



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

Relação entre Valências de Trabalho, o Bem-Estar Geral e a Satisfação Geral com a vida

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

Ângela Cristina Machado Almeida

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

JUNHO 2023



CATÓLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

Relação entre Valências de Trabalho, o Bem-Estar Geral e a Satisfação Geral com a Vida

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

Ângela Cristina Machado Almeida

Sob a Orientação da Prof.^a Doutora **Sílvia Lopes**

Agradecimentos

A elaboração da Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações só foi possível concretizar com o auxílio e apoio de pessoas que guardarei, com carinho e para sempre no meu coração.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à Professora Sílvia que com toda a paciência, carinho e dedicação me auxiliou e apoiou em todas as etapas deste projeto. Foi uma longa etapa, mas com o apoio da minha Supervisora o caminho tornou-se mais simples e até divertido. Obrigada, Professora, por acreditar em mim.

Agradecer aos meus pais, que alheios a este mundo acadêmico me apoiaram e nunca me deixaram desistir. Acompanharam com carinho todo o meu percurso e dedicaram-se a 100% a este projeto. Sem eles, eu não tinha conseguido realizar o meu sonho e a eles devo-lhes tudo.

Em seguida, agradecer ao Diogo, o meu namorado, que suportou todos os meus dramas e me incentivou nas etapas mais complicadas.

Agradecer à minha melhor amiga, Catarina, que me fazia rir quando eu achava que estava tudo perdido, que acreditou em mim desde o primeiro dia.

Por último, agradecer à minha amiga da faculdade, Mariana, que em conjunto conseguimos ir mais longe.

A todos, muito obrigada, o meu sucesso só se deve a quem me acompanha e não poderia ter arranjado melhor companhia para esta fase da minha vida.

Obrigada.

Resumo

A compreensão da influência do ambiente de trabalho no bem-estar físico, emocional e psicológico é crucial. A literatura apresenta várias pesquisas que exploram essa relação, destacando as valências de trabalho como um conceito relevante, que abrange as percepções positivas e negativas das experiências de trabalho dos indivíduos. O objetivo desta investigação foi entender como as valências de trabalho, tanto positivas quanto negativas, afetam o bem-estar dos colaboradores e, por sua vez, como essas valências podem influenciar a satisfação geral com a vida. O presente estudo adotou uma abordagem quantitativa, utilizando um desenho transversal e amostragem não probabilística. A amostra foi composta por 384 indivíduos portugueses com idade superior a 18 anos e empregados. Para avaliar as valências de trabalho, foi utilizada a escala *Work Valences Scale* (WVS), desenvolvida por Porfeli et al. (2012) e validada por Paquete (2019). O *Burnout* foi medido como utilização da escala *Maslach Burnout Inventory*, desenvolvida por Maslach e colegas (1996), já utilizada num estudo anterior (Chambel et al., 2021). Para avaliar o *Engagement*, foi utilizada a escala desenvolvida por Schaufeli et al. (2019). A satisfação geral com a vida foi avaliada por um conjunto de itens desenvolvidos por Diener et al. (1985), traduzidos e adaptados para a população portuguesa por Carvalho e Chambel (2016). Os resultados indicaram que as valências de trabalho têm uma relação significativa com o bem-estar e com a satisfação geral com a vida. Quando os indivíduos percebem valências de trabalho positivas, tendem a experimentar maior *Engagement* no trabalho. Em contrapartida, a percepção de valências de trabalho negativas está relacionada à manifestação de sintomas de *Burnout*. Além disso, observou-se que a percepção de valências de trabalho positivas está associada a uma maior satisfação geral com a vida, enquanto a percepção de valências de trabalho negativas está ligada a uma diminuição na satisfação geral com a vida. As implicações destes resultados serão discutidas.

Palavras-chave: Valências de trabalho, Burnout, Engagement, Satisfação geral com a vida

Abstract

Understanding the influence of the work environment on physical, emotional, and psychological well-being is crucial. The literature presents several pieces of research that explore this relationship, highlighting work' valences as a relevant concept that encompasses both positive and negative perceptions of individuals' work experiences. The purpose of this research was to understand how work valences, both positive and negative, affect employees' well-being and, in turn, how these valences may influence overall life satisfaction. The present study adopted a quantitative approach, using a cross-sectional design and non-probability sampling. The sample was composed of 384 Portuguese individuals over the age of 18 and employed. To assess work valences, the Work Valences Scale (WVS), developed by Porfeli et al. (2012) and validated by Paquete (2019), was used. Burnout was measured using the Maslach Burnout Inventory scale, developed by Maslach and colleagues (1996), and already used in a previous study (Chambel et al., 2021). The scale developed by Schaufeli et al. (2019) was used to assess Engagement. The overall life satisfaction was assessed by a set of items developed by Diener et al. (1985), translated and adapted for the Portuguese population by Carvalho and Chambel (2016). The results indicated that work valences have a significant relationship with well-being and with overall life satisfaction. When individuals perceive positive work valences, they tend to experience greater Engagement at work. Conversely, the perception of negative work valences is related to the manifestation of Burnout symptoms. In addition, it was observed that the perception of positive work valences is associated with higher overall life satisfaction. In contrast, the perception of negative work valences was linked to decreased overall life satisfaction. The implications of these findings will be discussed.

Keywords: Work Valences, Burnout, Engagement, General Satisfaction with Life

Índice

Introdução	9
Revisão da Literatura	11
Valências de trabalho.....	11
<i>Burnout</i>	13
<i>Engagement</i>	15
Satisfação Geral com a Vida	18
Relação entre as valências de trabalho e o bem-estar dentro e fora do trabalho.....	21
Método.....	23
Desenho do estudo.....	23
Modelo Concetual	24
Participantes	24
Instrumentos.....	27
<i>Questionário sociodemográfico</i>	27
<i>Valências de trabalho</i>	27
<i>Bem-Estar</i>	29

<i>Satisfação Geral com a Vida</i>	30
Resultados	30
Análises Descritivas	30
Teste de Hipóteses	35
Discussão	37
Contribuições Teóricas e Práticas	41
Referências Bibliográficas	42
Anexos	47

Introdução

O trabalho pode ser conceituado como uma atividade de natureza social na qual é requerido ao indivíduo aderir a determinadas normas estabelecidas. Além disso, o trabalho proporciona a oportunidade de produzir e criar, contribuindo assim para o desenvolvimento e progresso da organização na qual se encontra inserido. É essencial que o indivíduo se mantenha alinhado com os objetivos da instituição, tendo a sua remuneração estabelecida de acordo com o desempenho apresentado (Moretti, 2003).

O ambiente de trabalho exerce uma grande influência sobre o indivíduo, pois contribui para sua identidade e estabelece conexões essenciais com outras áreas importantes da vida. De acordo com os autores, quando uma pessoa avalia positivamente o seu trabalho, isso afeta o seu estado emocional, especificamente gera um sentimento de satisfação que se reflete na sua vida de maneira mais ampla. Dessa forma, é estabelecida uma relação entre o bem-estar no trabalho, ou seja, um estado emocional positivo que surge quando alguém aprecia a sua profissão, incluindo as experiências e os resultados relacionados à ocupação profissional (Gouveia et al., 2009).

De acordo com a pesquisa de Porfeli et al. (2008), o desenvolvimento profissional tem raízes na infância. O estudo aponta para a presença de duas dimensões distintas que influenciam de maneiras diferentes a motivação no trabalho (Porfeli et al., 2008). Posteriormente, na adolescência, há uma compreensão mais abrangente dos elementos relacionados ao trabalho, em grande parte devido à aprendizagem adquirida na escola e a experiências em trabalhos de curta duração (Porfeli et al., 2010).

Posto isto, o desenvolvimento vocacional pode promover a existência de valências de trabalho mais coesas compostas por aspetos positivos, bem como, por aspetos negativos. Consequentemente, as vivências e relacionamentos emocionais influenciam uma criação mais global sobre as valências de trabalho futuras, que podem surgir, como referido anteriormente

sendo positivas ou negativas.

Oliver (1977) relaciona as valências de trabalho com o bem-estar e refere que as valências são fortemente dependentes do esforço dedicado à ocupação profissional, isto é, se o colaborador percebe uma determinada tarefa como de extrema exigência é mais suscetível a formar uma valência negativa o que provoca um desgaste emocional e físico que leva à exaustão, elevado stress e *Burnout*. O mesmo acontece no que diz respeito às valências de trabalho positivas, isto é, um colaborador que perceba um determinado evento como agradável e que não exija um esforço extremo revela um bem-estar laboral positivo, como o *Engagement* (Sarker et al., 2010).

Assim sendo, que seja do conhecimento da autora do presente trabalho, as valências de trabalho ainda não foram analisadas com população ativa no mercado de trabalho. Desta forma, o presente estudo poderá contribuir para a literatura sobre a Psicologia do Trabalho e das Organizações, ao tentar verificar a aplicabilidade de um construto já estudado e desenvolvido na área da Psicologia Vocacional. Adicionalmente, este estudo também contribuirá para perceber a relação entre valências de trabalho e o bem-estar das pessoas dentro e fora do contexto de trabalho, ao medir indicadores como o *Engagement*, *Burnout* e Satisfação Geral com a Vida.

A presente investigação tem como principal objetivo perceber de que modo as valências de trabalho, tanto positivas como negativas, se relacionam com o *Engagement*, o *Burnout* e a Satisfação Geral com a Vida.

Revisão da Literatura

Valências de trabalho

É na infância que começa o desenvolvimento na carreira e uma das tarefas significativas deste período envolve o estabelecimento de uma orientação geral de trabalho ou valência, que reflete o grau relativo de atração e aversão das crianças ao trabalho e serve para promover ou inibir as tarefas profissionais, transferindo a criança do papel de estudante para o de trabalhador (Porfeli et al., 2012).

Lee e Porfeli (2015), conduziram um estudo nos EUA que ilustrou a aplicação da *WorkValences Scale*. A pesquisa demonstrou que a forma como os filhos percebem o comportamento e as emoções dos pais em contexto familiar pode ter um impacto significativo na maneira como os pais se comportam no trabalho e influenciar diretamente as suas atitudes e a motivação profissional e as valências de trabalho. Adicionalmente, a percepção, por parte dos filhos, de que os pais estão satisfeitos no trabalho associa-se positivamente com o seu envolvimento afetivo e cognitivo na escola. Ou seja, as percepções das crianças sobre as valências de trabalho dos pais medeiam a relação entre as valências reportadas pelos pais e a sua própria motivação académica e valência de trabalho (Paquete, 2019). Portanto, a forma como as crianças percebem o nível de satisfação dos pais nas suas ocupações profissionais desempenha um papel significativo na influência sobre o seu envolvimento na escola e a sua motivação em relação aos estudos e ao trabalho.

As valências de trabalho são resultantes da teoria da expectativa-valência, a qual se baseia na previsão de um determinado valor para um determinado resultado. As valências de trabalho surgem a partir de uma avaliação afetiva e cognitiva complexa desses resultados, na qual as pessoas atribuem um peso subjetivo à valência com base naquilo que satisfaz os seus interesses, desejos ou necessidades pessoais (Porfeli et al., 2012).

De acordo com Porfeli et al. (2012), foi descoberto que o desenvolvimento

profissional na infância fortalece as valências de trabalho no futuro. As valências de trabalho atuam como fatores que impulsionam ou inibem o desempenho de tarefas relacionadas ao campo profissional. Além disso, os autores acrescentam que as valências de trabalho das crianças têm a capacidade de influenciar o seu desejo de ingressar no mercado de trabalho no futuro (Porfeli et al., 2012).

A pesquisa aborda em duas formas básicas pelas quais as valências de trabalho surgem nas crianças. A primeira concentra-se nas experiências profissionais dos pais e como essas experiências influenciam a inclinação da criança para o trabalho, denomina-se a hipótese de ligação ocupacional. A segunda forma explica que as crianças são socializadas para o trabalho tanto no seio escolar quanto no seio familiar. Dessa forma, surge a ideia de que as crianças são socializadas tanto para a escola como, posteriormente, para o trabalho, por meio de uma influência familiar voltada para o trabalho e também num contexto escolar inserido na comunidade. Posto isto, os pais com experiências de trabalho negativas, isto é, que percebem a sua ocupação profissional como uma barreira ao contexto familiar, ou que têm horários de trabalho exigentes e alargados, tendem a ter filhos que revelam menor aproveitamento escolar, sem grandes expectativas para a carreira e com pouca confiança no seu futuro profissional (Porfeli et al., 2013).

Em suma, as valências de trabalho são um conceito que pode ser percebido como disposições positivas ou negativas para uma pessoa se envolver em determinada atividade, resultante de experiências prévias, armazenadas na memória e que sustentam crenças, cognições e comportamentos, inerentes à articulação mente-corpo. Portanto, as valências de trabalho consistem em disposições subjetivas, constituídas por expectativas de experiências de trabalho e afetividade de trabalho positivas ou negativas, podendo influenciar a aproximação ou o evitamento, facilitar ou inibir, a motivação, a exploração e o envolvimento em áreas de atividade. No entanto, é importante ressaltar que não há uma relação linear e

unidirecional entre as valências positivas e negativas, envolvendo tanto a aproximação quanto o afastamento de atividades. Isso significa que as valências negativas podem, por exemplo, desencadear motivação e investimento na área profissional, contradizendo a suposição anteriormente mencionada (Paquete, 2019).

Burnout

O primeiro autor a definir formalmente o *Burnout* foi Maslach (1976, citado por Bayes et al., 2021) como uma síndrome que envolve a exaustão, a despersonalização que se define pela falta de empatia ou distanciamento dos destinatários do serviço e, por fim um sentimento de reduzida realização profissional. Na atualidade o *Burnout* é geralmente posicionado como um estado de exaustão resultante de stress excessivo e prolongado no local de trabalho.

O *Burnout* foi inserido, em 2019, pela Organização Mundial de Saúde na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como uma doença crónica laboral, que é constituída por três dimensões distintas que se podem relacionar. A primeira dimensão é a exaustão emocional e é definida pela falta de entusiasmo e energia. A segunda é a despersonalização, caracterizada pela insensibilidade emocional, que reflete o desenvolvimento de atitudes frias, culminando em desumanização e intolerância. A última dimensão é a falta de realização no trabalho, fazendo os indivíduos vivenciarem situações de insuficiência e baixa autoestima (Leandro et al., 2020).

O *Burnout* está associado a várias repercussões, tais como elevados níveis de *stress*, ansiedade, problemas de saúde física e mental, bem como possíveis erros na execução de tarefas, que diminuem a autoestima e o sentido de realização profissional, comprometendo a qualidade do serviço prestado (Barba et al., 2021). De acordo com Santos et al. (2020), é importante destacar que o *Burnout* compromete as propriedades defensivas do sistema biológico do indivíduo, tornando-o mais suscetível a doenças infecciosas externas (Barba et

al., 2021). As mudanças no mercado de trabalho, como um ambiente focado no desempenho, economia de mercado livre e a globalização, resultam em exigências excessivas para os trabalhadores, o que pode facilitar o surgimento do *Burnout* entre os colaboradores (Kim et al., 2021).

O *Burnout* é considerado um indicador de presentismo, o que se torna uma questão problemática para a organização, uma vez que os colaboradores estão presentes fisicamente no trabalho, porém não conseguem alcançar os objetivos desejados. Isso ocorre por várias razões, como insatisfação, pessimismo, desânimo, alto nível de *stress*, sentimentos de impotência perante experiências negativas no trabalho e o próprio *Burnout* (Cabral, 2019).

Na literatura, existem evidências empíricas que apontaram para uma relação significativa entre a idade e o *Burnout*. Por exemplo, no estudo conduzido por Nyssen et al. (2003) com 151 médicos anestesistas, constatou-se que os jovens com menos de 30 anos apresentavam pontuações mais elevadas de *Burnout* em comparação com os indivíduos mais velhos, enquanto o sexo não se mostrou um preditor significativo de *Burnout*. No entanto, observou-se que o envolvimento do indivíduo com o ambiente de trabalho desempenha um papel importante no *Burnout*. Mais precisamente, o *Burnout* está associado à sobrecarga de trabalho, e esse fator de *stress* específico está fortemente relacionado com o esgotamento emocional (Walt, 2013).

Maslach et al. (1996) afirmaram que o *Burnout* resulta do conflito entre o indivíduo e o trabalho e identifica seis áreas de conflito, nomeadamente, a carga de trabalho, o controlo, a recompensa, a comunidade, a justiça e os valores (Walt, 2013). Maslach et al. (2001) destacaram que os conflitos entre superiores e subordinados são um indicador de *Burnout*. Estudos subsequentes, como o de Kluger et al. (2003), revelaram que melhorias nas relações interpessoais no ambiente de trabalho estão associadas a níveis mais baixos de *Burnout*. Isso ressalta a importância do envolvimento dos líderes na redução do *stress* e esgotamento no

local de trabalho, por meio da redução da carga de trabalho e das chamadas fora do horário de trabalho, o que pode ter um impacto positivo na situação (Walt, 2013).

Os estudos realizados por Embriaco et al. (2007) destacaram alguns fatores que podem contribuir para a redução de *Burnout* entre os colaboradores. Entre esses fatores estão a modificação das condições de trabalho, a gestão de conflitos interpessoais e o aprimoramento da organização do trabalho. Além disso, foi observado que o tempo gasto fora do ambiente de trabalho desempenha um papel importante na diminuição do *Burnout*. Por exemplo, pesquisas demonstraram que colaboradores que trabalham em *part-time* apresentam significativamente menos sintomas de *Burnout* em comparação com os colegas que trabalham a tempo integral / *full-time* (Walt, 2013).

Ao longo das décadas, houve uma maior ênfase na pesquisa sobre intervenções individuais em detrimento das intervenções organizacionais, porque acreditava-se que eram mais baratas e mais fáceis de implementar. No entanto, as estratégias individuais por si só são insuficientes para alcançar os objetivos desejados, uma vez que, no ambiente de trabalho, uma pessoa tem muito menos controle sobre os fatores de *stress* em comparação com as outras áreas de sua vida. A mudança efetiva ocorre quando são abordados tanto os fatores individuais quanto os organizacionais, reconhecendo a importância de ambos (Walt, 2013).

Engagement

O *Engagement* dos colaboradores é uma atitude no contexto de trabalho que resulta na excelência por parte dos indivíduos dentro da organização. Isso significa que os trabalhadores estão comprometidos com os objetivos e valores da empresa à qual pertencem. Nas organizações em que os colaboradores demonstram alto nível de *Engagement*, há um aumento na produtividade no local de trabalho, o que leva a clientes mais satisfeitos, aumento nas vendas e maior lucratividade para a empresa (Chanana et al., 2020).

Segundo Kahn (1990) o *Engagement* manifesta-se através da existência de um

comportamento fisiológico e físico que se traduz num bom desempenho no que concerne às suas responsabilidades dentro da organização. Sugere que o *Engagement* se expressa física, cognitiva e emocionalmente. A faceta cognitiva está associada a colaboradores com crenças e ambientes de trabalho de liderança. A faceta emocional significa indivíduos com atitudes positivas em relação à organização e aos líderes. A faceta física significa a força física dedicada para cumprir uma tarefa organizacional (Chanana et al., 2020).

O estudo de May et al. (2004) testou o modelo proposto por Kahn (1990) e constatou que a importância, a segurança e a disponibilidade da condição psicológica estão positivamente relacionadas ao *Engagement* dos colaboradores. Por sua vez, Schaufeli et al., (2002) desenvolveram o conceito de *Engagement* no trabalho e descreveram-no como um estado de espírito positivo relacionado ao trabalho. Esse estudo demonstrou que o *Engagement* dos colaboradores está associado ao envolvimento, satisfação e entusiasmo do indivíduo em relação ao trabalho (Chanana et al., 2020).

Existem várias definições do conceito de *Engagement*, mas a concetualização oferecida por Schaufeli et al., (2002) é a mais utilizada devido à sua popularidade na literatura e ao seu apoio empírico abrangente. Segundo estes autores, o *Engagement* no trabalho é um estado mental de realização profissional caracterizado por três aspetos principais: vigor, dedicação e absorção. Colaboradores caracterizados pelo vigor são descritos como mais enérgicos e mentalmente resilientes nos seus cargos de trabalho. Colaboradores que percecionam dedicação sentem um maior orgulho e respeito pelo trabalho realizado. Por fim, a absorção refere-se à capacidade dos colaboradores de mergulhar numa tarefa de trabalho por longos períodos (Wright & Silva, 2022).

Estudos recentes concluíram que o *Engagement* no trabalho é uma construção única e valiosa, diferenciando-se da satisfação profissional, do compromisso organizacional afetivo e do envolvimento no trabalho. O *Engagement* pode ser conceptualizado como um estado

afetivo e persistente que não se concentra em nenhum objeto, evento ou comportamento específico. Representa um nível elevado de energia, entusiasmo e conexão emocional com o trabalho, independentemente de circunstâncias externas ou fatores específicos (Wright & Silva, 2022).

É improvável que se possam alcançar e manter níveis elevados de *Engagement* apenas através de práticas de seleção. Por conseguinte, é importante que as organizações criem um clima que proporcione o *Engagement* dos colaboradores. Nomeadamente, através da forma conceção do trabalho, práticas de gestão e sistemas de recompensas que ajudem a satisfazer as necessidades dos colaboradores. Quando o contexto laboral é concebido de forma a ser estimulante e significativo, é expectável que promova o *Engagement* dos colaboradores (Gagné, 2014).

Da mesma forma, os gestores podem atender às necessidades dos colaboradores e, consequentemente, aumentar o seu *Engagement*, utilizando uma variedade de práticas. Quando são oferecidas recompensas e reconhecidas as competências dos colaboradores, em vez de controlar o seu comportamento, é proporcionado um aumento do *Engagement* das pessoas no trabalho. Reconhecer o trabalho árduo e os resultados alcançados pelos colaboradores é uma forma eficaz de demonstrar apreciação e incentivar a sua motivação e envolvimento com as atividades laborais (Gagné, 2014).

O desenvolvimento do *Engagement* no contexto laboral, os seus precedentes e as suas repercussões futuras são explicadas através do *Job Demands and Resources Model* (JD-R, de Bakker & Demerouti, 2017). O modelo distingue as características do trabalho em exigências e em recursos de trabalho. Primeiramente, as exigências de trabalho são definidas como os componentes físicos, psicológicos e sociais do trabalho que exigem um empenho físico ou psicológico dos colaboradores, como por exemplo, a pressão elevada no trabalho ou as

relações emocionalmente exigentes com os clientes. Por sua vez, os recursos de trabalho (por exemplo, o suporte social dos colegas e supervisores, a valorização, o *feedback* do trabalho e a autonomia) são expressos em comportamentos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais no trabalho que permitem atingir os objetivos, reduzir as exigências e por consequência, os custos fisiológicos e psicológicos, estimulando, assim, o desenvolvimento pessoal e a aprendizagem (Borges et al., 2017).

As exigências de trabalho são fatores que tendem a promover a exaustão, o estresse e o *Burnout*, uma vez que requerem que os colaboradores gastem mais energia do que o esperado. Essas exigências podem incluir pressão intensa no trabalho ou relacionamentos desafiadores com clientes, por exemplo. Por outro lado, os recursos de trabalho são os principais preditores *Engagement*, motivação e satisfação no trabalho. Os recursos de trabalho preenchem as necessidades psicológicas básicas dos colaboradores, como a necessidade de autonomia e relacionamentos no ambiente de trabalho. Isso engloba a presença de um ambiente de apoio social por parte dos colegas e supervisores, o reconhecimento pelo trabalho realizado, o feedback sobre o desempenho e a oportunidade de ter um grau de controle e autonomia nas tarefas atribuídas. (Borges et al., 2017). Ao fornecer esses recursos aos colaboradores, as organizações podem promover um ambiente de trabalho mais favorável, que estimula o *Engagement*, a motivação e a satisfação dos colaboradores. Neste sentido, o *Engagement* no trabalho é afetado pelas exigências e recursos presentes no ambiente de trabalho, e por sua vez, influencia o desempenho tanto individual quanto organizacional (Borges et al., 2017).

Satisfação Geral com a Vida

A Satisfação Geral com a Vida define-se como sendo uma avaliação sobre a vida de acordo com critérios individuais e diferenciados. A avaliação remete para um julgamento cognitivo da própria vida e não incide em nenhum contexto específico da vida pessoal. O

construto pode ser considerado como uma comparação entre as diversas experiências de vida do indivíduo e o padrão por ele escolhido, ou seja, sugere uma comparação com o seu meio social, cultural e histórico (Joia et al., 2007).

A avaliação da Satisfação Geral com a Vida é baseada nas diversas experiências e vivências do indivíduo, levando em consideração os diferentes papéis desempenhados ao longo da vida. Essa avaliação é considerada inseparável dos diversos contextos nos quais uma pessoa investe o seu tempo e energia. Embora a Satisfação Geral com a Vida como um todo seja um indicador relevante do bem-estar subjetivo, ela pode variar dependendo dos diferentes contextos nos quais uma pessoa desempenha os seus papéis de vida. Noutras palavras, a Satisfação Geral com a Vida é influenciada pelas experiências e desafios enfrentados em cada um dos diferentes aspectos da vida (Rabaça, 2018).

A análise da Satisfação Geral com a Vida constitui um dos indicadores de bem-estar subjetivo recomendados pela Organização Mundial de Saúde. O instrumento desenvolvido por Diener et al. (1985) é a medida mais utilizada para avaliar esta variável. Conforme apontado pelos autores, a Satisfação Geral com a Vida envolve um processo cognitivo no qual os indivíduos fazem uma avaliação geral da qualidade das suas vidas em diversos contextos, como trabalho ou família. Portanto, quanto maior a pontuação obtida em relação à Satisfação Geral com a Vida, maior é a satisfação abrangente do indivíduo com a sua vida como um todo. Assim sendo, a Satisfação Geral com a Vida reflete a percepção subjetiva do indivíduo sobre a qualidade da sua vida em diferentes aspectos, e uma pontuação mais alta indica um maior nível de satisfação global (Lopes, 2018).

A Satisfação Geral com a Vida é vista como a avaliação positiva que uma pessoa faz da sua vida como um todo, bem como de aspectos específicos, como família, trabalho, estudo, lazer, amigos e saúde. Representa uma componente cognitiva do bem-estar subjetivo, ou seja,

é baseada nas percepções e avaliações individuais sobre a qualidade e o grau de realização em diferentes áreas da vida. A Satisfação Geral com a Vida abrange tanto as experiências subjetivas, como sentimentos e emoções, quanto as circunstâncias objetivas, como condições de vida, realizações e conquistas. A Satisfação Geral com a Vida culmina na discriminação do resultado percebido entre as expectativas e a realidade do indivíduo resultante das trocas sociais entre o indivíduo e o seu contexto micro (família, apoio social) e macrossocial (cultura) (Strelhow et al., 2010).

O estudo da Satisfação Geral com a Vida faz parte de um campo amplo de investigação que abrange perspectivas sobre a qualidade de vida das pessoas e está relacionado à área da Psicologia Positiva. Nesse contexto, a Satisfação Geral com a Vida está interligada a aspectos importantes, como felicidade e percepção de saúde. Um componente central da Psicologia Positiva é o bem-estar subjetivo, que engloba a Satisfação Geral com a Vida, o afeto positivo e o negativo. Assim, a Satisfação Geral com a Vida e o bem-estar subjetivo desempenham um papel fundamental na forma como as pessoas experimentam a felicidade, percebem sua saúde e interagem com os outros (Strelhow et al., 2010).

Existem duas abordagens teóricas principais para investigar as diferenças individuais na Satisfação Geral com a Vida: a perspectiva *top-down* e a perspectiva *bottom-up*. A abordagem *top-down* postula que os traços de personalidade estáveis determinam a satisfação das pessoas com a vida. Por outro lado, a abordagem *bottom-up* destaca a importância do contexto situacional e considera que a Satisfação Geral com a Vida é influenciada por diversos contextos do cotidiano, como o trabalho, o lazer e as relações sociais. Na literatura, é possível encontrar evidências empíricas que apontam para ambas as direções de influência, sugerindo que a relação entre traços de personalidade e contextos situacionais com a Satisfação Geral com a Vida é bidirecional. Estudos que investigam simultaneamente ambas as dimensões têm demonstrado que os diferentes domínios da vida têm efeitos significativos

na Satisfação Geral com a Vida, e esses efeitos variam dependendo do domínio específico (Jarosz, 2022).

Relação entre as valências de trabalho e o bem-estar dentro e fora do trabalho

O contexto laboral desempenha um papel significativo na vida das pessoas. O que afeta diretamente o seu bem-estar físico, emocional e psicológico. Ao longo da literatura é possível encontrar diversas pesquisas que relatam o impacto do trabalho no bem-estar dos indivíduos. Anteriormente, definimos as valências de trabalho como um conceito que inclui as disposições tanto positivas como negativas de um indivíduo face ao trabalho (Paquete, 2019). Posto isto, é importante perceber de que modo é que estas valências afetam o bem-estar do indivíduo dentro e fora do trabalho.

No final do século XX, Kahn (1990) aborda as condições psicológicas que influenciam a perceção do *Engagement* no trabalho por parte dos indivíduos, bem como a ausência desse *Engagement*. O autor sustenta que o *Engagement* no trabalho é influenciado por três condições psicológicas: significado, segurança e disponibilidade de recursos. Dessa forma, Kahn define o significado como a perceção do trabalho como algo valioso, relevante e importante para o indivíduo. Ele enfatiza que, quando os indivíduos encontram significado no seu trabalho, estão mais propensos a se envolver ativamente e a se identificar com as tarefas e objetivos organizacionais. Consequentemente, quando os trabalhadores percebem o seu trabalho como sendo significativo e gratificante, eles experienciam níveis mais elevados de bem-estar no contexto de trabalho, incluindo satisfação, envolvimento e afeto positivo (Kahn, 1990).

Grant e Parker (2009) conduziram uma investigação acerca dos impactos da realização de tarefas desafiadoras e significativas no bem-estar dos colaboradores. Os resultados evidenciaram que a existência de tarefas desafiadoras, que conferem um sentido positivo ao trabalho, está correlacionada a um maior bem-estar laboral. Ademais, os efeitos

benéficos dessas facetas ocupacionais extrapolam o âmbito profissional, influenciando igualmente a felicidade e a satisfação global com a vida (Grant & Parker, 2009). Timms et al. (2015) empreenderam um estudo acerca do impacto de práticas flexíveis de organização laboral no bem-estar dos colaboradores, tanto no âmbito profissional como pessoal. Os resultados revelaram uma associação positiva entre a implementação de políticas flexíveis, tais como horários de trabalho maleáveis e oportunidades de trabalho remoto, e a satisfação no trabalho, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e o bem-estar geral (Timms et al., 2015).

De acordo com um estudo recente conduzido por Sandrin et al. (2020), foi estabelecida uma ligação entre os afetos positivos e resultados mais favoráveis na vida. Isto é, indivíduos que apresentam uma disposição afetiva mais positiva tendem a alcançar resultados mais favoráveis nas suas vidas. Os investigadores destacaram que colaboradores com baixos níveis de afetos positivos e altos níveis de afetos negativos têm maior probabilidade de experimentar intenções de saída da organização, conflitos entre trabalho e família e absentismo. A teoria enfatiza que o afeto positivo tem sido frequentemente associado a resultados positivos, enquanto o afeto negativo tem sido relacionado a resultados menos adaptativos. Portanto, quando um indivíduo adota uma perspetiva positiva em relação ao trabalho e percebe aspetos positivos no seu ambiente de trabalho, isso tem um impacto positivo no seu bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, na sua Satisfação Geral com a Vida (Sandrin et al., 2020).

Estas investigações realçam a importância das facetas do trabalho, como tarefas desafiadoras e significativas, bem como a flexibilidade no ambiente laboral, para o bem-estar dos indivíduos tanto no contexto profissional quanto no pessoal.

Tendo por base a revisão teórica efetuada, formula-se a seguinte hipótese de investigação:

H1: Existe uma relação entre as valências de trabalho e o bem-estar no trabalho.

H1a: Existe uma relação positiva e significativa entre as valências de trabalho positivas e o *Engagement*.

H1b: Existe uma relação negativa e significativa entre as valências de trabalho positivas e o *Burnout* (i.e., exaustão e cinismo).

H1c: Existe uma relação negativa e significativa entre as valências de trabalho negativas e o *Engagement*.

H1d: Existe uma relação positiva e significativa entre as valências de trabalho negativas e o *Burnout* (i.e., exaustão e cinismo).

H2: Existe uma relação entre as valências de trabalho e a Satisfação Geral com a Vida.

H2a: Existe uma relação positiva e significativa entre as valências de trabalho positivas e a Satisfação Geral com a Vida.

H2b: Existe uma relação negativa e significativa entre as valências de trabalho negativas e a Satisfação Geral com a Vida.

Método

Desenho do estudo

A presente pesquisa classifica-se como sendo um estudo quantitativo de natureza transversal. A pesquisa transversal é definida como sendo um estudo epidemiológico em que o fator e o efeito são observados no mesmo momento. Estudos transversais visualizam a situação de uma população num determinado momento como instantâneos da realidade, ou seja, estudos de natureza transversal indicam os fatores que levam a uma determinada causa. Em suma, os estudos transversais identificam os fatores que estão associados a uma determinada causa, examinando uma amostra da população em um único momento (Barros,

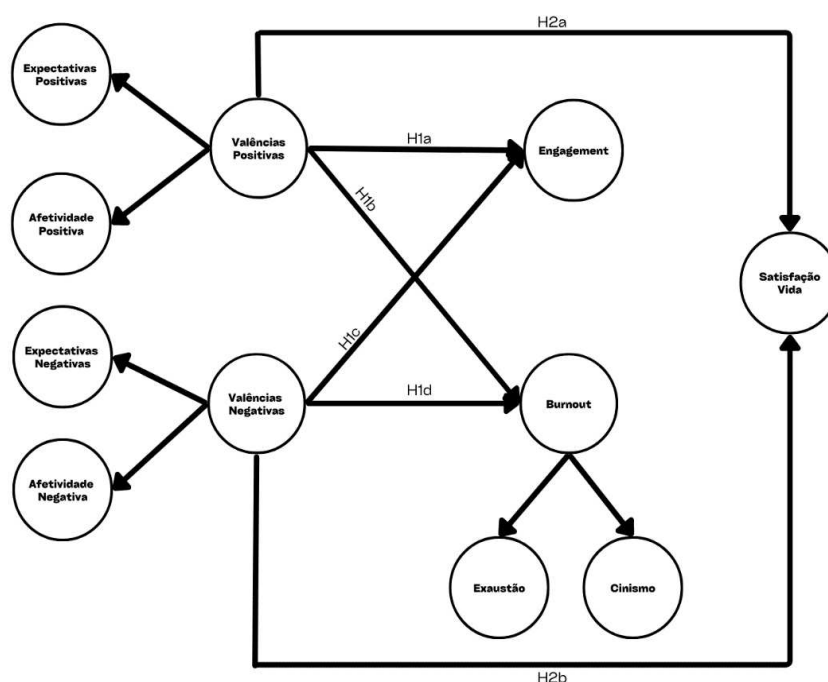
2020).

Modelo Concetual

Neste trabalho serão analisadas três variáveis: as valências de trabalho (positivas e negativas), o bem-estar no trabalho (*Engagement* e *Burnout*) e Satisfação Geral com a Vida. Conforme é possível observar através do Modelo Concetual (Figura 1), a presente investigação vai procurar analisar a relação entre as Valências de trabalho e o Bem-Estar no trabalho, bem como a relação entre as Valências de trabalho e a Satisfação Geral com a Vida.

Figura 1.

Modelo concetual



Participantes

A presente investigação recorreu ao método de amostragem não-probabilístico por conveniência. Este método utiliza a técnica de amostragem não aleatória e revela uma facilidade no recrutamento dos participantes (VanderStoep & Johnston, 2009).

A amostra do estudo é constituída por 384 indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 70 anos (M=36 anos, DP=11.18). Cerca de 76% (n=292) dos participantes

identifica-se com o sexo feminino e 24% (n=92) com o sexo masculino. No que concerne as habilitações dos participantes 10.6% (n=40) frequentaram até ao 9º ano, 21.2% (n=81) frequentaram o ensino secundário, 37.2% (n=142) obtiveram o grau de licenciatura e 31.2% (n=119) concluíram o grau de mestrado ou superior. Na amostragem obtida verificou-se que 62.2% (n= 237) dos participantes exerce funções na sua área de formação e foi possível constatar que 82.3% (n=293) realiza atividade no setor dos serviços e 17.7% (n=66) no setor da indústria. No que diz respeito ao formato de trabalho 68.8% (n= 264) trabalha em modo presencial, 26.6% (n=102) em modo misto e, apenas 4.2% em modo 100% online. Relativamente à situação contratual 72.4% (n=278) dos indivíduos trabalham a termos efetivos, 15.9% (n=61) trabalham com contrato a termo e 7% (n=27) são trabalhadores independentes. Por último, no que se refere ao tempo de exercício das funções dentro da presente organização, podemos verificar que 23 % (n=88) trabalham à menos de 1 ano na organização, 16.7% (n=64) entre 1 e 2 anos, 19.1% (n=73) entre os 3 e os 5 anos, 15.3% (n=59) trabalha na organização entre os 6 e os 10 anos, 7.6% (n=29) entre os 11 e os 15 anos, 6% (n=23) entre os 16 e os 20 anos, 8.6% (n=33) entre os 21 e os 30 anos e, por fim, 3.7% (n=14) trabalham à mais de 30 anos na empresa. As informações acima descritas encontram-se esquematizadas na tabela abaixo (Tabela 1).

Tabela 1

Descrição sociodemográfica da amostra (n = 384)

Variável	Respostas	n	%
Sexo	Masculino	92	24.0
	Feminino	292	76.0

Habilitações	Até ao 9º Ano	40	10.5
	Ensino Secundário	81	21.2
	Licenciatura	142	37.2
	Mestrado ou superior	119	31.2
Área de formação	Não	144	37.8
	Sim	237	62.2
Setor de atividade	Serviços	293	81.6
	Indústria	66	18.4
Trabalhador-estudante	Não	316	82.3
	Sim	68	17.7
Primeiro emprego	Não	296	77.3
	Sim	87	22.7
Teletrabalho	Não	264	69.1
	Sim	118	30.9
Formato de trabalho	100% presencial	264	68.8
	100% teletrabalho	16	4.2
	Misto (tanto teletrabalho/presencial)	102	26.6
Situação Contratual	Trabalhador efetivo	278	72.4
	Trabalhador com contrato a termo	61	15.9
	Trabalhador independente	27	7.0
	Outra	18	4.7
Carga Horária	Trabalho a tempo parcial	41	10.7

	Trabalho a tempo inteiro	343	89.3
Tempo na Organização	Menos de 1 ano	88	23.0
	Entre 1 e 2 anos	64	16.7
	Entre 3 e 5 anos	73	19.1
	Entre 6 e 10 anos	59	15.4
	Entre 11 e 15 anos	29	7.6
	Entre 16 e 20 anos	23	6.0
	Entre 21 e 30 anos	33	8.6
	Mais de 30 anos	14	3.7

Instrumentos

De modo, a alcançar o objetivo da presente investigação, foi necessário elaborar um inquérito online com o auxílio da plataforma *Google Forms* que serviu na partilha e divulgação.

Questionário sociodemográfico

O questionário foi elaborado pela autora do presente estudo e através do mesmo pretendia-se obter algumas informações consideradas relevantes para a integração da investigação como o sexo, a idade dos participantes, as habilitações literárias, a área de formação, a profissão, o setor de atividade, a situação contratual, o tempo na organização, a carga horaria e o formato de trabalho.

Valências de trabalho

A escala utilizada para a avaliação das valências de trabalho é a *Work Valences Scale*

(WVS) desenvolvida por Porfeli et al. (2012) e validada por Paquete (2019). O instrumento é constituído por quatro subescalas e todas são compostas por 7 itens avaliados através da escala de Likert de 5 pontos. A primeira subescala é as expectativas de experiências de trabalho positivas (e.g. “*É tratado(a) de forma justa pelo seu patrão/chefe*”), a segunda subescala é as expectativas de experiências de trabalho negativas (e.g. “*É maltratado(a) no trabalho*”), de seguida é apresentada a subescala da afetividade de trabalho positiva (e.g. “Feliz”) e, por fim, a subescala da afetividade de trabalho negativa (e.g. “Triste”). Estas subescalas são agrupadas em dois fatores de segunda-ordem inter-relacionados, designados valências de trabalho positivas e valências de trabalho negativas. A diferença entre a pontuação nas valências de trabalho negativas e a pontuação nas valências de trabalho positivas resulta num *score* total de valências de trabalho. Com o intuito de examinar as propriedades psicométricas da medida utilizada, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória. Primeiramente, testámos um modelo de dois fatores latentes [SRMR = .06; $\chi^2(345) = 1282.50$; IFI = .85; TLI = .83; CFI = .85; RMSEA = .08]. De seguida, testámos o modelo com quatro variáveis latentes de 1ª ordem (Afetividade de Trabalho Positiva, Afetividade de Trabalho Negativa, Expectativas de Experiência de Trabalho Positivas e Expectativas de Experiência de Trabalho Negativas) e duas variáveis latentes de 2ª ordem (Valências de Trabalho Positivas e Valências de Trabalho Negativas). As Valências de Trabalho Positivas são explicadas pela Afetividade de Trabalho Positiva e Expectativas de Experiência de Trabalho Positivas, enquanto as Valências de Trabalho Negativas são explicadas pela Afetividade de Trabalho Negativa e Expectativas de Experiência de Trabalho Negativas. O modelo de quatro fatores de 1º ordem e dois fatores de 2ª ordem apresentou os melhores resultados no que concerne ao ajuste do modelo [SRMR = .06; $\chi^2(343) = 914.22$; IFI = .91; TLI = .90; CFI = .91; RMSEA = .07]. O índice de consistência interna do instrumento foi adequado em todas as subescalas: expectativas de experiências de trabalho

positivas – $\alpha = .88$, expectativas de experiências de trabalho negativas – $\alpha = .81$, afetividade de trabalho positiva – $\alpha = .88$ e afetividade de trabalho negativa – $\alpha = .87$.

Bem-Estar

Burnout.

A escala que possibilitou a avaliação do *Burnout* foi a Maslach Burnout Inventory de Maslach e colegas (1996), já utilizada num estudo anterior (Chambel et al., 2021). O instrumento é composto por 5 itens que medem a exaustão que é o sentimento de esgotamento e sobrecarga dos recursos emocionais e físicos, por exemplo, “Sinto-me emocionalmente exausto no meu trabalho” e, por 5 itens que avaliam o cinismo que é a despersonalização em relação ao trabalho, em que o indivíduo mostra um excessivo distanciamento face ao trabalho, por exemplo “perdi o entusiasmo pelo meu trabalho”. De modo a avaliar o *Engagement* foi utilizado a escala de Likert de 7 pontos em que o ponto 0 representa a resposta “Nunca” e o ponto 6 a resposta “Todos os dias”. O índice de consistência interna dos itens que avaliam a exaustão e o cinismo são adequados com um Alfa de Cronbach de .93 e .80 respetivamente.

Engagement.

De modo a avaliar o *Engagement* foi utilizada a escala contruída por Schaufeli et al. (2019) composta por três itens: “No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia”, “Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho” e “Estou imerso no meu trabalho”. A resposta é fundamentada pela escala de Likert de sete pontos, onde o ponto 0 corresponde à resposta “Nunca” e o ponto 6 representa a resposta “Todos os dias”. O índice de consistência interna do instrumento é adequado com um Alfa de Cronbach de .75.

Com o intuito de examinar as propriedades psicométricas das medidas utilizadas para avaliar o Bem-Estar, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória. Testámos o modelo

que inclui três variáveis latentes de 1ª ordem (*Engagement*, Exaustão e Cinismo) e uma variável latente de 2ª ordem (*Burnout*) que é explicada pela Exaustão e pelo Cinismo [SRMR = .08; $\chi^2(55) = 1997.88$; IFI = .96; TLI = .94; CFI = .96; RMSEA = .08].

Satisfação Geral com a Vida

De forma a avaliar a Satisfação Geral com a Vida foi utilizado um conjunto de itens desenvolvido por Diener et al. (1985), traduzidos e adaptados para a população portuguesa por Carvalho e Chambel (2016). O instrumento é composto por 5 itens avaliados numa escala de Likert de 7 pontos, onde o ponto 1 representa a resposta “discordo fortemente” e o ponto 7 representa a resposta “concordo fortemente”. O índice de consistência interna do instrumento é adequado com um Alfa de Cronbach de .87. Com o intuito de examinar as propriedades psicométricas da medida, foi realizada uma Análise Fatorial Confirmatória. Testámos o modelo que inclui os cinco itens a saturar numa única variável latente de 1ª ordem [SRMR = .02; $\chi^2(5) = 15.15$; IFI = .99; TLI = .98; CFI = .99; RMSEA = .07].

Resultados

Análises Descritivas

Nesta secção, serão expostos os resultados obtidos por meio da pesquisa realizada, considerando as variáveis examinadas, tais como Valências Positivas (e as suas sub-dimensões, Expectativa Positiva, Afetividade Positiva,), Valências Negativas (e as suas sub-dimensões, Expectativa Negativa, Afetividade Negativa), *Engagement*, *Burnout* (e as suas sub-dimensões, Exaustão, Cinismo,) e a Satisfação Geral com a Vida. Na Tabela 2, encontram-se apresentadas as análises descritivas das variáveis investigadas.

Na Tabela 2, constata-se que os participantes parecem ter quase sempre Expectativa Positiva em relação ao seu trabalho (Média = 3.71; DP = 0.81), bem como sentir quase

sempre Afetividade Positiva (Média = 3.61; DP = 0.73). Os dados parecem indicar que os participantes quase nunca têm Expectativa Negativa (Média = 2.36; DP = 0.80) e revelam que os participantes parecem sentir quase nunca Afetividade Negativa (Média = 2.14; DP = 0.75). Quando analisando numa perspectiva mais global, os dados parecem que os participantes tendem a perceber um nível positivo de Valências Positivas (Média = 3.66; DP = 0.71) e um nível reduzido de Valências Negativas (Média = 2.25; DP = 0.70). Em relação ao *Engagement*, é possível constatar que, em média, os participantes parecem sentir este indicador de bem-estar no seu trabalho uma vez por semana (Média = 3.90; DP = 1.23). Quanto à Exaustão, em média, os participantes parecem apresentar este indicador negativo de bem-estar algumas vezes por mês (Média = 3.07; DP = 1.64). No que diz respeito ao Cinismo, é possível observar que, em média, estes participantes parecem apresentar esta variável uma vez ou menos por mês (Média = 2.18; DP = 1.34). De uma forma global, quanto ao *Burnout*, os participantes parecem sentir este indicador negativo de bem-estar algumas vezes por mês (Média = 2.62; DP = 1.35). Por fim, quanto à Satisfação Geral com a Vida, os participantes não parecem estar nem satisfeitos nem insatisfeitos com a sua vida de uma forma geral (Média = 4.44; DP = 1.21).

Com base nos dados apresentados na Tabela 2, observa-se que os valores de Assimetria e Curtose estão abaixo dos valores de referência estabelecidos por West et al. (1996). Além disso, considerando que a amostra consiste em 384 respostas, de acordo com Marôco (2018), podemos inferir que a média amostral possui uma distribuição suficientemente próxima à distribuição normal. Portanto, é justificável utilizar testes paramétricos para avaliar as questões de pesquisa.

A Tabela 3 apresenta as correlações entre as variáveis estudadas e as variáveis demográficas. Analisando as correlações obtidas, foi possível verificar que a variável Expectativa Positiva mantém uma relação positiva significativa com o Teletrabalho ($r = .18$,

$p < .01$). Contudo, apresenta uma relação negativa significativa com o Sexo ($r = -.12, p < .05$), com o Setor de Atividade ($r = -.16, p < .01$) e com a Antiguidade ($r = -.16, p < .01$).

No que concerne a variável Afetividade Positiva, concluímos que existe uma relação positiva significativa com a variável Teletrabalho ($r = .11, p < .05$) e a variável Expectativa Positiva ($r = .72, p < .01$). Em relação à variável Expectativa Negativa, podemos observar que existe uma relação positiva significativa com a Idade ($r = .16, p < .01$), o Setor de Atividade ($r = .12, p < .05$) e a Antiguidade ($r = .17, p < .01$) e uma relação negativa significativa com a Expectativa Positiva ($r = -.61, p < .01$) e a Afetividade Positiva ($r = -.55, p < .01$). Quanto à variável Afetividade Negativa, verificámos que existe uma relação positiva significativa com o Sexo ($r = .15, p < .01$) e a Expectativa Negativa ($r = .61, p < .01$). Analisámos também, que existe uma relação negativa significativa com a Expectativa Positiva ($r = -.66, p < .01$) e com a Afetividade Positiva ($r = -.67, p < .01$).

As Valências Positivas relacionam-se positiva e significativamente com o Teletrabalho ($r = .15, p < .01$), a Expectativa Positiva ($r = .94, p < .01$) e a Afetividade Positiva ($r = .92, p < .01$). Relacionam-se negativa e significativamente com o Sexo ($r = -.10, p < .05$), o Setor de Atividade ($r = -.12, p < .05$), a Expectativa Negativa ($r = -.63, p < .01$) e a Afetividade Negativa ($r = -.71, p < .01$). As Valências Negativas estão relacionadas positiva e significativamente com o Sexo ($r = .10, p < .05$), a Idade ($r = .12, p < .05$), a Antiguidade ($r = .12, p < .05$), a Expectativa Negativa ($r = .90, p < .01$) e a Afetividade Negativa ($r = .89, p < .01$). Quanto à relação negativa e significativa, as Valências Negativas, relacionam-se com a Expectativa Positiva ($r = -.71, p < .01$), a Afetividade Positiva ($r = -.68, p < .01$) e as Valências Positivas ($r = -.75, p < .01$).

No que se refere à variável *Engagement*, esta está relacionada positiva e significativamente com a Idade ($r = .16, p < .01$), o Teletrabalho ($r = .16, p < .01$), o Horário ($r = .11, p < .05$), a Expectativa Positiva ($r = .63, p < .01$), a Afetividade Positiva ($r = .62, p < .01$).

.01) e as Valências Positivas ($r = .67, p < .01$). O *Engagement*, também está relacionado negativa e significativamente com o Sexo ($r = -.14, p < .01$), a Expectativa Negativa ($r = -.35, p < .01$), a Afetividade Negativa ($r = -.53, p < .01$) e as Valências Negativas ($r = -.49, p < .01$).

No que concerne a variável Exaustão, concluímos que existe uma relação positiva significativa com a Idade ($r = .16, p < .01$), o Setor de Atividade ($r = .14, p < .01$), a Antiguidade ($r = .24, p < .01$), a Expectativa Negativa ($r = .6, p < .01$), a Afetividade Negativa ($r = .64, p < .01$) e as Valências Negativas ($r = .73, p < .01$). É possível verificar uma relação negativa e significativa com a Expectativa Positiva ($r = -.56, p < .01$), a Afetividade Positiva ($r = -.53, p < .01$), as Valências Positivas ($r = -.59, p < .01$) e o *Engagement* ($r = -.41, p < .01$).

O Cinismo relaciona-se positiva e significativamente com o Sexo ($r = .10, p < .05$), a Idade ($r = .12, p < .05$), a Antiguidade ($r = .16, p < .01$), a Expectativa Negativa ($r = .52, p < .01$), a Afetividade Negativa ($r = .63, p < .01$), as Valências Negativas ($r = .64, p < .01$) e a Exaustão ($r = .64, p < .01$). No entanto, relaciona-se negativa e significativamente com o Teletrabalho ($r = -.19, p < .05$), a Expectativa Positiva ($r = -.61, p < .01$), a Afetividade Positiva ($r = -.54, p < .01$), as Valências Positivas ($r = -.62, p < .01$) e o *Engagement* ($r = -.52, p < .01$).

Em relação ao *Burnout* observámos que este se relaciona positiva e significativamente com o Sexo ($r = .11, p < .05$), a Idade ($r = .15, p < .01$), o Setor de Atividade ($r = .12, p < .05$), a Antiguidade ($r = .23, p < .01$), a Expectativa Negativa ($r = .67, p < .01$), a Afetividade Negativa ($r = .70, p < .01$), as Valências Negativas ($r = .76, p < .01$), a Exaustão ($r = .92, p < .01$) e o Cinismo ($r = .89, p < .01$). Contudo, relaciona-se negativa e significativamente com o Teletrabalho ($r = -.11, p < .05$), a Expectativa Positiva ($r = -.65, p < .01$), a Afetividade Positiva ($r = -.59, p < .01$), as Valências Positivas ($r = -.67, p < .01$) e o *Engagement* ($r = -$

.51, $p < .01$).

Por fim, a Satisfação Geral com a Vida está relacionada positiva e significativamente com a Expectativa Positiva ($r = .43$, $p < .01$), a Afetividade Positiva ($r = .49$, $p < .01$), as Valências Positivas ($r = .49$, $p < .01$) e o *Engagement* ($r = .29$, $p < .01$) e está relacionada negativa e significativamente com o Sexo ($r = -.13$, $p < .05$), a Expectativa Negativa ($r = -.39$, $p < .01$), a Afetividade Negativa ($r = -.41$, $p < .01$), as Valências Negativas ($r = -.45$, $p < .01$), a Exaustão ($r = -.35$, $p < .01$), o Cinismo ($r = -.33$, $p < .01$) e o *Burnout* ($r = -.37$, $p < .01$).

Tabela 2

Análises descritivas das variáveis em estudo.

	Média	DP	Assimetria	Curtose	Amplitude	Mínimo	Máximo
Expectativa Positiva	3.71	0.81	-0.43	-0.30	3.71	1.29	5.00
Afetividade Positiva	3.61	0.73	-0.41	0.07	3.86	1.14	5.00
Expectativa Negativa	2.36	0.80	0.36	-0.45	3.86	1.00	5.00
Afetividade Negativa	2.14	0.75	0.60	0.05	4.00	1.00	5.00
Valências Positivas	3.66	0.71	-0.42	0.01	3.79	1.21	5.00
Valências Negativas	2.25	0.70	0.42	-0.20	3.93	1.00	4.93
<i>Engagement</i>	3.90	1.23	-0.63	0.27	5.67	0.33	6.00
Exaustão	3.07	1.64	0.09	-0.93	6.00	0.00	6.00
Cinismo	2.18	1.34	0.60	-0.16	5.80	0.00	5.80
<i>Burnout</i>	2.62	1.35	0.23	-0.67	5.90	0.00	5.90
Satisfação Geral com a Vida	4.44	1.21	-0.21	-0.36	6.00	1.00	7.00

Nota: DP = Desvio Padrão

Tabela 3

Correlações entre as variáveis demográficas e as variáveis de estudo.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
1. Sexo																	
2. Idade	-.11*																
3. Habilitações	0.07	-.13**															
4. Setor de Atividade	-.14**	0.10	-.54**														
5. Teletrabalho	-.11*	0.02	.36**	-.26**													
6. Horário	-.12*	.29**	-.13*	.14*	0.09												
7. Antiguidade	-0.03	.68**	-.26**	.17**	-0.10	.24**											
8. Expectativa Positiva	-.12*	-0.08	0.09	-.16**	.18**	0.00	-.16**										
9. Afetividade Positiva	-0.07	0.03	-0.05	-0.04	.11*	-0.02	-0.00	.72**									
10. Expectativa Negativa	0.03	.16**	0.03	.12*	-0.05	0.06	.17**	-.61**	-.55**								
11. Afetividade Negativa	-.15**	0.04	0.05	0.05	-0.07	0.02	0.04	-.66**	-.67**	.61**							
12. Valências Positivas	-.10*	-0.03	0.03	-.12*	.15**	-0.01	-0.09	.94**	.92**	-.63**	-.71**						
13. Valências Negativas	.10*	.12*	0.04	0.10	-0.07	0.04	.12*	-.71**	-.68**	.90**	.89**	-.75**					
14. Engajamento	-.14**	.16**	0.02	-0.08	.16**	.11*	0.06	.63**	.62**	-.35**	-.53**	.67**	-.49**				
15. Exaustão	0.10	.16**	-0.05	.14**	-0.09	0.04	.24**	-.56**	-.53**	.67**	.64**	-.59**	.73**	-.41**			
16. Cinismo	.10*	.12*	-0.07	0.08	-.19*	0.00	.16**	-.61**	-.54**	.52**	.63**	-.62**	.64**	-.52**	.64**		
17. Burnout	.11*	.15**	-0.07	.12*	-.11*	0.02	.23**	-.65**	-.59**	.67**	.70**	-.67**	.762*	-.51**	.92**	.89**	
18. Satisfação Vida	-.13*	0.01	-0.02	-0.03	0.09	-0.04	0.00	.43**	.49**	-.39**	-.41**	.49**	-.45**	.29**	-.35**	-.33**	-.37**

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Teste de Hipóteses

Na análise dos dados para investigar a presença de efeitos de mediação, foi empregue a macro *PROCESS* v3.5 no software *SPSS IBM Statistics 26.0*. O Modelo 4 (Hayes, 2013) foi adotado para a execução da macro *PROCESS*, possibilitando a inclusão de até 10 mediadores simultaneamente. Com o intuito de avaliar a hipótese de mediação, foram utilizadas 5000 amostras *bootstrap*, com um intervalo de confiança *bootstrap* corrigido a 95%, para todos os efeitos indiretos.

Na Figura 2, o modelo examina as Valências Positivas como variável independente e revela resultados significativos. Verifica-se uma relação positiva significativa entre as

Valências Positivas e o *Engagement* ($\beta = .67; p < .01$), bem como uma relação positiva significativa entre as Valências Positivas e a Satisfação Geral com a Vida ($\beta = .49; p < .01$). Em contraste, observa-se uma relação negativa significativa entre as Valências Positivas e o *Burnout* ($\beta = -.67; p < .01$). Desta forma, a hipótese H1a, H1b e H2a foram suportadas.

Na Figura 3, o modelo examina as Valências Negativas como variável independente e revela resultados significativos. Verifica-se uma relação negativa significativa entre as Valências Negativas e o *Engagement* ($\beta = -.49; p < .01$), bem como uma relação negativa significativa entre as Valências Negativas e a Satisfação Geral com a Vida ($\beta = -.37; p < .01$). Em contraste, observa-se uma relação positiva significativa entre as Valências Negativas e o *Burnout* ($\beta = .76; p < .01$). Desta forma, a hipótese H1c, H1d e H2b foram suportadas.

Figura 2

Coefficientes para o modelo proposto com as Valências Positivas como variável independente.

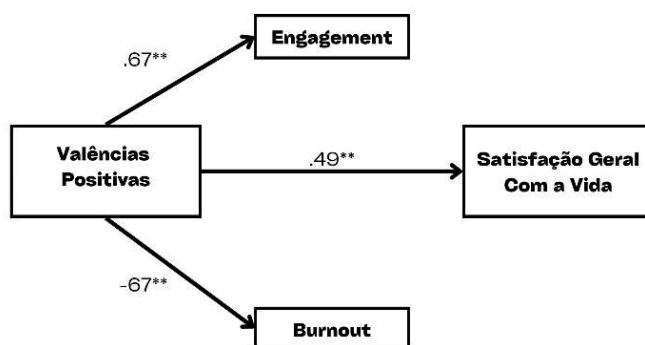
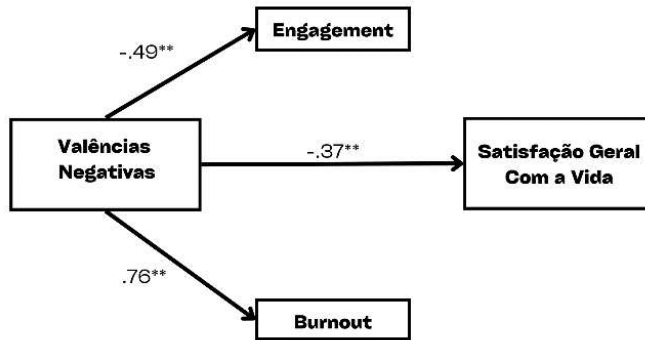


Figura 3

Coefficientes para o modelo proposto com as Valências Negativas como variável independente.



Discussão

Esta seção tem como objetivo discutir os resultados obtidos em comparação com a revisão da literatura existente realizada anteriormente, a fim de focar na discussão dos resultados e confrontar as hipóteses de pesquisa. Vale ressaltar que o principal objetivo deste estudo foi investigar como as diferentes Valências de trabalho, tanto positivas quanto negativas, estão relacionadas com o *Engagement* no trabalho e o *Burnout*. Além disso, também é de interesse compreender como é que essas Valências se relacionam com a Satisfação Geral com a Vida.

A hipótese 1, que afirma a existência de uma relação entre as valências de trabalho e o bem-estar no trabalho, foi subdividida em quatro hipóteses distintas. A hipótese 1a sugere uma relação positiva e significativa entre as valências de trabalho positivas e o *Engagement*. A hipótese 1b aponta para uma relação negativa e significativa entre as valências de trabalho positivas e o *Burnout* (representado pela exaustão e cinismo). A hipótese 1c indica uma relação negativa e significativa entre as valências de trabalho negativas e o *Engagement*. Por fim, a hipótese 1d propõe uma relação positiva e significativa entre as valências de trabalho negativas e o *Burnout* (exaustão e cinismo). A análise estatística revelou que todas as subdivisões da hipótese 1 foram suportadas pelos resultados obtidos, com valores significativos em todas as relações. Isso significa que quando uma pessoa percebe valências

positivas no trabalho, tende a experimentar altos níveis de *Engagement* (hipótese 1a). Além disso, quando uma pessoa percebe valências positivas no trabalho, é menos propensa a sentir *Burnout* (hipótese 1b). Por outro lado, quando uma pessoa percebe valências negativas no seu trabalho, tende a ter menor *Engagement* (hipótese 1c). Por fim, quando uma pessoa percebe valências negativas no seu trabalho, é mais provável que experimente *Burnout* (hipótese 1d). Na literatura, vários autores corroboram esses resultados. Oliver (1977) estabelece uma relação entre as valências de trabalho e o bem-estar, afirmando que os colaboradores que percebem as suas funções como exigentes e desgastantes experimentam valências negativas no trabalho, o que leva à exaustão e ao *stress*, indicadores de *Burnout*. Por outro lado, ele observa que quando um colaborador percebe as suas funções como agradáveis, ele experimenta valências positivas, resultando em bem-estar positivo no trabalho, conhecido como *Engagement* (Sarker et al., 2010) Mais recentemente, Sandrin et al. (2020) refere que é possível utilizar as valências positivas e negativas do trabalho como categorias para agrupar os diferentes tipos de sentimentos no ambiente de trabalho em amplas dimensões. O afeto positivo está relacionado com empenho agradável, energia e concentração. Por outro lado, o afeto negativo refere-se ao envolvimento desagradável e a uma experiência de angústia (Sandrin et al.,2020).

A hipótese 2, que afirma a existência de uma relação entre as valências de trabalho e a Satisfação Geral com a Vida, foi subdividida em duas hipóteses distintas. A hipótese 2a sugere uma relação positiva e significativa entre as valências de trabalho positivas e a Satisfação Geral com a Vida. A hipótese 2b aponta para uma relação negativa e significativa entre as valências de trabalho negativas e a Satisfação Geral com a Vida. A análise estatística revelou que todas as subdivisões da hipótese 2 foram confirmadas pelos resultados obtidos, com valores significativos em todas as relações. Isso significa que quando uma pessoa percebe valências positivas no trabalho, tende a experimentar altos níveis de Satisfação Geral

com a Vida (hipótese 2a). Por outro lado, quando uma pessoa percebe valências negativas no seu trabalho, tende a ter menor Satisfação Geral com a Vida (hipótese 2b). Na literatura, vários autores corroboram esses resultados. Timms et al. (2015) revelaram uma associação positiva entre a implementação de políticas flexíveis, como horários de trabalho maleáveis e oportunidades de trabalho remoto, e a percepção de valências positivas no trabalho. Essa percepção positiva, por sua vez, contribuiu para uma maior Satisfação Geral com a Vida dos colaboradores, na medida em que aumenta a satisfação no trabalho, o equilíbrio entre as vertentes profissionais e pessoais, tal como o bem-estar geral dos colaboradores (Timms et al., 2015). O estudo de Sandrin et al. (2020) não apenas corroborou a primeira hipótese, mas também ofereceu suporte à segunda hipótese. O estudo revelou que os afetos positivos no trabalho estão relacionados a menores intenções de rotatividade de pessoal, menor absentismo e menor conflito entre trabalho e família. Esses resultados sugerem implicitamente que os afetos positivos no trabalho têm um impacto positivo na Satisfação Geral com a Vida (Sandrin et al. 2020).

Seria de elevada pertinência futura a replicação do presente estudo, a fim de investigar possíveis variações ou estabilidade dos resultados obtidos. Cabe salientar que este estudo, pioneiro em território português, visa a avaliação das valências de trabalho em adultos e a sua relação com medidas de bem-estar. Nesse sentido, a realização de estudos subsequentes permitiria uma maior consolidação dos resultados e uma compreensão mais abrangente dos fenómenos em questão.

Limitações e Estudos Futuros

O presente estudo, apresenta diversos contributos enriquecedores para a literatura. Contudo, exhibe algumas limitações. É preciso salientar que para futuras pesquisas estas limitações sejam tidas em consideração e contornadas.

A primeira limitação recai sobre o desenho transversal do estudo, uma vez que os dados foram recolhidos somente num único momento de tempo. O desenho transversal não permite averiguar a causalidade das relações das variáveis estudadas, nem permite a comparação de grupos etários, assim sendo, não é possível compreender a evolução das perceções ao longo da vida.

O uso do método de amostragem não probabilístico por conveniência torna-se uma desvantagem, na medida em que não é permitido generalizar os resultados para a população geral. Por exemplo, os investigadores podem seleccionar pessoas que vivem ou trabalham perto de uma grande universidade onde o autor está empregado. Tais pessoas podem possuir características diferentes da população a que o investigador gostaria de generalizar, pelo que os resultados desta amostra podem não se enquadrar bem para a população maior (VanderStoep & Johnston, 2009).

A terceira limitação é referente ao uso de medidas de autorrelato, uma vez que são os participantes a autoavaliarem-se não é possível confirmar a autenticidade das respostas.

Para futuras investigações, a autora do presente estudo, considera relevante uma investigação com desenho longitudinal, na medida em que permitiria compreender a evolução da percepção das variáveis em estudo ao longo das diferentes fases da vida. Refere, ainda, a existência de estudos que confirmam a variação diária da percepção do *Engagement*, e considera interessante a elaboração de estudos com registos diários de maneira a ser permitido a compreensão da variação da percepção de todas as variáveis estudadas na presente investigação (Woerkom et al., 2015).

Contribuições Teóricas e Práticas

A pesquisa sobre a relação entre as Valências de Trabalho, o Bem-Estar e a Satisfação Geral com a Vida oferece contribuições teóricas de relevância. Este estudo, pioneiro em Portugal, destaca-se por ser o primeiro a explorar empiricamente a relação entre tais variáveis tanto no contexto laboral, quanto no extralaboral. Além disso, a sua inovação reside na abordagem direcionada a adultos em plena idade ativa, ao contrário de investigações anteriores que se restringiram a amostras compostas por crianças.

Com base nos resultados desta pesquisa, podemos chegar à conclusão de que as valências positivas exercem um impacto positivo no bem-estar, promovendo o *Engagement*, enquanto as valências negativas têm uma influência negativa no bem-estar, levando ao *Burnout*. Esta conclusão confere ao estudo um valor prático significativo para as organizações, uma vez que ao proporcionar valências positivas aos colaboradores, estes tendem a experimentar maior satisfação no ambiente de trabalho, o que por sua vez contribui positivamente para a produtividade laboral (Markos & Sridevi, 2010).

De modo a promover valências positivas no ambiente de trabalho, é necessário implementar medidas práticas. É crucial fornecer orientações gerais e específicas aos funcionários recém-contratados, a fim de estabelecer expectativas realistas e evitar conflitos futuros. Os supervisores devem promover a comunicação bidirecional, permitindo que os colaboradores expressem as suas opiniões sobre questões relevantes. Além disso, incentivar o pensamento independente e a autonomia dos colaboradores, desde que alcancem os resultados desejados. É importante que os supervisores estabeleçam um conjunto de incentivos, tanto financeiros quanto não financeiros, para reconhecer e recompensar o *Engagement* dos colaboradores. Por fim, investir na formação contínua dos colaboradores é de extrema importância para mantê-los atualizados, capacitados e motivados (Markos & Sridevi, 2010; Saks, 2006).

Referências Bibliográficas

- Barba, M. L., Campos, M. M. P., Neves, G. C. A., Junqueira, A. B. C., Pereira, L. S., & Estellita, R. M. (2021). Síndrome de Burnout na Covid-19: Os impactos na saúde dos trabalhadores da saúde. *Brazilian Journal of Development*, 7-(7), 72347-72363.
<https://doi.org/10.34117/bjdv7n7-420>
- Barros, D. S. (2020). Aptidão física dos guardas municipais de fortaleza: fatores que influenciam em sua manutenção durante a carreira na instituição [Bacharelado em Educação Física]. *Repositório do Centro Universitário Fametro, Fortaleza*.
<http://repositorio.fametro.com.br/jspui/handle/123456789/627>
- Bayes, A., Tavella, G., & Parker, G. (2021). The biology of Burnout: Causes and consequences. *The World Journal of Biological Psychiatry*, 22 (9), 686-698.
<https://doi.org/10.1080/15622975.2021.1907713>
- Borges, E., Abreu, M., Queirós, C., & Maio, T. (2017). Engagement em Enfermeiros: estudo comparativo entre Portugal Continental e Açores. *Internacional Journal on Working Conditions*, (1), 154-166. doi: 10.25762/vveg-e571
- Cabral, G. G. (2019). Condições de trabalho, saúde e adoecimento docente: presenteísmo e absenteísmo em escolas de ensino médio na região central de Rio Branco - AC. *Tecnia*, 4(2), 24-43.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Perceived high-performance work systems and subjective well-being: Work-to-family balance and wellbeing at work as mediators. *Journal of Career Development*, 43(2), 116-129.
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Lopes, S., & Cesário, F. (2021). Perceived overqualification and contact center workers' Burnout: are motivations mediators?. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1337-1349.

- Chanana, N., & Sangeeta. (2020). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, e2508.
<https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Gagné, M. (2014). The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory. *Oxford University Press, USA*.
- Gouveia, R., Lins, Z., Lima, T., Freires, L., & Gomes, A. (2009). Bem-estar afetivo entre profissionais de saúde. *Revista Bioética*, 17(2), 267-280.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. doi:10.1080/19416520903047327
- Hayes, A.F. (2013), Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process, Guilford Publications, New York.
- Jarosz, E. (2022). What makes life enjoyable at an older age? Experiential wellbeing, daily activities, and satisfaction with life in general. *Aging & Mental Health*, 26(6), 1242-1252.
<https://doi.org/10.1080/13607863.2021.1916879>
- Joia, L. C., Ruiz, T., & Donalisio, M. R. (2007). Life satisfaction among elderly population in the city of Botucatu, Southern Brazil. *Revista de Saúde Pública*, 41, 131-138.
<https://doi.org/10.1590/S0034-89102007000100018>
- Kahn, W. A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi:10.5465/256287
- Kim, H. D., Park, S. G., Kim, W. H., Min, K. B., Min, J. Y., & Hwang, S. H. (2021). Development of Korean Version *Burnout Syndrome Scale (KBOSS)* Using WHO's Definition of *Burnout Syndrome*. *Safety and Health at Work*, 12(4), 522-529.

<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.08.001>

Leandro, I. D. M., Oliveira, R. J., Barbosa, F. F., Junqueira, A. C. S., Cruz, M. M. C.,
Barbosa, P. T. A., Abreu, R. O., Grossman, G., Lebrão, J. M. M., Alvim, P. E. C., &
Soares, R. J. O. (2020). Síndrome de Burnout em residentes médicos: uma revisão
bibliográfica / Burnout Syndrome among resident physicians: a bibliographic
review. *Brazilian Journal of Health Review*, 3(4), 10528–10542.

<https://doi.org/10.34119/bjhrv3n4-268>

Lopes, S. (2018). As motivações dos trabalhadores temporários de agência: uma peça no
puzzle das suas vivências [Tese de Doutoramento, Universidade de Lisboa].
Repositório da Universidade de Lisboa.

<http://hdl.handle.net/10451/34136>

Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving
performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96.

Marôco, J. (2018). Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7ª edição. ReportNumber, Lda.

Moretti, S. (2003). Qualidade de vida no trabalho X autorrealização humana. *Revista
Leonardo Pós*, 3(12), 1-14.

Paquete, M. F. P. D. A. (2019). *Propriedades psicométricas da Work Valences Scale com
crianças portuguesas: Estudo preliminar* [Dissertação de Mestrado, Universidade
Portugalense]. Repositório da Universidade Portugalense.

<http://hdl.handle.net/11328/2703>

Porfeli, E., Ferrari, L., & Nota, L. (2013). Work valence as a predictor of academic a
achievement in the family context. *Journal of Career Development*, 40(5), 371-389.

Porfeli, E. J., Lee, B., & Weigold, I. K. (2012). A multidimensional measure of work

valences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 340-350.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.004>

Porfeli, E. J., & Mortimer, J. T. (2010). Intrinsic work value–reward dissonance and work satisfaction during young adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 507-519.

Rabaça, M. M. A. (2018). Satisfação com a vida, satisfação com os papéis de vida e o conflito trabalho-família: O efeito mediador da percepção de responsabilidade social [Tese de Mestrado, Universidade de Lisboa]. *Repositório da Universidade de Lisboa*.

<http://hdl.handle.net/10451/37319>

Sandrin, E., Morin, A. J., Fernet, C., & Gillet, N. (2020). A Longitudinal Person-Centered Perspective on Positive and Negative Affect at Work. *The Journal of Psychology*, 154(7), 499-532.

<https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1781033>

Sarker, S., Sarker, S., & Jana, D. (2010). The impact of the nature of globally distributed work arrangement on work–life conflict and valence: the Indian GSD professionals’ perspective. *European Journal of Information Systems*, 19(2), 209-222.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.

<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: the UWES-3 validation across five countries.

European Journal of Psychological Assessment, 35(4), 577.

Strelhow, M. R. W., Oliveira B. C., & Câmara, S. G. (2010). Percepção de saúde e satisfação com a vida em adolescentes: diferença entre os sexos. *Revista Psicologia e Saúde*.

<https://doi.org/10.20435/pssa.v2i2.62>

Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., Lo, D. (2015). Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 83–103. doi:10.1111/1744-7941.12030

Vanderstoep, S. W., & Johnson, D. D. (2009). Research methods for everyday life: Blending qualitative and quantitative approaches. *John Wiley & Sons*.

Walt, N. (2013). *Burnout: When there is no more fuel for the fire: guest editorial*. *Southern African Journal of Anaesthesia and Analgesia*, 19(3), 135-136.

<https://hdl.handle.net/10520/EJC137790>

West S.G., Finch J.F., Curran P.J. (1996). Structural equation models with nonnormal variables: problems and remedies. In RH Hoyle (Ed.). *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications*. Newbery Park, CA: Sage; 1995. p56-75.

Woerkom, M., Oerlemans, W., & Bakker, A. B. (2015). Strengths use and work engagement: a weekly diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 384-397. doi:10.1080/1359432X.2015.1089862

Wright, J., & Silva, N. D. (2022). Job Characteristics and Job Engagement: A Two-Wave Study among Library Employees. *Journal of Library Administration*, 1-16.

<https://doi.org/10.1080/01930826.2022.2057127>

Anexos

Anexo A

Questionário

Ao responder a este questionário estará a fazer parte de uma investigação realizada no âmbito da Licenciatura em Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Católica Portuguesa, Braga.

Qual o objetivo deste questionário?

Este questionário é sobre o modo como se sente relativamente a aspetos do seu trabalho e sobre o seu bem-estar.

Este questionário não é um teste, logo não tem respostas certas ou erradas.

Queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do questionário.

Por favor, leia cada questão com cuidado, mas responda imediatamente assinalando a opção que melhor corresponde à sua opinião.

Quem vai ver as minhas respostas?

A informação que der é totalmente confidencial. Os resultados serão analisados em conjunto com as respostas dos outros participantes, para que nenhuma das respostas individuais de cada profissional possa ser identificada.

Em nenhuma situação os seus dados individuais serão dados a alguém.

Para qualquer esclarecimento adicional, por favor contacte a responsável por esta investigação:

Ângela Almeida – s-ancrmaalmeida@ucp.pt

Agradeço antecipadamente a sua colaboração.

Com base nas informações acima indicadas, declaro que participo voluntariamente nesta investigação e dou autorização para que os dados sejam tratados para o propósito do estudo.

Sim.

Não.

Anexo B**Questionário Sociodemográfico**

1. Sexo: Masculino Feminino (resposta livre)

2. Idade (indique numericamente, por favor): _____(resposta livre)

Até ao 9º Ano

Ensino Secundário ou equivalente

Licenciatura

Mestrado ou superior

3. Habilitações:

4. Exerce na sua área de formação? Sim Não

5. Qual a sua profissão? _____

6. É trabalhador-estudante? Sim Não

7. É o seu primeiro emprego? Sim Não

8. Formato de trabalho? 100% teletrabalho 100% Presencial Misto (tanto teletrabalho/presencial)

9. Qual a sua situação contratual?Trabalho efetivo Trabalhador com contrato a termo Trabalhador independente (profissional liberal; prestador de serviços) Outra **10. Qual a sua carga horária semanal?**Trabalho a tempo inteiro ou full-time Trabalho a tempo parcial ou part-time **11. Há quanto tempo trabalha na organização?**Menos de 1 ano Entre 1 e 2 anos Entre 3 a 5 anos Entre 6 a 10 anos Entre 11 a 15 anos Entre 16 a 20 anos Entre 21 a 30 anos Mais de 30 anos

Anexo C

Escala de Valências de Trabalho

Por favor, leia cada afirmação que se segue e pense no que habitualmente sente quando vai trabalhar. Responda com base na opção que melhor se adequa a si.

Enquanto está a trabalhar, com que frequência sente / se sente...

(Afetividade de Trabalho Positiva)

		1 Nunca	2 Quasenunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	Feliz					
2	Amor					
3	Orgulhoso(a)					
4	Grato(a)					
5	Satisfeito(a)					
6	Realizado(a)					
7	Seguro(a)					

(Afetividade de Trabalho Negativa)

		1 Nunca	2 Quasenunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	Aborrecido(a)					
2	Triste					
3	Desgostoso(a)					
4	Sozinho(a)					
5	Derrotado(a)					
6	Ódio					
7	Envergonhado(a)					

(Expectativas de experiência de trabalho positivas)

		1 Nunca	2 Quase nunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	É tratado(a) de forma justa pelo seu patrão/chefe					
2	Está realmente interessado(a) no seu trabalho					

3	Tem um trabalho muito bom					
4	Faz parte de algo importante					
5	É tratado(a) com respeito					
6	É reconhecido(a) pelo seu trabalho					
7	Tem boas relações com os outros					

(Expectativas de Experiência de Trabalho Negativas)

		1 Nunca	2 Quase nunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	Fica muito cansado(a) no trabalho					
2	É maltratado(a) no trabalho					
3	Tem dificuldade em seguir todas as regras no trabalho					
4	Tem um patrão/chefe excessivamente exigente e controlador					
5	Tem um trabalho que condiciona a sua vida pessoal					
6	É tratado(a) como uma pessoa pouco importante					
7	Tem um trabalho que interfere com outras partes da sua vida adulta					

Anexo D

O seu bem-estar no trabalho

Nesta secção encontram-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua atividade profissional. Por favor, leia cada frase atentamente e pense se alguma vez se sentiu dessa forma face ao seu trabalho.

		<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 40%;"></div> <div style="width: 20%; text-align: center;"> Nunca Algumas vezes por ano Uma vez ou menos por mês Algumas vezes por mês Uma vez por semana Algumas vezes por semana Todos os dias </div> </div>						
		0	1	2	3	4	5	6
1.	No meu trabalho, sinto-me cheia (o) de energia							
2.	Estou entusiasmada (o) com o meu trabalho.							
3.	Estou imerso no meu trabalho.							
4.	Sinto-me emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho.							
5.	Sinto-me desgastado(a) no fim do dia de trabalho.							
6.	Sinto-me fatigado(a) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.							
7.	Trabalhar durante todo o dia é realmente uma pressão para mim.							
8.	Sinto-me esgotado(a) pelo meu trabalho.							
9.	Perdi interesse pelo meu trabalho desde que comecei com este emprego.							
10.	Perdi entusiasmo pelo meu trabalho.							
11.	Quando estou a trabalhar não gosto que me incomodem com outras coisas.							
12.	Tornei-me mais reticente em relação à utilidade do meu trabalho.							
13.	Duvido do valor e utilidade do meu trabalho.							

Anexo E

Satisfação Geral com a Vida

Nesta secção encontram-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua vida em geral. Por favor, leia cada frase atentamente e assinale o quanto concorda com cada frase em relação à sua **vida de um modo geral**.

		<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 60%;"></div> <div style="width: 35%; text-align: center;"> <p>Concordo fortemente</p> <p>Concordo</p> <p>Concordo ligeiramente</p> <p>Não concordo nem discordo</p> <p>Discordo ligeiramente</p> <p>Discordo</p> <p>Discordo fortemente</p> </div> </div>						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	De muitas formas a minha vida está próxima do meu ideal.							
2.	As minhas condições de vida são excelentes.							
3.	Estou satisfeito com a minha vida.							
4.	Até agora tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida.							
5.	Se pudesse viver a minha vida novamente, não mudaria quase nada.							