esperado, não se verificou a existência de mais relações significativas entre as restantes estratégias de gestão de conflitos e outros fatores de satisfação profissional. As implicações práticas destes resultados serão aprofundadas.

### 17h30 **O capital humano de hoje é o sucesso de amanhã: O efeito de uma mediação em série**

MÓNICA SALVADOR, ANA MOREIRA E LILIANA PITACHO • T104

**Mónica Salvador** (Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes); **Ana Moreira** (Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes e ISPA - Instituto Universitário); **Liliana Pitacho** (Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes)

**Palestrante:** Mónica Salvador

**Resumo:** Esta investigação tem como principal objetivo estudar o efeito mediador em série da percepção de suporte organizacional e da insegurança laboral na relação entre a percepção de cultura organizacional e as intenções de saída da organização. Com essa finalidade hipotetizou-se: (1) a percepção de cultura organizacional tem uma associação negativa e significativa com as intenções de saída; (2) a percepção de cultura organizacional tem uma associação positiva e significativa com a percepção de suporte organizacional; (3) a percepção de cultura organizacional tem uma associação negativa e significativa com a insegurança laboral; (4) a percepção de suporte organizacional tem uma associação negativa e significativa com as intenções de saída; (5) a insegurança laboral tem uma associação positiva e significativa com as intenções de saída; (6) a percepção de suporte organizacional tem uma associação negativa e significativa com a insegurança laboral; (7) a percepção de suporte organizacional e a insegurança laboral têm um efeito mediador em série na relação entre a percepção de cultura organizacional e as intenções de saída. A amostra deste estudo é constituída por 248 participantes, todos a trabalharem em organizações sediadas em Portugal. Comprovaram-se todas as hipóteses formuladas, verificando-se que a percepção do suporte organizacional e a insegurança laboral são os mecanismos que explicam a relação entre a percepção de cultura organizacional e as intenções de saída da organização.

### 17h50 **Práticas de Recursos Humanos e motivação laboral: Uma análise à luz da teoria da autodeterminação**

CAROLINA SILVEIRA, SÍLVIA LOPES, ANABELA RODRIGUES E PAULO C. DIAS • T105

**Carolina Silveira** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais); **Sílvia Lopes** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais); **Anabela Rodrigues** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais); **Paulo C. Dias** (Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais)

**Palestrante:** Sílvia Lopes

**Resumo:** A temática das práticas de Recursos Humanos (RH) e motivação laboral contempla dois aspetos com relevância na vida profissional das pessoas. As práticas de RH revelam bastante importância para o bom funcionamento das organizações. Por sua vez, a motivação laboral baseia-se nas razões que levam o colaborador a exercer uma determinada função, podendo estas razões assumir uma natureza de motivações intrínsecas e/ou extrínsecas ou verificar-se a ausência de motivação. As motivações intrínsecas implicam realizar um trabalho por uma questão de gosto genuíno ou por considerar pessoalmente importante esforçar-se no trabalho. As motivações extrínsecas consistem em realizar um trabalho porque as pessoas sentem que se não se esforçarem o suficiente podem ficar desempregadas. A ausência de motivação no trabalho implica as pessoas não verem razões para se esforçar pelo mesmo. Com uma amostra de 154 trabalhadores portugueses, testou-se a relação entre a percepção das práticas de RH e a motivação laboral. As Práticas de RH foram medidas através da Human Resources Practice Measure de Sobral et al (2019). As motivações foram medidas através da Multidimensional Work Motivation Scale de Gagné et al. (2015). Os resultados da investigação permitiram observar que quanto mais positiva a percepção das Práticas de RH, menos ausência de motivação e menos razões de motivação extrínseca, por parte dos colaboradores. Adicionalmente, foi possível observar que uma percepção mais positiva das Práticas de RH parece contribuir para aumentar a motivação dos colaboradores por razões intrínsecas. As implicações teóricas e práticas destes resultados serão discutidas.