

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**RISCOS PSICOSSOCIAIS E SATISFAÇÃO COM OS
PAPÉIS DE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E DE
LAZER: ESTUDO COM UMA AMOSTRA DE
TRABALHADORES DA ÁREA DAS TECNOLOGIAS DE
INFORMAÇÃO**

Diogo Ferreira Domingues

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e
das Organizações**

2021

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**RISCOS PSICOSSOCIAIS E SATISFAÇÃO COM OS
PAPÉIS DE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E DE
LAZER: ESTUDO COM UMA AMOSTRA DE
TRABALHADORES DA ÁREA DAS TECNOLOGIAS DE
INFORMAÇÃO**

Diogo Ferreira Domingues

**Dissertação orientada pela Doutora Rosário Lima e pela
Professora Doutora Ana Sousa Ferreira**

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e
das Organizações**

2021

“O valor das coisas não está no tempo que elas duram, mas na intensidade com que acontecem. Por isso existem momentos inesquecíveis, coisas inexplicáveis e pessoas incomparáveis”.

Fernando Pessoa

Agradecimentos

À Professora Rosário Lima, pelo seu apoio, dedicação e disponibilidade, pelo seu contributo científico, e por todos os conselhos e recomendações.

À Professora Ana Sousa Ferreira, pelo seu profissionalismo, disponibilidade, apoio e dedicação.

Aos meus colegas e professores que me acompanharam ao longo deste percurso.

Aos meus amigos, pelos inesquecíveis momentos que passámos juntos.

Aos meus pais, pelo carinho, confiança e motivação.

À minha avó, por toda a sua sabedoria e boa disposição.

À minha irmã, que mesmo longe, está sempre comigo.

À minha esposa, por todo o seu amor.

Com estima, a todos os que fazem parte da minha vida, expresso a minha mais profunda gratidão.

Resumo

Nos últimos anos, tem-se verificado uma preocupação crescente com a prevenção dos riscos psicossociais, devido às consequências negativas que estes podem ter na saúde e na segurança dos trabalhadores. Apesar de o mundo do trabalho ser cada vez mais competitivo e exigente face a novos e constantes desafios e obstáculos, o papel de trabalhador continua a ser central na vida dos indivíduos. Relacionando-se os riscos psicossociais com a ausência de fronteiras entre o trabalho e o lazer, bem como com dificuldades no equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, há que contemplar a importância da satisfação com outros papéis de vida que não apenas o de trabalhador. A presente investigação tem como objetivo identificar os fatores de riscos psicossociais e os níveis de satisfação com os papéis de vida (profissional, familiar e de lazer), e estudar a relação entre as duas variáveis. Para a recolha da amostra em estudo, 42 trabalhadores de uma empresa da área das tecnologias de informação, utilizaram-se o COPSOQ II (versão média) e a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida. Os resultados identificaram os riscos psicossociais com maior e menor impacto na saúde dos trabalhadores, bem como os que mais se salientaram (exigências quantitativas, transparência do papel laboral, autoeficácia, *burnout*, stresse e sintomas depressivos) comparativamente com os valores de referência nacionais. Verificou-se um nível de satisfação elevado, e que os trabalhadores se sentem mais satisfeitos com os papéis familiar e de lazer do que com o papel profissional. Confirmou-se, ainda, a relação, quer direta quer inversa, entre alguns dos riscos psicossociais acima identificados e a satisfação com os papéis de vida, e com a vida em geral. No final, é feita referência às principais limitações e contributos do presente estudo, e sugerem-se propostas para futuras investigações.

Palavras-chave: riscos psicossociais, satisfação com os papéis de vida, saúde e segurança

Abstract

In recent years, there has been a growing concern with the prevention of psychosocial risks due to the negative consequences they can have on the health and safety of workers. Despite the fact that the work environment is increasingly competitive and demanding due to new, constant challenges and obstacles, the worker role continues to be central in the lives of individuals. The psychosocial risks can be related to the absence of boundaries between work and leisure, as well as difficulties in the balance between personal, family and professional life, therefore it is relevant to consider the importance of satisfaction with other life roles besides the worker role. The present investigation aims to identify psychosocial risk factors and levels of satisfaction with life roles (professional, family and leisure), and to study the relationship between the two variables. For the collection of the study sample, 42 workers of an information technology company, the COPSOQ II (medium version) and the Satisfaction with Life Roles Scale were used. The results identified the psychosocial risks with greater and lesser impact on workers' health, as well as those that stood out the most (quantitative demands, role clarity, self-efficacy, burnout, stress and depressive symptoms) compared to national reference values. There was a high level of satisfaction, and workers feel more satisfied with the family and leisure roles than with the professional role. It was also confirmed the relationship, either direct or inverse, between some of the psychosocial risks identified above and satisfaction with life roles, and with life in general. At the end, reference is made to the main limitations and contributions of the present study, along with proposals for future research.

Keywords: psychosocial risks, satisfaction with life roles, health and safety

Índice

| | |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| Agradecimentos..... | ii |
| Resumo..... | iii |
| Abstract | iv |
| Índice de Quadros | vi |
| Índice de Figuras | vii |
| Introdução | 1 |
| Enquadramento Teórico | 2 |
| Riscos Psicossociais | 2 |
| Satisfação com os Papéis de Vida | 4 |
| Riscos Psicossociais e Satisfação com os Papéis de Vida | 7 |
| Método | 11 |
| Participantes | 11 |
| Instrumentos | 11 |
| Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV) | 11 |
| Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) | 12 |
| Procedimento..... | 14 |
| Resultados | 15 |
| Análise Descritiva | 15 |
| Estudo de Precisão | 18 |
| Análise Correlacional..... | 22 |
| Discussão..... | 25 |
| Referências Bibliográficas | 30 |
| Anexo A | 41 |
| Anexo B | 42 |

Índice de Quadros

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 1 – Média, Desvio Padrão, Média Nacional do Questionário COPSOQ (versão média) e significância da diferença entre as médias. | 17 |
| Quadro 2 – Medidas descritivas (Mínimo, Máximo, Média e DP) e Alfa de Cronbach das Escalas e Subescalas em estudo. | 19 |
| Quadro 3 – Coeficientes de Correlação de Pearson ou de Spearman para as relações entre os riscos psicossociais considerados e a satisfação com os papéis de vida e com a vida em geral. | 23 |

Índice de Figuras

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1 – Divisão tricolor das percentagens de respostas para cada escala do COPSOQ. | 16 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

Introdução

Na medida em que as entidades empregadoras em Portugal devem, por lei, identificar os possíveis riscos em contexto de trabalho, incluindo os riscos psicossociais, tal é por si só ilustrativo da relevância do estudo desta temática. As organizações devem, assim, fazer a integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e adotar as medidas adequadas de proteção.

Nos últimos anos, tem-se verificado uma preocupação crescente com a prevenção dos riscos psicossociais, devido às consequências negativas que estes podem ter na saúde e na segurança dos indivíduos. Ao afetarem a saúde dos trabalhadores, e a organização da qual fazem parte, os riscos psicossociais podem levar a consequências várias, tais como acidentes de trabalho, decréscimo da produtividade, rotatividade de trabalhadores, absentismo, entre outras (Leka, Griffiths & Cox, 2003). Os fatores psicossociais do trabalho (a interação no ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais, as capacidades do trabalhador, as necessidades, a cultura e situações pessoais) (Locke, 1976) podem, assim, influenciar tanto por perceções, como por experiência, a saúde do indivíduo, bem como o seu desempenho e satisfação no trabalho.

Apesar de o mundo do trabalho ser cada vez mais altamente competitivo e exigente, confrontando os indivíduos com novos e constantes desafios e obstáculos, o papel de trabalhador continua a ser central na vida adulta. De acordo com Morin (2001, p. 9), oitenta por cento dos indivíduos, perante a questão “Se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria em relação ao seu trabalho?”, respondem que continuariam a trabalhar, o que evidencia a saliência do trabalho na vida das pessoas, e a influência na motivação e satisfação destas. Por outro lado, considerando que os riscos psicossociais também se relacionam com a ausência de fronteiras entre o trabalho e o lazer, bem como com dificuldades no equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, do que são exemplos a situação de trabalho noturno e o trabalho por turnos (OPP, 2018), há também que contemplar a importância da satisfação com outros papéis de vida que não apenas o de trabalhador.

A presente investigação tem como objetivo identificar os fatores de riscos psicossociais e os níveis de satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer, e analisar a relação entre as duas variáveis, através de um estudo de caso com uma amostra de trabalhadores de uma empresa da área das tecnologias de informação. A estrutura do trabalho inclui o enquadramento teórico (breve revisão da literatura sobre as

variáveis em estudo), a formulação das hipóteses de investigação, a descrição do método utilizado (amostra, instrumentos de medida e procedimento), a apresentação dos resultados e a discussão. Nesta última, são analisados os resultados obtidos, apresentam-se as principais conclusões e as limitações do estudo, e propõem-se direções para investigação futura.

Enquadramento Teórico

Riscos Psicossociais

A temática dos riscos psicossociais ligados ao trabalho tem assumido uma importância cada vez maior, o que se deve não só à evolução do trabalho nas organizações, como também a uma maior flexibilidade nas funções e nas competências necessárias ao seu desempenho. A importância de uma maior produtividade, associada à redução do número de trabalhadores, à pressão do tempo e ao aumento da complexidade das tarefas, para além das relações de trabalho, geram tensão, fadiga e esgotamento profissional, constituindo assim fatores psicossociais responsáveis por situações de stress relacionado com o trabalho. Assim, importa definir o que são os fatores de riscos psicossociais relacionados com o trabalho.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), “os fatores psicossociais no trabalho podem ser definidos como os fatores que influenciando a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo derivam da psicologia do indivíduo e da estrutura da função da organização do trabalho” (Leka, et al. 2010, p. 4). Ainda segundo a OMS, estes fatores incluem aspetos sociais (e.g., formas de interação nos grupos), culturais (e.g., métodos tradicionais de resolução de conflitos) e psicológicos (e.g., atitudes, crenças e traços de personalidade).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), “os fatores psicossociais no trabalho consistem em interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho, por um lado, e as capacidades, as necessidades, os costumes, a cultura e as condições de vida dos trabalhadores fora do trabalho, por outro lado, estes fatores são suscetíveis de influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho” (OIT, 1986, p. 3).

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) refere que fatores psicossociais são os pontos relacionados com o desenho do trabalho, com a sua organização e gestão, bem como com os contextos sociais e ambientais, que podem causar danos físicos, sociais ou psicológicos (EU-OSHA, 2005). Silva et al. (2011)

afirmam que esses fatores são as características intrínsecas às condições e organização do trabalho com impacto na saúde dos trabalhadores mediante processos psicológicos e fisiológicos, e derivam da interação entre o indivíduo, as suas condições de trabalho e as suas condições de vida.

De acordo com as definições referidas, os riscos psicossociais incluem fatores ligados a condições presentes em situações laborais, estando habitualmente associados às tarefas, à estrutura da organização e à gestão do tempo, mas também ao ambiente fora do trabalho e às próprias características do indivíduo.

Cox et al. (2000) consideram que os fatores psicossociais se relacionam principalmente com o conteúdo do trabalho, carga e ritmo de trabalho, horário, controlo, ambiente e equipamentos, cultura e função organizacional, relações interpessoais no trabalho, desenvolvimento da carreira e interação trabalho-casa. De referir, ainda, os fatores que têm surgido nos últimos anos, nomeadamente aqueles que estão ligados às novas formas de contratação e insegurança no emprego, à intensificação do trabalho e às exigências emocionais elevadas no trabalho (EU-OSHA, 2007, Kortum et al., 2010).

Bannai e Tamakoshi (2014) referem que a sobrecarga horária e a sobrecarga de trabalho mental e físico constituem riscos psicossociais. Borritz et al. (2005) incluem ainda a ausência de reforço e o *burnout*. Já Leka et al. (2003) também apontam o assédio moral e a violência como fatores a considerar, destacando-se também a insegurança no emprego e o stresse (EU-OSHA, 2010).

Nas últimas três décadas, a emergência de riscos psicossociais tem incentivado os investigadores a realizar estudos relacionados com o stresse profissional, sendo que demasiadas exigências no trabalho poderão ter impacto nos níveis de stresse. A descrição do ambiente de trabalho do ponto de vista psicossocial, e da sua relação com a saúde do trabalhador, tem assentado essencialmente no modelo *Job Demands-Control-Support* (JDCS) (Karasek & Theorell, 1990). Este modelo indica que um ambiente de trabalho poderá ser caracterizado pela combinação das exigências, controlo e suporte, e explica o stresse como consequência das elevadas exigências no trabalho, baixo controlo sobre essas exigências e o pouco apoio social (Karasek & Theorell, 1990). A tensão experienciada pelos indivíduos no trabalho relaciona-se com o controlo que estes têm a lidar com estas exigências, ou seja, o impacto das exigências é moderado pelo controlo, sendo estes efeitos do controlo reforçados pelo apoio social que o indivíduo recebe dos colegas e das chefias (Rafael & Lima, 2014). Neste contexto, o questionário *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), baseado neste modelo (Kristensen et al., 2005;

Silva et al., 2011), e utilizado na presente investigação, tem sido amplamente utilizado com o objetivo de avaliar as condições de trabalho e incentivar a intervenção no local de trabalho, com vista a melhorar essas condições e promover o bem-estar e saúde dos trabalhadores.

Das consequências decorrentes da exposição dos indivíduos aos riscos psicossociais destacam-se a ocorrência de acidentes de trabalho, o aumento do absentismo, o desenvolvimento de doenças, a deterioração do clima de trabalho, e o decréscimo da produtividade e da qualidade do trabalho (Spurgeon et al., 1997). Há evidências que indicam que existe uma associação entre problemas de saúde no local de trabalho e a exposição a riscos psicossociais (Cox et al., 2000). Consequentemente, para a própria organização há efeitos negativos, tais como a diminuição da produtividade e do desempenho geral, mau ambiente de trabalho, aumento do absentismo, aumento das taxas de acidentes e lesões, e deterioração da imagem institucional (Leka et al., 2003).

A presença dos riscos psicossociais poderá ainda acarretar custos diretos e indiretos para o Estado, para a economia e para a sociedade, o que significa que os custos do sistema de saúde e da segurança social tendem a aumentar (OPP, 2014).

Satisfação com os Papéis de Vida

Na medida em que as diversas fases da vida abrangem o desenvolvimento de atividades em diferentes contextos e cenários de vida, é importante estes serem contemplados na avaliação da satisfação e bem-estar dos indivíduos.

A conciliação dos vários papéis de vida, como os de trabalho, familiar e de lazer, permite atingir o balanço pretendido na vida dos indivíduos e, como consequência disso, o bem-estar dos mesmos (Lima & Gaspar, 2021) e a satisfação com a vida em geral (Pavot & Diener, 2008).

Segundo Super (1980), um indivíduo pode desempenhar vários papéis distintos durante a sua vida, o de cidadão, de filho, de estudante, de trabalhador, de cônjuge, de progenitor, entre outros. Estes papéis podem ser desempenhados em simultâneo, por exemplo quando o indivíduo tem uma carreira ativa e tem filhos, desempenha o papel de trabalhador e de progenitor. Os papéis que exigem mais tempo e compromisso tornam-se mais centrais, e os papéis que necessitam de menos compromisso tornam-se mais periféricos, sendo o indivíduo definido pelos papéis centrais que desempenha.

Por um lado, o desempenho simultâneo dos papéis de vida pode ser enriquecedor da vida do indivíduo e proporcionar satisfação, dado que fomenta o desenvolvimento de

mais capacidades e interesses (Super et al., 1996). Além disso, o desempenho de múltiplos papéis poderá ser benéfico para a saúde do indivíduo (Verbrugge, 1986), bem como para o seu bem-estar (Baruch & Barnett, 1986). Por outro lado, essa mesma simultaneidade de papéis pode, em certos momentos, originar conflitos (Šverko et al., 2008). Segundo Goode (1960), há dificuldade em desempenhar um papel quando há demasiadas exigências no desempenho dos outros papéis.

Os níveis de satisfação com os domínios específicos da vida dos indivíduos, de que são exemplo a satisfação profissional e a satisfação familiar, são relevantes para explicar a satisfação com a vida em geral (Stubbe et al., 2005). De acordo com a Teoria do Spillover, um indivíduo pode transferir o seu estado emocional, seja este positivo ou negativo, entre papéis, ou seja, a satisfação num papel poderá levar à satisfação nos outros papéis de vida (Wolfram & Grantton, 2014), advindo uma maior satisfação com a vida em geral (Stoilkovska et al., 2017).

No projeto internacional designado *Work Importance Study* (Šverko & Super, 1995) estudou-se a importância do trabalho relativamente a outras atividades que os trabalhadores desenvolvem nas suas vidas. Este projeto teve ainda como objetivo estudar aquilo que os indivíduos procuram obter nos seus principais papéis de vida, com ênfase no papel de trabalhador e, como resultado deste estudo, foi desenvolvido o modelo da importância dos papéis. De acordo com este modelo, a saliência dos papéis deve ser considerada e analisada nas diversas fases de transição e de adaptação que decorrem ao longo da vida e no desempenho de atividades (Lima et al., 2012).

Uma vez que o trabalho é apenas parte da vida das pessoas, a procura de uma situação de equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal é, naturalmente, uma crescente preocupação dos trabalhadores (Lima, 2001). Destacam-se três papéis de vida dos indivíduos, o Profissional, o Familiar e o de Lazer, os quais se influenciam, de forma direta ou indireta, resultando em diferentes níveis de satisfação.

O trabalho assume um papel central na vida da maioria dos indivíduos adultos. De acordo com a definição proposta por Locke (1976), a satisfação no trabalho resulta da avaliação individual positiva e prazerosa do trabalho ou das experiências de trabalho. Assim, associa-se a satisfação a nível profissional, por um lado, à realização pessoal dos colaboradores e, por outro, à produtividade da organização (Geurts & Demerouti, 2003). Desta forma, a insatisfação no trabalho acarreta consequências não só para o colaborador, mas também para a própria organização (Geurts & Demerouti, 2003). Similarmente, Spector (1997) reconhece que a satisfação profissional depende tanto de fatores

individuais, tal como a motivação de cada indivíduo, como de fatores relacionados com o local de trabalho, tais como as condições de trabalho e o salário.

Por satisfação com o papel familiar entende-se o grau de satisfação da estrutura da família do indivíduo, considerando-se os relacionamentos (e.g., conjugais e parentais) (Carver & Jones, 1992), sendo a dimensão da família, a presença de filhos, a satisfação entre o casal e o apoio familiar fatores que influenciam a satisfação (Beutell & Greenhaus, 1982; Keith & Schafer, 1980).

Os níveis elevados de satisfação com a família estão associados a uma grande adaptabilidade, coesão (Zabriskie & Ward, 2013), comunicação (Olson, 2004), assim como sensação de segurança (Rözer et al., 2016), união e funcionamento geral da família (Poff et al., 2010) e, ainda, a altos níveis de satisfação com a vida em geral (Schimmack, 2002). Embora os benefícios dos múltiplos papéis tenham sido reconhecidos nos anos 70 (Marks, 1977), as perspetivas do conflito trabalho-família têm-se destacado neste domínio. De facto, a investigação realizada no âmbito da relação entre o trabalho e a família, tradicionalmente, tem sido focada nos aspetos negativos da relação trabalho-família, com impacto tanto na saúde e bem-estar, como na qualidade de vida em geral (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2009; Mullen et al., 2008; Riley & Bowen, 2005; Zhang & Liu, 2011). Contudo, nos últimos 20 anos, também têm sido publicados vários estudos focados nos aspetos positivos das relações entre o trabalho e a família e nas interações entre a interface trabalho-família e a satisfação com o trabalho e com a vida (Carlson et al. 2006; Frone 2003; Grzywacz & Butler 2005). Gopalan e Pattusamy (2020) recentemente constataram que a importância da satisfação no trabalho e do equilíbrio entre o trabalho e a família é destacada no contexto da redução do impacto negativo do conflito trabalho-família na satisfação com a vida. Os resultados de um outro estudo recente, conduzido por Szcześniak e Tułeczka (2020), respeitante à associação do funcionamento familiar com a satisfação com a vida mediada pela inteligência emocional, indicam que os indivíduos que avaliam o seu funcionamento familiar como coeso, flexível, comunicativo e realizado, são mais propensos a gerir as suas próprias emoções e ter maior satisfação com a vida.

O lazer é uma parte importante na vida diária dos indivíduos (Schmiedeberg & Schröder). Cordes e Ibrahim (2013) referiram que é difícil definir o conceito de lazer. Contudo, os investigadores têm-se interessado em estudar o lazer desde a Grécia antiga (Cordes & Ibrahim, 2013). Ragheb e Tate (1993) afirmam que o tempo de lazer não inclui o tempo que os indivíduos despendem para trabalhar e em resposta às suas necessidades

biológicas, sendo o tempo durante o qual podem escolher livremente o que fazer. Já Torkildsen (2005) considera que o tempo de lazer se refere ao tempo utilizado para dormir, para realizar as atividades individuais necessárias e qualquer tempo restante sem trabalhar. Os resultados da investigação realizada nos últimos anos apontam que o lazer está relacionado com o bem-estar subjetivo (Diener & Lucas, 2000; Kim et al., 2016; Newman et al., 2014) e com a satisfação com a vida (Stubbe et al., 2007). Com efeito, são vários os benefícios do lazer para todas as idades e culturas, sendo efetivamente uma necessidade para os seres humanos (Driver et al., 1991; Spiers & Walker, 2008).

Cada vez mais, tem-se atribuído um maior valor a atividades de lazer, devido também à crescente importância dada a um estilo de vida mais saudável e centrado no bem-estar (Lima, Cruz & Rafael, 2014). O estudo efetuado por Zumbo (2003) explica o impacto do lazer na saúde em geral, bem como na qualidade de vida e bem-estar das pessoas, reforçando a importância do lazer para a satisfação e qualidade de vida. Schmiedeberg e Schröder (2016) analisaram a associação entre o lazer e a satisfação com a vida, concluindo que atividades relacionadas com a utilização de *internet* e ver televisão têm um impacto negativo na satisfação com a vida, enquanto atividades sociais e físicas, tais como encontros com amigos, fazer desporto e ir de férias, têm um impacto positivo.

Riscos Psicossociais e Satisfação com os Papéis de Vida

A satisfação com a vida como um todo pode ser um indicador importante de bem-estar subjetivo, mas pode variar de acordo com os variados contextos ou papéis com os quais o indivíduo está comprometido (Janeiro & Lima, 2011). Quando se desempenha um papel laboral que é claro, com objetivos e tarefas bem definidas, tal leva a uma maior satisfação profissional (Thangavelu & Sudhahar, 2017). A crença do indivíduo na sua capacidade para realizar determinada tarefa ou na resolução de um problema, relaciona-se também com uma maior satisfação profissional (Canrinus et al., 2012; Caprara et al., 2006). Quando as exigências são elevadas na vida familiar e na vida profissional, tal leva a que o indivíduo fique sobrecarregado, havendo um aumento do stress e consequentemente menor satisfação. É, portanto, importante alcançar um equilíbrio na vida familiar e na vida profissional (Super, 1980).

Chambel (2014) constatou que quando um indivíduo dedica bastante tempo ao seu trabalho, tendencialmente, irá sentir uma interferência negativa do trabalho na sua vida familiar, uma vez que terá menos tempo e, naturalmente, terá menos energia a despende no papel familiar. Marks e MacDermid (1996) afirmam que os indivíduos que mantêm

mais equilíbrio entre os papéis e as respectivas atividades que desempenham, apresentam menores níveis de stresse e de depressão, melhores níveis de autoestima, mais facilidade no desempenho dos papéis e mais satisfação e bem-estar. De acordo com Sekaran (1983), a satisfação no trabalho relaciona-se com a satisfação com a vida, em ambos os sexos, relacionando-se a satisfação no trabalho com a ausência de stresse no desempenho dos vários papéis.

O stresse é um dos conceitos fundamentais na caracterização dos riscos psicossociais, que tem vindo a ser largamente reconhecido na literatura como sendo um problema para a humanidade (Fink, 2010). Segundo Lazarus (1966), o stresse surge quando um indivíduo percebe não ter as estratégias necessárias para lidar de forma adequada com as situações com que ele se depara ou quando o seu bem-estar se encontra comprometido. O conflito entre o trabalho e a família tem sido associado a níveis de stresse mais elevados, ansiedade e *burnout* (Allen et al., 2000), assim como ao *turnover*, absentismo e fraco desempenho organizacional (Geurts & Deemerouti, 2003). Por conseguinte, esse conflito está ligado a uma reduzida satisfação a nível profissional e a nível familiar (Ergeneli et al., 2010; Perrone & Worthington, 2001). Schuller et al. (2014) indicam como fator determinante para diminuir os efeitos negativos do trabalho na vida familiar, e para o bem-estar no trabalho, a maneira como os trabalhadores agem perante as exigências do seu trabalho, nomeadamente face à carga horária atribuída e ao suporte social recebido. Johnson e Hall (1988) afirmam que o apoio social tem influência no bem-estar psicossocial no trabalho, sendo benéfico para o indivíduo receber apoio social dos colegas e das chefias. No que diz respeito aos conflitos laborais, De Dreu e Weingart (2003), na sua meta-análise, concluem que o conflito laboral se relaciona negativamente com a satisfação com o trabalho e, de acordo com Green e Tsitsianis (2005), maiores exigências laborais e excesso de trabalho também resultam numa menor satisfação profissional, assim como num menor bem-estar.

Vários estudos salientam a pertinência da avaliação dos riscos psicossociais em contexto organizacional, em diversas áreas, nomeadamente na área da saúde (Leyva-Vela et al., 2018; Menghini & Balducci, 2020; Rego & Barbosa, 2012), na indústria (Baç & Ekmekçib, 2021), no setor bancário (Giorgi et al., 2017), em instituições particulares de solidariedade social (Sá & Azevedo, 2020), na educação escolar (Wischnitzki et al., 2020) e no ensino superior (Espin et al., 2020).

Numa organização, a gestão adequada dos riscos psicossociais conduz a um ambiente mais produtivo e que proporciona maior bem-estar, tornando-se assim um

ambiente profissional mais saudável para todos os colaboradores e, conseqüentemente, contribui para um melhor desempenho da própria organização. Assim, as organizações beneficiam de uma boa gestão desses riscos, conforme apontado pelo Gabinete Psicossocial da Cruz Vermelha Portuguesa, sendo indicado um conjunto de orientações que incluem a melhoria do bem-estar e da satisfação do trabalhador em relação ao trabalho e à organização, trabalhadores motivados e produtivos, melhoria do desempenho e redução do absentismo (Psicossocial, 2018).

Os resultados de um inquérito, aplicado pela Deco Proteste a um total de 1146 trabalhadores, no início de 2018, revelaram que 31% dos inquiridos estão em risco de *burnout* (Ramos, 2018). Além disso, constatou-se que os trabalhadores com maior risco são os trabalhadores mais insatisfeitos e os que sentem pouco ou nenhum apoio dos superiores hierárquicos, sendo o grupo do sexo feminino aquele que se encontra em maior risco de *burnout* (Ramos, 2018). O *burnout*, um esgotamento físico e mental extremo, resulta do stresse crónico, associado ao trabalho, gerido de forma inadequada, e é caracterizado por uma enorme falta de energia ou exaustão, distanciamento mental face à atividade profissional e sentimentos negativos. Em 2019, a Organização Mundial de Saúde (OMS) considerou o *burnout* como um diagnóstico clínico, ainda que apenas aplicável ao contexto profissional (Mautz, 2019). Vários estudos indicam que o *burnout* se relaciona negativamente com a satisfação no trabalho (Burisch, 2002; Ogresta et al., 2008; Oliveira et al., 2018) e, conseqüentemente, com o bem-estar dos indivíduos. Quando se verificam distúrbios de sono e sintomas depressivos, os indivíduos sentem também menor satisfação e bem-estar (Gigantesto et al., 2019; Lacruz et al., 2016; Schnettler et al., 2019).

O Observatório Europeu dos Riscos, criado em 2005, tem aplicado o Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergente e, no relatório de 2019, foram identificados os fatores de risco com maior frequência, nomeadamente o risco de acidentes com ferramentas manuais (45%), risco de acidentes com veículos durante o trabalho (44%), posições cansativas (31%), ruído (30%), horário de trabalho longo ou irregular (21%) e má comunicação ou cooperação dentro da organização (18%) (EU-OSHA, 2020).

Rivera-Rojas et al. (2021) afirmam, com base nos resultados do seu estudo, que existe associação entre a perceção de riscos psicossociais e a satisfação no trabalho, concluindo que quanto maior a exposição aos riscos psicossociais, maior é a insatisfação dos trabalhadores.

Com base na pesquisa efetuada no âmbito dos riscos psicossociais e da satisfação com os papéis de vida, formulam-se os seguintes objetivos e hipóteses de investigação, que se apresentam como exploratórias neste estudo de caso:

Objetivo 1: Identificar os riscos psicossociais mais salientes num determinado contexto organizacional, através do Questionário COPSOQ (Silva et al., 2011).

Hipótese 1.1: Espera-se que, comparativamente com os valores de referência nacionais, o grupo de participantes da organização em estudo apresente alguns riscos psicossociais com maior impacto para a saúde.

Hipótese 1.2: Espera-se que, comparativamente com os valores de referência nacionais, o grupo de participantes da organização em estudo apresente alguns riscos psicossociais com menor impacto para a saúde.

Objetivo 2: Verificar se existe relação entre a perceção de riscos psicossociais (Questionário COPSOQ (Silva et al., 2011)) e a satisfação com os papéis de vida (Questionário da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (Janeiro & Lima, 2013)) e na vida em geral (Questionário sobre a Satisfação com a Vida em Geral (Janeiro & Lima, 2013)).

Hipótese 2.1: Existe uma relação entre Riscos Psicossociais e Satisfação com os Papéis de Vida.

Hipótese 2.1.a: Existe uma relação entre Riscos Psicossociais e Satisfação Profissional.

Hipótese 2.1.b: Existe uma relação entre Riscos Psicossociais e Satisfação Familiar.

Hipótese 2.1.c: Existe uma relação entre Riscos Psicossociais e Satisfação com Atividades de Lazer.

Hipótese 2.2: Existe uma relação entre Riscos Psicossociais e Satisfação com a Vida em Geral.

Método

Participantes

Quando da recolha dos dados para a amostra do presente estudo, a empresa em que esta decorreu ficou sujeita às medidas restritivas de confinamento impostas pelo Governo, decorrentes da situação pandémica da COVID-19, o que poderá ter contribuído para o número reduzido de respostas. De um total de 190 trabalhadores de uma empresa de tecnologias da informação, participaram 42, 16 dos quais da área operacional (38.1%), e 26 da área administrativa (61.9%), sendo 20 dos participantes do sexo feminino (47.6%) e 22 do sexo masculino (52.4%). Considerando a variável idade, 4 têm menos de 25 anos (9.5%), 21 têm entre 26 e 40 anos (50.0%), 16 têm idade entre 41 e 55 anos (38.1%), e 1 tem mais de 56 anos (2.4%). Relativamente ao estado civil, 16 são solteiros (38.1%), 17 são casados (40.5%), 6 vivem em união de facto (14.3%), e 3 são divorciados (7.1%). Quanto ao número de filhos ($M=1.79$; $DP=.842$), 20 não têm filhos (47.6%), 11 têm um filho (26.2%), e 11 têm dois filhos (26.2%). No que diz respeito às habilitações literárias, 3 têm a 4ª classe (7.1%), 2 têm o 9º ano (4.8%), 12 têm o 12º ano (28.6%), 6 têm um curso técnico profissional (14.3%), 13 têm licenciatura (31.0%), e 6 concluíram o mestrado (14.3%). Considerando os anos de trabalho na empresa, 13 trabalham na empresa há dois anos ou menos (31.0%), 11 trabalham há mais de 3 anos e menos de 5 anos (26.1%), 7 trabalham há mais de 6 anos e menos de 10 anos (16.7%), 4 trabalham há mais de 11 anos e menos de 20 anos (9.5%), e 7 trabalham há mais de 21 anos e menos de 30 anos (16.7%). Uma vez que na organização existe horário fixo e horário por turnos, recolheu-se também informação relativamente ao horário de trabalho, havendo 32 trabalhadores com horário fixo (76.2%) e 10 em horário por turnos (23.8%).

Instrumentos¹

Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV)

A ESPV foi desenvolvida por Janeiro e Lima (2013), tendo em vista a avaliação da satisfação dos indivíduos face ao desempenho dos papéis de vida profissional, familiar e de lazer. A escala é constituída por um total de 11 itens, devendo os participantes indicar as suas respostas em função do nível de concordância, utilizando para tal uma escala tipo

¹ Os instrumentos utilizados encontram-se nos Anexos A (ESPV) e B (COPSOQ II).

Likert de 5 pontos (de "Discordo Totalmente" a "Concordo Totalmente"). Apresenta-se dividida em três fatores, nomeadamente a Satisfação Profissional, a qual é avaliada por quatro itens, a Satisfação Familiar, composta por três itens, e a Satisfação com o Lazer, avaliada por quatro itens.

A ESPV, inicialmente constituída por 12 itens, foi utilizada em dois estudos, nomeadamente numa amostra de trabalhadores com mais de trinta anos (Janeiro & Lima, 2011) e numa amostra de trabalhadores do setor farmacêutico (Lima et al., 2012). A Escala apresentava índices de precisão elevados, no entanto, após análises fatoriais, foi necessário eliminar e reformular alguns itens, o que levou à versão atual com 11 itens.

A validação da ESPV tem tido a contribuição de várias análises fatoriais levadas a cabo em vários estudos, confirmando a presença das três dimensões propostas pelas autoras (Acto, 2017; Dias, 2018; Lima & Gaspar, 2021; Ortuño et al., 2016). Relativamente à consistência interna da Escala de 11 itens, obtiveram-se elevados níveis de precisão, entre .76 e .84 (Acto, 2017; Dias, 2018; Rabaça, 2018), reforçando a relevância da sua utilização em investigações com vista à avaliação dos níveis de satisfação com os papéis de vida.

Dada a complementaridade entre os conceitos de Satisfação com os Papéis de Vida e a Satisfação com a Vida em Geral (SVG), também foram incluídos os cinco itens, traduzidos e adaptados por Janeiro e Lima (2011) da Escala de Diener et al. (1985), composta no total por 48 itens, com o propósito de avaliar a SVG. Esta utiliza também uma escala tipo *Likert* de 5 pontos (de “Discordo Totalmente” a “Concordo Totalmente”), sendo composta por cinco itens. Relativamente à consistência interna, o valor do Alfa de Cronbach foi de .87 (Janeiro & Lima, 2011), sendo os índices de precisão igualmente elevados noutros estudos, entre .83 e .88 (Acto, 2017; Rabaça, 2018; Rodrigues, 2019).

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II)

O COPSOQ II foi desenvolvido por Kristensen e Borg (2005) em colaboração com o *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen*, e traduzido, adaptado e validado para a população portuguesa por Silva et al. (2011). É um instrumento que visa a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, apresentando-se em três versões, a versão longa, composta por 41 escalas e 128 questões, a versão média, que tem 28 escalas e 87 questões, e a versão curta, com 23 escalas e 40 questões (Silva et al., 2011). O COPSOQ é uma ferramenta construída tendo em vista a aplicação das suas

escalas de forma independente e flexível, podendo ser aplicadas apenas as escalas consideradas necessárias ou mais pertinentes ao contexto laboral em questão, sendo que na análise dos resultados pressupõe-se a interpretação fator a fator (Silva et al., 2011). No presente estudo, por questões de interesse da organização, foi utilizada a versão média, contendo 28 escalas, nomeadamente Exigências quantitativas, Ritmo de trabalho, Exigências cognitivas, Exigências emocionais, Influência no trabalho, Possibilidades de desenvolvimento, Previsibilidade, Transparência do papel laboral, Recompensas, Conflitos de papéis laborais, Apoio social de colegas, Apoio social de superiores, Comunidade social no trabalho, Qualidade da liderança, Confiança horizontal, Confiança vertical, Justiça e respeito, Autoeficácia, Significado do trabalho, Compromisso face ao local de trabalho, Satisfação laboral, Insegurança laboral, Saúde geral, Conflito trabalho-família, Problemas em dormir, *Burnout*, Stresse, e Sintomas depressivos. Esta versão do COPSOQ é composta por 72 itens, estando representados um total de 6 domínios, a saber: Exigências no trabalho, Organização e conteúdo no trabalho, Relações interpessoais e liderança, Interface trabalho e vida privada, Valores no local de trabalho, Saúde e bem-estar. Os participantes devem indicar as suas respostas em função do nível de concordância, utilizando para tal uma escala tipo *Likert* de 5 pontos em que 1 corresponde a Nunca /quase nunca, 2 - Raramente, 3 - Às vezes, 4 - Frequentemente e 5 - Sempre ou 1 - Nada/quase nada, 2 - Um pouco, 3 - Moderadamente, 4 - Muito e 5 - Extremamente. Há dois itens que se encontram invertidos, o 42 e o 45, pelo que se os respondentes assinalarem, por exemplo, 1, as respostas deverão ser cotadas 5 pontos. Os resultados assumem um sentido diferente consoante a escala em causa, ou seja, por exemplo, a média de 4.5 na escala Possibilidades de desenvolvimento considera-se como exposição favorável para a saúde, no entanto, a média de 4.5 na escala Insegurança laboral considera-se situação de risco (Silva et al., 2011). As escalas Exigências quantitativas, Ritmo de trabalho, Exigências emocionais, Conflitos de papéis laborais, Insegurança laboral, Confiança horizontal, Conflito trabalho-família, Stresse, *Burnout*, Problemas em dormir e Sintomas depressivos quando apresentam uma média próxima de 5 consideram-se situação de risco, e as escalas Exigências cognitivas Influência no trabalho, Possibilidades de desenvolvimento, Significado do trabalho, Compromisso face ao local de trabalho, Previsibilidade, Justiça e respeito, Comunidade social no trabalho, Recompensas, Transparência do papel laboral desempenhado, Qualidade da liderança, Apoio social de superiores, Apoio social de colegas, Satisfação laboral, Confiança

vertical, Autoeficácia e Saúde geral quando apresentam uma média próxima de 5 consideram-se exposição favorável.

As escalas apresentam um índice de precisão entre .60 e .87, à exceção de duas escalas, nomeadamente a Confiança horizontal e a Confiança vertical, com .29 e .20 respetivamente (Silva et al., 2011).

Procedimento

Após contacto com o Departamento de Recursos Humanos de uma empresa privada, da área das tecnologias de informação, e consequente aprovação da proposta de investigação, procedeu-se à aplicação dos instrumentos de medida referidos. Estes foram precedidos da leitura do consentimento informado, que incluía uma explicação do enquadramento e dos objetivos da investigação aos participantes, a referência ao tempo de resposta expectável e ao facto de se tratar de uma participação voluntária e anónima, bem como a indicação de que o tratamento e a análise dos dados a serem obtidos seriam totalmente confidenciais e, exclusivamente, para efeitos de investigação. Salientou-se, ainda, a importância da colaboração dos participantes, manifestando-se total disponibilidade para qualquer esclarecimento adicional que fosse necessário ou considerado pertinente. Para a recolha de dados foi utilizada uma metodologia de natureza quantitativa, disponibilizando-se os instrumentos *online*, com recurso à plataforma *Qualtrics*, sendo o *link* que lhe dava acesso divulgado internamente na empresa via *email*. Foi também disponibilizado um questionário de dados sociodemográficos, com o objetivo de caracterizar a amostra em estudo através da obtenção de dados tais como idade, sexo, estado civil, número de filhos, habilitações literárias, horário de trabalho, área de trabalho e anos de trabalho na empresa.

Registados todos os dados na plataforma *online*, obteve-se um total de 42 respostas, no período entre 05 de fevereiro de 2020 e 30 de abril de 2020.

Depois da recolha de todas as respostas, foi realizada a análise estatística dos dados deste estudo, com recurso ao *software* IBM® SPSS® *Statistics*, versão 26.

Resultados

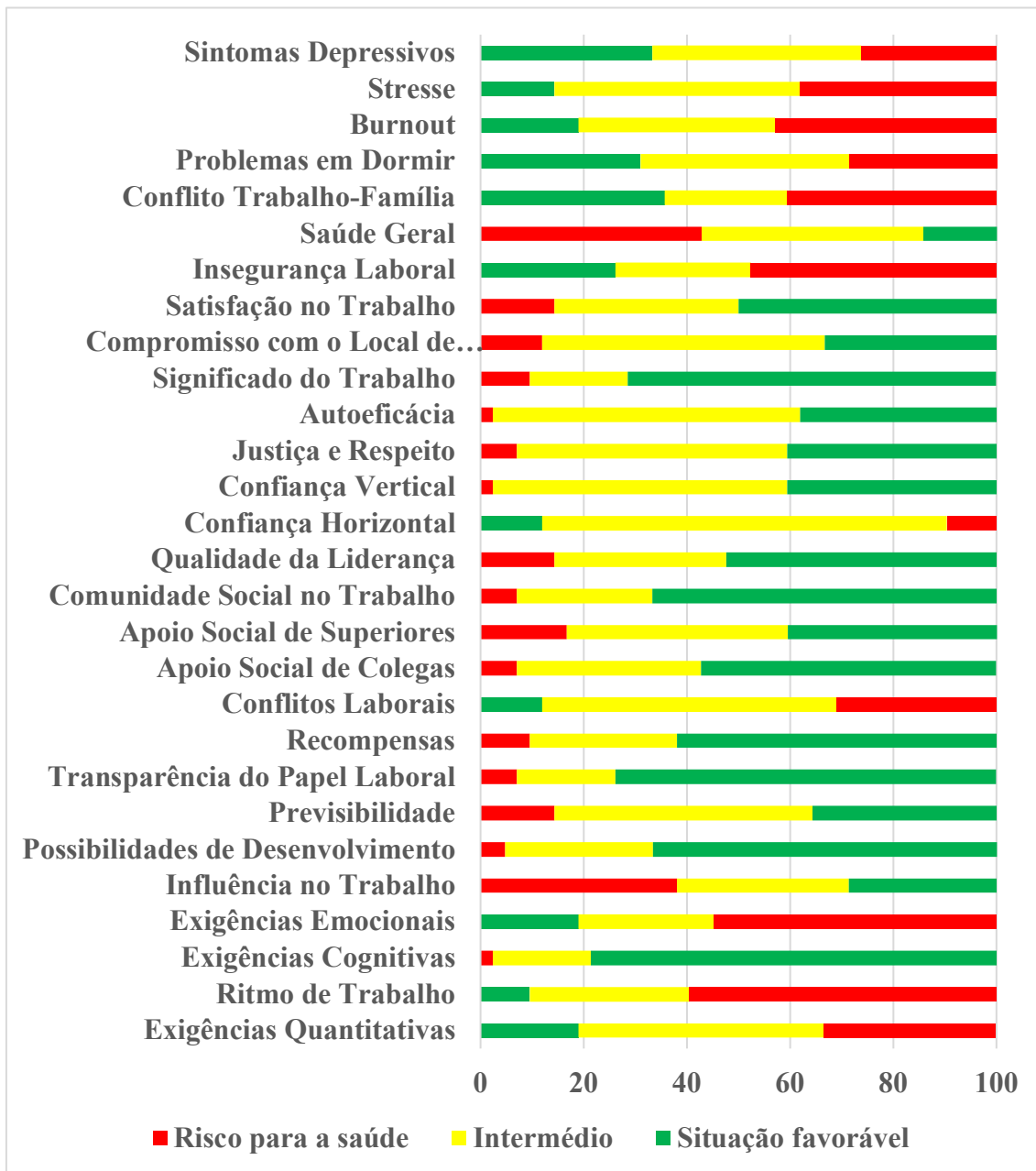
Análise Descritiva

Com vista à identificação dos fatores de riscos psicossociais, começou por se fazer um gráfico para se visualizar os resultados gerais nas escalas da versão Portuguesa do COPSOQ (versão média), à semelhança da apresentação recomendada por Silva et al. (2011), apresentando-se as pontuações obtidas para cada escala em três classes de igual amplitude (1.33). O Gráfico 1 apresenta os resultados obtidos para o caso em estudo. Os pontos de corte para as três classes são obtidos a partir da amplitude da cotação usada (de 1 a 5) dividida por três ($A = (5-1)/3 = 1.33$) e são 2.33 e 3.66. Regista-se, então, a percentagem de participantes com respostas em cada classe. Trata-se de um modelo tricolor, em que cada terço tem uma cor (vermelho, amarelo e verde) e cuja interpretação deve ser o nível de impacto para a saúde dos trabalhadores que a exposição a certa escala representa. Assim, vermelho representa risco para a saúde, amarelo representa uma situação intermédia de risco e verde representa uma situação favorável para a saúde. Este tipo de gráfico tem a vantagem de ser de fácil interpretação e comunicação com as organizações, dado que através da largura das barras de três cores facilmente se observa o volume de trabalhadores em situação de risco, em situação de risco intermédia e em situação favorável para a saúde (Silva et al., 2011).

Com base na informação apresentada no Gráfico 1, constata-se que, no grupo de participantes em estudo, alguns fatores de risco têm um nível mais acentuado e, conseqüentemente, têm maior impacto na saúde, nomeadamente Exigências Quantitativas, Ritmo de Trabalho, Exigências Emocionais, Influência no Trabalho, Conflitos Laborais, Insegurança Laboral, Saúde Geral, Conflito Trabalho-Família, Problemas em Dormir, *Burnout*, Stresse e Sintomas Depressivos. Já os fatores que se destacam com menor impacto na saúde dos trabalhadores são Exigências Cognitivas, Possibilidades de Desenvolvimento, Transparência do Papel Laboral, Recompensas, Comunidade Social no Trabalho e Significado do Trabalho.

Gráfico 1

Divisão tricolor das percentagens de respostas para cada escala do COPSOQ



Adicionalmente, procedeu-se a uma análise descritiva de todas as escalas, com o objetivo de se identificar os níveis de exposição aos fatores de riscos psicossociais nos participantes. Seguidamente, foram comparadas as médias observadas para a amostra em estudo com os valores de referência nacionais. O Quadro 1 apresenta as médias, desvios padrão e médias nacionais das escalas da versão Portuguesa do COPSOQ, e identifica a significância da diferença entre os valores comparados.

Quadro 1

Média, Desvio Padrão, Média Nacional do Questionário COPSOQ (versão média) e significância da diferença entre as médias

| Escala | Média | Desvio Padrão | Média Nacional | Sig. |
|-------------------------------------|-------|---------------|----------------|------|
| Exigências Quantitativas | 2.89 | .98 | 2.48 | *** |
| Ritmo de Trabalho | 3.60 | .89 | 3.18 | *** |
| Exigências Cognitivas | 3.78 | .77 | 3.79 | n.s. |
| Exigências Emocionais | 3.50 | 1.11 | 3.42 | n.s. |
| Influência no Trabalho | 2.82 | 1.02 | 2.83 | n.s. |
| Possibilidades de Desenvolvimento | 3.71 | .93 | 3.85 | n.s. |
| Previsibilidade | 3.31 | .96 | 3.23 | n.s. |
| Transparência do Papel Laboral | 3.86 | .88 | 4.19 | ** |
| Recompensas | 3.75 | 1.06 | 3.71 | n.s. |
| Conflitos Laborais | 3.06 | .84 | 2.94 | n.s. |
| Apoio Social de Colegas | 3.56 | .91 | 3.44 | n.s. |
| Apoio Social de Superiores | 3.22 | .97 | 3.13 | n.s. |
| Comunidade Social no Trabalho | 3.83 | 1.07 | 3.97 | n.s. |
| Qualidade da Liderança | 3.45 | .88 | 3.49 | n.s. |
| Confiança Horizontal | 2.59 | .58 | 2.79 | n.s. |
| Confiança Vertical | 3.85 | .67 | 3.60 | ** |
| Justiça e Respeito | 3.27 | .80 | 3.37 | n.s. |
| Autoeficácia | 3.60 | .73 | 3.90 | ** |
| Significado do Trabalho | 3.80 | 1.16 | 4.03 | n.s. |
| Compromisso com o Local de Trabalho | 3.36 | .98 | 3.40 | n.s. |
| Satisfação no Trabalho | 3.34 | .90 | 3.37 | n.s. |
| Insegurança Laboral | 3.38 | 1.19 | 3.13 | n.s. |
| Saúde Geral | 2.52 | .97 | 3.44 | *** |
| Conflito Trabalho-Família | 2.94 | 1.26 | 2.67 | n.s. |
| Problemas em Dormir | 2.81 | 1.18 | 2.46 | * |
| <i>Burnout</i> | 3.21 | 1.08 | 2.70 | *** |
| Stresse | 3.35 | 1.02 | 2.70 | *** |
| Sintomas Depressivos | 2.86 | 1.14 | 2.35 | *** |

n.s. - $p > .05$; * $p < .10$; ** $p < .05$; *** $p < .01$.

Conforme se pode observar no Quadro 1, as escalas que apresentam diferença significativa relativamente ao valor médio observado a nível nacional são as seguintes: Exigências Quantitativas, Ritmo de Trabalho, Transparência do Papel Laboral, Confiança Vertical, Autoeficácia, Saúde Geral, Problemas em Dormir, *Burnout*, Stresse e Sintomas Depressivos. Assim, estas foram as escalas escolhidas para estudar a relação com a satisfação com os papéis de vida e com a vida em geral. Além deste critério de seleção das escalas, estabeleceu-se que, para efeitos de investigação, se analisariam as relações para as escalas onde se observam diferenças significativas ($p < .05$) no teste de igualdade de valores médios, comparando as médias da amostra em análise e os valores de referência nacionais, que sejam compostas pelo menos por dois itens, e cujo nível de consistência interna ou de precisão (Alfa de Cronbach) seja superior ou igual a .7, tal como é recomendado na literatura (Nunnally & Bernstein, 1994).

Estudo de Precisão

Na avaliação da consistência interna, com base no coeficiente Alfa de Cronbach, relativamente ao Questionário COPSQ II - versão média, obtiveram-se valores de precisão elevados na maioria das escalas analisadas, com $\alpha = .87$ para Exigências Quantitativas, $\alpha = .82$ para Transparência do Papel Laboral, $\alpha = .53$ para Confiança Vertical, $\alpha = .78$ para Autoeficácia, $\alpha = .90$ para *Burnout*, com $\alpha = .78$ para Stresse e $\alpha = .86$ para Sintomas Depressivos.

Quanto ao Questionário da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV), obteve-se um valor de Alfa de Cronbach de .87 para a escala global, assim como valores elevados, quer para a subescala Profissional (ESPV P), quer para a subescala Lazer (ESPV L), com valores de .93 e .96, respetivamente. Já para a subescala Familiar (ESPV F) foi obtido um Alfa de Cronbach de .65.

Para os itens de Satisfação Geral com a Vida (SGV) constatou-se que o Alfa de Cronbach é de .91, apresentando, assim, um bom índice de precisão.

Relativamente às escalas Autoeficácia, *Burnout*, Stresse e Sintomas Depressivos não foi possível determinar os valores de Alfa na análise por exclusão de itens, dado que cada uma destas escalas, na versão média do Questionário COPSQ, apenas é constituída por dois itens.

Para a Escala ESPV foi calculado o valor do Alfa de Cronbach quando cada item é eliminado, tendo-se verificado na subescala ESPV F que existe um item (item 3) que não contribui para a precisão da subescala, visto que o valor de Alfa quando esse item é

excluído é superior ao do valor do Alfa de Cronbach da subescala. A diferença observada na precisão da subescala Familiar, com $\alpha=.65$ incluindo o item 3 e $\alpha=.87$ excluindo, leva a considerar a exclusão deste item 3 neste estudo. No entanto, no nosso estudo optou-se por manter o item.

Quanto à Escala SVG, verifica-se também que existe um item (item 1) que não contribui muito para a precisão da subescala, visto que o valor de Alfa quando esse item é excluído é .92 e, quando incluído, .91. Dado o aumento insignificante do Alfa de Cronbach quando este item 1 da escala SVG é excluído, decidiu-se manter esse item na escala.

O Quadro 2 apresenta os valores mínimos e máximos, as médias, os desvios padrão e os índices de precisão (Alfa de Cronbach) dos Questionários e das Escalas analisados no presente estudo.

Quadro 2

Medidas descritivas (Mínimo, Máximo, Média e DP) e Alfa de Cronbach das Escalas e Subescalas em estudo

| Instrumentos e Dimensões | Nº de itens | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão | Alfa de Cronbach |
|--------------------------------|-------------|--------|--------|-------|---------------|------------------|
| COPSOQ | | | | | | |
| Exigências Quantitativas | 3 | 1 | 5 | 2.89 | .98 | .87 |
| Transparência do Papel Laboral | 3 | 1 | 5 | 3.86 | .88 | .82 |
| Confiança Vertical | 3 | 1 | 5 | 3.85 | .67 | .53 |
| Autoeficácia | 2 | 1 | 5 | 3.60 | .73 | .78 |
| <i>Burnout</i> | 2 | 1 | 5 | 3.21 | 1.08 | .90 |
| Stresse | 2 | 1 | 5 | 3.35 | 1.02 | .78 |
| Sintomas Depressivos | 2 | 1 | 5 | 2.86 | 1.14 | .86 |
| ESPV | 11 | 1 | 5 | 3.76 | .77 | .87 |
| ESPV Profissional | 4 | 1 | 5 | 3.36 | 1.11 | .93 |
| ESPV Familiar | 3 | 1 | 5 | 4.07 | .82 | .65 |
| ESPV Lazer | 4 | 1 | 5 | 3.93 | 1.11 | .96 |
| SGV | 5 | 1 | 5 | 3.27 | 1.07 | .91 |

Relativamente às escalas do COPSOQ, verifica-se que todas apresentam resultados acima do ponto médio da escala, sendo superiores as médias de Transparência do Papel Laboral, de Confiança Vertical, de Autoeficácia, de Stresse e de *Burnout*, e mais baixas as médias de Exigências Quantitativas e de Sintomas Depressivos.

No que se refere ao ESPV, observa-se que, no geral, os participantes apresentam níveis que se situam acima do ponto médio da escala, indicando que os mesmos estão satisfeitos com o desempenho dos três papéis de vida. Particularmente, observando a média das três subescalas, constata-se a ESPV Profissional é aquela que apresenta um valor mais baixo, sendo que a ESPV Familiar tem maior média, seguida da ESPV Lazer, ou seja, os participantes sentem-se mais satisfeitos quando desempenham os papéis familiar e de lazer do que quando desempenham o papel profissional.

Por último, quanto à SGV, verifica-se, igualmente, que a média se encontra acima do ponto médio da escala, o que significa que os participantes se sentem satisfeitos com a sua vida em geral.

Relativamente às escalas do COPSOQ identificadas anteriormente com média significativamente diferente do valor de referência, verificou-se que as escalas Ritmo de Trabalho e Saúde em Geral são constituídas por apenas um item, a escala Confiança Vertical apresenta $\alpha = .53$ e que as restantes apresentam $\alpha \geq .70$. Assim, tendo em consideração os critérios de seleção já referidos, identificaram-se as seguintes escalas do COPSOQ para a análise da relação com a satisfação com os papéis de vida e com a vida em geral: Exigências Quantitativas, Transparência do Papel Laboral, Autoeficácia, *Burnout*, Stresse e Sintomas Depressivos. De notar que todos os fatores que apresentam diferença significativa, com exceção da Confiança Vertical, apresentam maior impacto negativo para a saúde comparativamente aos valores de referência nacionais, o que permite confirmar as hipóteses 1.1 e 1.2.

Com base nas hipóteses de investigação genéricas 2.1, 2.1a, 2.1b, 2.1c e 2.2 apresentadas no Enquadramento Teórico, formularam-se as seguintes hipóteses de investigação finais:

H2.1: Existe uma relação inversa entre Exigências Quantitativas e Satisfação com os Papéis de Vida.

H2.1a: Existe uma relação inversa entre Exigências Quantitativas e Satisfação Profissional.

H2.1b: Existe uma relação inversa entre Exigências Quantitativas e Satisfação Familiar.

H2.1c: Existe uma relação inversa entre Exigências Quantitativas e Satisfação com Atividades de Lazer.

H2.2: Existe uma relação inversa entre Exigências Quantitativas e Satisfação com a Vida em Geral.

H2.3: Existe uma relação direta entre Transparência do Papel Laboral e Satisfação com os Papéis de Vida.

H2.3a: Existe uma relação direta entre Transparência do Papel Laboral e Satisfação Profissional.

H2.3b: Existe uma relação direta entre Transparência do Papel Laboral e Satisfação Familiar.

H2.3c: Existe uma relação direta entre Transparência do Papel Laboral e Satisfação com Atividades de Lazer.

H2.4: Existe uma relação direta entre Transparência do Papel Laboral com a Vida em Geral.

H2.5: Existe uma relação direta entre Autoeficácia e Satisfação com os Papéis de Vida.

H2.5a: Existe uma relação direta entre Autoeficácia e Satisfação Profissional.

H2.5b: Existe uma relação direta entre Autoeficácia e Satisfação Familiar.

H2.5c: Existe uma relação direta entre Autoeficácia e Satisfação com Atividades de Lazer.

H2.6: Existe uma relação direta entre Autoeficácia e Satisfação com a Vida em Geral.

H2.7: Existe uma relação inversa entre *Burnout* e Satisfação com os Papéis de Vida

H2.7a: Existe uma relação inversa entre *Burnout* e Satisfação Profissional.

H2.7b: Existe uma relação inversa entre *Burnout* e Satisfação Familiar.

H2.7c: Existe uma relação inversa entre *Burnout* e Satisfação com Atividades de Lazer.

H2.8: Existe uma relação inversa entre *Burnout* e Satisfação com a Vida em Geral.

H2.9: Existe uma relação inversa entre Stresse e Satisfação com os Papéis de Vida

H2.9a: Existe uma relação inversa entre Stresse e Satisfação Profissional.

H2.9b: Existe uma relação inversa entre Stresse e Satisfação Familiar.

H2.9c: Existe uma relação inversa entre Stresse e Satisfação com Atividades de Lazer.

H2.10: Existe uma relação inversa entre Stresse e Satisfação com a Vida em Geral.

H2.11: Existe uma relação inversa entre Sintomas Depressivos e Satisfação com os Papéis de Vida.

H2.11a: Existe uma relação inversa entre Sintomas Depressivos e Satisfação Profissional.

H2.11b: Existe uma relação inversa entre Sintomas Depressivos e Satisfação Familiar.

H2.11c: Existe uma relação inversa entre Sintomas Depressivos e Satisfação com Atividades de Lazer.

H2.12: Existe uma relação inversa entre Sintomas Depressivos e Satisfação com a Vida em Geral.

Análise Correlacional

Para a análise da relação entre as variáveis em estudo, realizou-se a análise correlacional, usando-se o Coeficiente de Correlação de Pearson, nos casos em que o par de variáveis em análise apresentava distribuição normal, e usando-se o Coeficiente de Correlação de Spearman, nos restantes casos, depois de se verificar graficamente se a relação entre as variáveis era linear. Para estudar a normalidade da distribuição das diversas variáveis, consideraram-se quatro critérios, visando tomar uma decisão mais informada e segura. Os referidos critérios foram a análise dos Coeficientes de Assimetria e de Curtose, o Teste de Hipóteses de Ajustamento (neste caso, aplicou-se o Teste de Shapiro-Wilks, dado que a dimensão da amostra é inferior a 50) e os gráficos Q-Q *plots* (*normal quantile plots*). Deste modo, admitiu-se que o modelo da distribuição normal se ajustava ao conjunto de dados em análise se os quocientes entre os Coeficientes de Assimetria e de Curtose e os respetivos erros padrão fossem inferiores ou iguais a 1.96 (Quantil de ordem .975 da Distribuição Normal reduzida), se o valor-p do Teste de Shapiro-Wilks fosse superior a .05 e se os quantis da distribuição dos dados analisados fossem muito semelhantes aos da distribuição normal. Concluiu-se, assim, que as variáveis Exigências Quantitativas, Stresse e Satisfação com a Vida em Geral, apresentavam distribuição normal.

Após verificação da linearidade das relações entre todos os pares de variáveis através da observação de um diagrama de dispersão, procedeu-se à análise dos Coeficientes de Pearson e de Spearman, consoante o caso. O Quadro 3 apresenta os valores encontrados para estes coeficientes para cada relação de variáveis analisada.

Quadro 3

Coefficientes de Correlação de Pearson ou de Spearman para as relações entre os riscos psicossociais considerados e a satisfação com os papéis de vida e com a vida em geral

| Escalas | ESPV | ESPV P | ESPV F | ESPV L | SVG |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| Exigências Quantitativas | -.10 | -.08 | -.17 | .06 | -.02 |
| Transparência do Papel Laboral | .44** | .32* | .29 | .54** | .41** |
| Autoeficácia | .33* | .46** | .17 | .17 | .25 |
| <i>Burnout</i> | -.29 | -.20 | -.31* | -.05 | -.30 |
| Stresse | -.35* | -.27 | -.29 | -.10 | -.20 |
| Sintomas Depressivos | -.43** | -.36* | -.34* | -.22 | -.48** |

*p<.05; **p<.01.

Os valores a **negrito** correspondem a valores do Coeficiente de Correlação de Pearson e os valores que não estão a negrito correspondem a valores do Coeficiente de Correlação de Spearman.

Observando o Quadro 3, verifica-se que existe uma relação inversa, fraca e não significativa entre Exigências Quantitativas e Satisfação com os Papéis de Vida, logo H2.1 não é confirmada. Contudo, dado que estamos a realizar um estudo de caso devemos notar que, na nossa amostra, a afirmação da hipótese 2.1 se verifica, a relação entre Exigências Quantitativas e Satisfação com os Papéis de Vida é inversa embora fraca.

Também é possível verificar uma relação inversa, fraca e não significativa entre Exigências Quantitativas e Satisfação Profissional, e Satisfação Familiar, pelo que as hipóteses 2.1a e 2.1b não são comprovadas. De notar que, para a amostra deste estudo, pode afirmar-se que as hipóteses 2.1a e 2.1b se verificam, sendo que ambas as relações são inversas embora fracas. Já a relação entre Exigências Quantitativas e Satisfação com o Lazer é direta, fraca e não significativa, não permitindo confirmar H2.1c nem sequer na nossa amostra. A relação entre Exigências Quantitativas e Satisfação com a Vida em Geral é também inversa, mas quase nula e não significativa. Desta forma, não se confirma H2.2, nem mesmo na nossa amostra.

Constata-se que Transparência do Papel Laboral tem uma relação direta, moderada e altamente significativa com Satisfação com os Papéis de Vida, o que permite comprovar H2.3. Observa-se, ainda, que Transparência do Papel Laboral tem uma relação direta, moderada e significativa com Satisfação Profissional, e uma relação direta, fraca e não significativa com Satisfação Familiar. Relativamente à relação com Satisfação com o Lazer nota-se que é uma relação direta, moderada e altamente significativa. Assim se conclui que se pode comprovar H2.3a e H2.3c, mas não H2.3b. No entanto, a hipótese 2.3b verifica-se na nossa amostra. Verifica-se que Transparência do Papel Laboral e Satisfação com a Vida em Geral se relacionam de forma direta, moderada e altamente significativa, o que permite corroborar H2.4, ou seja, pode afirmar-se que os participantes que reconhecem haver transparência do papel laboral desempenhado tendem a sentir-se satisfeitos com a vida, confirmando-se assim quer para a população quer para a amostra.

No que respeita à relação entre Autoeficácia e Satisfação com os Papéis de Vida, conclui-se que é direta, moderada e significativa, permitindo corroborar H2.5. Observa-se também que Autoeficácia e Satisfação Profissional apresentam uma relação direta, moderada e altamente significativa o que corrobora H2.5a. Mas, a relação com Satisfação Familiar, assim como com Satisfação com o Lazer são diretas, fracas e não significativas, não se confirmando H2.5b nem H2.5c, embora sejam verdadeiras na amostra. Entre Autoeficácia e Satisfação com a Vida em Geral observa-se uma relação direta, fraca e não significativa, o que não permite confirmar H2.6, mas na amostra verifica-se esta hipótese.

Verifica-se que *Burnout* e Satisfação com Papéis de Vida têm uma relação inversa, fraca e não significativa, logo não se comprova H2.7. Relativamente à relação entre *Burnout* e Satisfação Profissional, constata-se que é inversa, fraca e não significativa, não se podendo confirmar H2.7a. A relação entre *Burnout* e Satisfação Familiar é inversa, moderada e significativa, sendo possível corroborar H2.7b. Já a relação entre *Burnout* e Satisfação com o Lazer é inversa, mas quase nula e não significativa, o que não corrobora H2.7c. Verifica-se ainda uma relação inversa, fraca e não significativa entre *Burnout* e Satisfação com a Vida em Geral, não se confirmando H2.8. Contudo, na nossa amostra, as hipóteses H2.7, H2.7a e H2.8 são verdadeiras.

A relação entre Stresse e Satisfação com os Papéis de Vida revela ser inversa, moderada e significativa, pelo que H2.9 é corroborada. No que respeita às relações entre Stresse e a satisfação com os três papéis de vida em particular, observa-se uma relação inversa, fraca e não significativa, não se comprovando H2.9a, H2.9b e H2.9c. Mas, na amostra estas hipóteses são verdadeiras. Isto significa que, na nossa amostra, os

participantes expostos a mais stresse tendem a ter menor satisfação no papel profissional, familiar e de lazer. Observa-se, ainda, que a relação entre Stresse e Satisfação com a Vida em Geral é inversa, fraca e não significativa, o que não permite confirmar H2.10. Contudo, na nossa amostra, a afirmação da hipótese 2.10 é verificada.

Finalmente, observa-se que Sintomas Depressivos e Satisfação com os Papéis de Vida apresentam uma relação inversa, moderada e altamente significativa, confirmando-se, assim, H2.11. Também é possível verificar uma relação inversa, moderada e significativa quando se relaciona Sintomas Depressivos com Satisfação Profissional, e com Satisfação Familiar. Perante estes resultados, pode comprovar-se H2.11a e H2.11b. Já a relação entre Sintomas Depressivos e Satisfação com o Lazer é inversa, fraca e não significativa, não permitindo confirmar H2.11c, mas na amostra verifica-se que a relação entre estas duas variáveis é inversa, mas fraca. A relação entre Sintomas Depressivos e Satisfação com a Vida em Geral é inversa, moderada e altamente significativa. Deste modo, é possível confirmar H2.12. Assim, os participantes da organização que manifestam mais sintomas depressivos tendem a ter menor Satisfação Profissional, Satisfação Familiar e Satisfação com a Vida em geral. Na nossa amostra esta tendência também se verifica no caso da Satisfação com o Lazer, embora a relação seja fraca.

Discussão

Com base nos resultados obtidos pode afirmar-se que, no geral, os objetivos da presente investigação foram atingidos, tendo sido identificados os riscos psicossociais mais salientes no contexto organizacional em análise, e os níveis de satisfação com os papéis de vida, e estudada a relação entre as duas variáveis, confirmando-se algumas das hipóteses de investigação inicialmente formuladas.

Comparativamente com os valores de referência nacionais (Silva et al., 2011), verificou-se que os trabalhadores apresentam alguns fatores de riscos psicossociais com maior impacto para a saúde, particularmente as exigências quantitativas, o ritmo de trabalho, a transparência do papel laboral, a autoeficácia, a saúde geral, os problemas em dormir, o *burnout*, o stresse e os sintomas depressivos. A confiança vertical revelou ser um fator com menor impacto na saúde face à respetiva média nacional, pelo que se pode afirmar que as chefias tendem a confiar nos seus colaboradores e, reciprocamente, os colaboradores tendem também a confiar nas suas chefias. Foram, ainda, identificados os fatores que, apesar de não apresentarem diferença significativa da média da referência nacional, mais se salientaram na amostra como situação de risco para a saúde, onde se

incluem os fatores acima identificados, e crescem as exigências emocionais, a influência no trabalho, os conflitos laborais e o conflito trabalho-família, e a insegurança laboral.

De notar que algumas das escalas do COPSOQ, identificadas como tendo mais impacto negativo na saúde, são constituídas apenas por um item (ritmo de trabalho, exigências emocionais e insegurança laboral), o que pode ser limitativo em termos de conclusões acerca destes fatores. Por outro lado, analisando o contexto organizacional em causa, refira-se que a organização, além de ter horários noturnos e trabalho por turnos, dá destaque à rapidez na execução das tarefas, o que pode implicar que os trabalhadores trabalhem de forma acelerada, isto é, a um ritmo superior ao habitual e, eventualmente, como não sendo o mais adequado (Green & Tsitsianis, 2005). O trabalho por turnos poderá também afetar negativamente a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, interferindo no equilíbrio trabalho-família, e causar, ainda, problemas em dormir. Os trabalhadores revelaram ter baixa influência no trabalho, o que poderá indicar participarem pouco na escolha dos colegas com quem trabalham, fraca influência na quantidade de trabalho da sua competência e no tipo de tarefas que executam, o que, por sua vez, parece sugerir que a organização dá pouca autonomia e poder de decisão relativamente ao trabalho. Acresce, ainda, os conflitos relativamente aos papéis laborais, em que os trabalhadores da organização, de um modo geral, consideram que há tarefas que deviam ser executadas de maneira diferente daquela que vigora, sendo que há algumas que são consideradas dispensáveis. Um ritmo de trabalho elevado, com horários irregulares, aliado a uma grande quantidade de trabalho, a conflitos laborais, baixa motivação, pouca clareza do papel laboral desempenhado e a pouca autonomia e poder de decisão, poderá ter um efeito sinérgico, potencialmente prejudicial para os trabalhadores. Tal poderá levar a que os trabalhadores sintam que o trabalho exige muita energia e tempo, afetando também a sua vida privada negativamente, nomeadamente no que aos papéis familiar e de lazer diz respeito (Ergeneli et al., 2010; Perrone & Worthington, 2001). Naturalmente, tais situações podem gerar stresse (Karasek & Theorell, 1990), problemas em dormir, bem como conduzir a situações de *burnout* e manifestação de sintomas depressivos, tendo implicações negativas na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Além disso, poderão ter efeitos negativos para a própria organização, uma vez que levam a menor produtividade e desempenho dos trabalhadores, mau ambiente de trabalho, aumento do absentismo e deterioração da imagem institucional (Leka et al., 2003).

No que se refere ao nível de satisfação com os papéis de vida e com a vida em geral, pode-se afirmar que os trabalhadores da amostra em estudo apresentam um nível elevado de satisfação, e que se sentem mais satisfeitos quando desempenham os papéis familiar e de lazer do que quando desempenham o papel profissional, podendo esta menor satisfação profissional ser indicadora do impacto dos fatores de riscos psicossociais a que estão expostos no trabalho. Nesta sequência, destaca-se a análise da relação entre as duas variáveis em estudo. Seria de esperar que quando os trabalhadores têm *burnout*, isto é, se sentem fisicamente e emocionalmente exaustos, apresentassem menor satisfação profissional (Burisch, 2002; Ogresta et al., 2008; Oliveira et al., 2018), no entanto, tal não se constatou, havendo apenas menor satisfação com o papel familiar quando os trabalhadores apresentam maiores níveis de *burnout*. Esperava-se, também, que quanto menores os níveis de stresse, maior a satisfação profissional (Sekaran, 1983). De acordo com os resultados, pode-se afirmar que quando os indivíduos percebem que não têm as estratégias necessárias para lidar adequadamente com as situações com que se deparam, e se sentem irritados e ansiosos, apresentam, em geral, menor satisfação. Conclui-se que quando os indivíduos manifestam sintomas depressivos sentem-se menos satisfeitos, o que está de acordo com o esperado (Gigantesco et al., 2019; Lacruz et al., 2016; Schnettler et al., 2019). Por outro lado, se o trabalho apresenta objetivos claros e se o trabalhador sabe o que é esperado de si e quais são as suas responsabilidades, tal traz satisfação profissional, ou seja, a transparência do papel laboral conduz à satisfação no trabalho, conforme apontado na literatura (Thangavelu & Sudhahar, 2017). Conclui-se que, quando os trabalhadores sentem que têm capacidade e motivação para resolver os problemas, se sentem mais satisfeitos, assim, quanto maior a autoeficácia, maior a satisfação com o papel profissional. Tal resultado vai ao encontro de outros estudos (Canrinus et al., 2012; Caprara et al., 2006). De acordo com a literatura, era expectável que quando a carga de trabalho se acumula ou é mal distribuída, quando não há tempo para serem concluídas todas as tarefas do trabalho, e quando é necessário fazer horas-extra, menor a satisfação no trabalho (Green & Tsitsianis, 2005). No entanto, no presente estudo, não se verificou a relação entre as exigências quantitativas e a satisfação dos trabalhadores. Com base na análise das relações entre as variáveis, poder-se-á, assim, afirmar que, no geral, os fatores que levam a uma menor satisfação são o *burnout*, o stresse e os sintomas depressivos, o que indica que estes fatores poderão apresentar um maior impacto na satisfação, na saúde e bem-estar dos trabalhadores da organização em análise.

O presente estudo acarreta, naturalmente, algumas limitações, principalmente no que diz respeito à dimensão da amostra em estudo, dado que compreende um número reduzido de participantes (42 de 190 trabalhadores), não sendo, assim, representativa da população da organização. Esperava-se obter um maior número de respostas, o que não aconteceu também pelo facto de a recolha de dados ter sido abrangida pelo início da pandemia. Como tal, considerou-se mais adequado lidar com a presente investigação como sendo um estudo de caso no âmbito do contexto organizacional em causa.

De referir, ainda, que por opção da organização envolvida no presente estudo foi utilizada a versão média do COPSOQ II. No entanto, note-se que, para fins de investigação, é mais indicada a versão longa (Silva et al., 2011), embora nesta se deva ter em consideração o número elevado de itens desta versão (41 escalas e 128 perguntas), tornando-a extensa e, exigindo, assim, mais tempo despendido pelos trabalhadores para responder ao Questionário em horário laboral.

Na medida em que a avaliação dos fatores de riscos psicossociais, através de uma diversidade de dimensões psicossociais existentes no atual mundo do trabalho, deve ser levada a cabo apenas com o intuito de agir face aos resultados obtidos, destaca-se o contributo do presente estudo. A avaliação permitiu, enquanto estudo de caso, identificar potenciais áreas de risco a melhorar na organização do trabalho do contexto organizacional abrangido, de modo a equacionarem-se medidas a serem implementadas, reduzindo os níveis de exposição aos riscos psicossociais, e aumentando o nível de satisfação dos trabalhadores. Nesta sequência, incentiva-se e sugere-se o desenvolvimento de boas práticas, em linha com algumas propostas apontadas na literatura (Karasek, 1992), o que pode ser especialmente interessante e relevante para a organização, e para o bem-estar e a satisfação dos seus colaboradores. Estas práticas poderão incluir medidas com vista a reduzir as exigências cognitivas, intensificar a clareza e a transparência dos papéis laborais desempenhados, bem como a autonomia dos colaboradores, estimular a participação nas decisões relativas às tarefas e às condições de trabalho, garantir a estabilidade do emprego, e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Desta forma, enfatiza-se a importância e interesse em dar continuidade a esta análise e, subsequente, prevenção e gestão dos riscos psicossociais na organização.

Para futuras investigações, sugere-se abranger uma amostra mais representativa da população, e realizar entrevistas aos trabalhadores no sentido de aprofundar e complementar os dados obtidos através de uma análise de natureza qualitativa. Sugere-se,

ainda, que sejam realizados estudos longitudinais, de modo a ser possível acompanhar os trabalhadores ao longo do tempo, e ajustar medidas implementadas e a implementar com vista à satisfação e bem-estar dos trabalhadores.

Sendo a satisfação profissional um dos indicadores de desempenho mais importantes das organizações, a avaliação da satisfação com os diferentes papéis de vida pode revelar-se uma mais-valia para as organizações, no âmbito tanto da relação vida profissional-vida pessoal, como da gestão de carreira e da produtividade. A implementação de práticas organizacionais que se encontrem alinhadas com os valores individuais dos colaboradores em relação ao equilíbrio vida profissional-vida pessoal constitui, igualmente, um contributo para a satisfação e bem-estar dos colaboradores.

A avaliação dos riscos psicossociais em conjunto com a satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer, e com a vida em geral dos trabalhadores em contexto organizacional, traz, assim, benefícios quer para os indivíduos quer para a organização da qual fazem parte. Neste sentido, e de acordo com a literatura sobre a temática em estudo (Kristensen et al., 2005, Silva et al, 2011), é de toda a conveniência implementar este tipo de avaliação e, decorrente desta, medidas com o objetivo de diminuir o impacto dos riscos psicossociais para os trabalhadores. Reforça-se, assim, a relevância da realização deste tipo de investigação em contexto organizacional, já que pode constituir o primeiro passo para a gestão de riscos psicossociais, e posterior implementação de medidas mais preventivas, do que remediativas, destes mesmos riscos. Este tipo de abordagem parece, assim, ser a mais adequada face ao resultado pretendido através de práticas organizacionais que, ao diminuírem os fatores de riscos psicossociais sejam, efetivamente, favoráveis quer ao binómio indivíduo-organização quer à sociedade em geral.

Referências Bibliográficas

- Acto, S. H. (2017). *Condições de trabalho e satisfação com a vida em geral: O papel mediador da satisfação com os papéis de vida numa amostra de enfermeiros* [Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa].
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308.
- Baç, N., & Ekmekçi, I. (2021). Psychosocial risk assessment using COPSOQ II questionnaire - A case study with maintenance workers in a metal plant in Istanbul Turkey. *Heliyon, 7*(4), e06777.
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014), The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 40*(1), 5–18.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. (1986). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(3), 578–585.
- Beutell, N. J. & Greenhaus, J. H. (1983). Integration of home and non-home roles: Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology, 68*, 43–48.
- Borritz, M., Bültmann, U., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E., & Kristensen, T. S. (2005), Psychosocial work characteristics as predictors for burnout: Findings from 3-year follow up of the PUMA Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 47*(10), 1015–1025.
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: The relative importance of dispositions and experiences. *Work & Stress, 16*(1), 1–17.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology, 44*, 473–490.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijgaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the

relationships between indicators of teachers' professional identity. *European Journal of Psychology of Education*, 27(1), 115–132.

Carlson, D., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164.

Carver, M. D., & Jones, W. H. (1992). The Family Satisfaction Scale. *Social Behavior and Personality*, 20, 71–84.

Chambel, M. J. (2014). A interface entre o trabalho e a família. Em M. J. Chambel, & M. T. Ribeiro (Eds.). *A Relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento*. RH Editora.

Cordes, K. A., & Ibrahim, H. (2013). *Applications in recreation & leisure: For today and the future* (4^a ed.). WCB/McGraw-Hill.

Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). Research on Work Related Stress. *Office for Official Publications of the European Communities*, Luxembourg.

De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88, 741–749.

Dias, F. A. C. (2018) *Saliência dos papéis, satisfação com os papéis de vida e intenção de turnover: estudo com uma amostra de repatriados* [Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa].

Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies*, 1(1), 41–78.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.

Driver, B. L., Brown, P. J., & Peterson, G. L. (1991). *Benefits of leisure*. Venture Publishing.

- Ergeneli, A., Ilsev, A., & Karapınar, P. B. (2010). Work-family conflict and job satisfaction relationship: The roles of gender and interpretive habits. *Gender, Work & Organization*, 17(6), 679–695.
- Espin, J., Chisaguano, L., & Criollo, J. (2020). Psychosocial Risk Factors in Technological Higher Education. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 1(1), 107–115.
- EU-OSHA (2005). Facts nº 6/2005, 79/2007 e 81/2008, Bruxelas – Bélgica.
- EU-OSHA (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA (2009). OSH in figures: Stress at work - facts and figures. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA (2010). Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER). Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA (2020). *Observatório Europeu dos Riscos*. <https://osha.europa.eu/pt/about-eu-osha/what-we-do/european-risk-observatory>
- Fink, G. (2010). Stress: Definition and history. Em G. Fink (Ed.) *Stress science: Neuroendocrinology* (pp. 3–9). Academic Press.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Em J. Campbell & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. Em M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 279–312). Wiley.
- Gigantesco, A., Fagnani, C., Toccaceli, V., Stazi, M. A., Lucidi, F., Violani, C., & Picardi, A. (2019). The Relationship Between Satisfaction with Life and Depression Symptoms by Gender. *Frontiers in Psychiatry*, 10, 419.
- Giorgi G., Arcangeli G., Perminiene M., Lorini C., Ariza-Montes A., Fiz-Perez J., Di Fabio A., & Mucci N. (2017). Work-Related Stress in the Banking Sector: A

- Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences. *Frontiers in Psychology*, 8, 1–17.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483–496.
- Gopalan, N., & Pattusamy, M. (2020). Role of work and family factors in predicting career satisfaction and life success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5096.
- Green, F., & Tsitsianis (2005). An Investigation of national trends in job satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 401–429.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97–109.
- Janeiro, I., & Lima, R. (2011, julho 4-8). *Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale (SLRS)* [Poster]. 12th European Congress of Psychology, Istambul, Turquia.
- Janeiro, I., & Lima, M. R. (2013). Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Versão Experimental. Lisboa, Portugal.
- Johnson, J., & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
- Karasek, R. (1992). Stress prevention through work reorganization: A summary of 19 international case studies. *Conditions of work digest: Preventing Stress at Work*, International Labour Organization, 11 (2), 23–41.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Keith, P. M. & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two job families. *Family Relations*, 29, 483-488.
- Kim, J., Chun, S., Heo, J., Lee, S., & Han, A. (2016). Contribution of leisure-time physical activity on psychological benefits among elderly immigrants. *Applied Research in Quality of Life*, 461–470.

- Kortum, E., Leka, S., & Cox, T. (2010). Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Developing Countries: Health Impact, Priorities, Barriers and Solutions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(3), 225–238.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen psychosocial questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449.
- Lacruz, M. E., Schmidt-Pokrzywniak, A., Dragano, N., Moebus, S., Deutrich, S. E., Möhlenkamp, S., Schmermund, A., Kaelsch, H., Erbel, R., & Stang, A. (2016). Depressive symptoms, life satisfaction and prevalence of sleep disturbances in the general population of Germany: Results from the Heinz Nixdorf Recall study. *BMJ Open*, 6(1), e007919.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.
- Leka, S., Cox, T., & Zwetsloot, G. (2008). The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF). Em S. Leka, & T. Cox (Eds.). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF* (1^a ed., pp. 1–16). WHO Publications.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organization and Stress*. Protecting Workers' Health Series 3. World Health Organization.
- Leka, S., Jain, A., & World Health Organization. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. World Health Organization.
- Leyva-Vela B., Jesús Llorente-Cantarero F., Henarejos-Alarcón S., & Martínez-Rodríguez A. (2018). Psychosocial and physiological risks of shift work in nurses: A cross-sectional study. *Central European Journal of Public Health*, 26(3), 183–189.
- Lima, M. R. (2001). A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento da carreira. *Psychologica*, 26, 151–160.
- Lima, M. R., Cruz, R. B., & Rafael, M. (2014). La relevancia de los roles vitales para el bienestar de los individuos. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(3), 8–19.

- Lima, M. R., Janeiro, I., & Rafael, M. (2012, setembro 13-15). *Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico*. [Poster]. VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional, Lisboa, Portugal.
- Lima, R., & Gaspar, P. (2021). Role salience and satisfaction in working adults: a contribution to the individuals' well-being. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 32(1), 28–40.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Em M. D. Dunnette (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 42, 921–936.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417–432.
- Mautz, S. (2019). *Burnout Was Just Named an Official Medical Condition (You Might Have It If 3 Things Are True)*. <https://www.inc.com/scott-mautz/burnout-was-just-named-an-official-medical-condition-you-might-have-it-if-3-things-are-true.html>
- Menghini, L., & Balducci, C. (2021). The importance of contextualized psychosocial risk indicators in workplace stress assessment: Evidence from the healthcare sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3263.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2009). The role of the coworker in reducing work-family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques Psychologiques*, 15, 213–224.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(1), 8–19.
- Mullen, J., Kelley, E., & Kelloway, E. K. (2008). Health and well-being outcomes of the work-family interface. Em K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices* (pp. 191–214). Academic Press.

- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555–578.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3^a ed.). McGraw-Hill.
- Ogresta, J., Rusac, S., & Zorec, L. (2008). Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers. *Croatian Medical Journal*, 49(3), 364–374.
- Organização Internacional do Trabalho (1986). Les facteurs psychosociaux au travail. Nature, incidences, prevention. BIT, Genève.
- Oliveira, A. D., Silva, M. T., Galvão, T. F., & Lopes, L. C. (2018). The relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms: An analysis of professionals in a teaching hospital in Brazil. *Medicine*, 97(49), e13364-e13364.
- Olson, D. H. (2004). Circumplex model VII: Validation studies and FACES III. *Family Process*, 25, 337–351.
- Olson, D. H., & Wilson, M. A. (1982). Family satisfaction scale. Em D. H. Olson, H. I. McCubbin, H. L. Barnes, A. S. Larsen, M. J. Muxen, & M. A. Wilson (Eds.), *Family inventories* (pp. 25–31). Family Social Science, University of Minnesota.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2014). *Intervenção em Riscos Psicossociais e Gestão do Stress em Contexto Laboral e de Saúde – Contributo dos Psicólogos*. Lisboa.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018). *Contributo OPP – O Trabalho Nocturno e por Turnos enquanto Riscos Psicossociais*. Lisboa.
- Ortuño, V., Janeiro, I., & Lima, M. R. (2016). *Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Satisfacción con los Roles de Vida* [Poster]. 2º Congreso Latinoamericano para el Avance de la Ciencia Psicológica, Buenos Aires, Argentina.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152.
- Perrone, K. M., & Worthington Jr, E. L. (2001). Factors influencing ratings of marital quality by individuals within dual-career marriages: A conceptual model. *Journal of Counseling Psychology*, 48(1), 3–9.

- Poff, R., Zabriskie, R., & Townsend, J. (2010a). Modeling family leisure and related constructs: A national study. *Journal of Leisure Research*, 42, 365–391.
- Psicossocial, G. (2018). *Orientações Nacionais para Processo de Avaliação de Riscos Psicossociais*. Cruz Vermelha Portuguesa. https://www.cruzvermelha.pt/images/pdf/Orienta%C3%A7%C3%B5es_Avalia%C3%A7aoRPS.pdf
- Rabaça, M. M. (2018). *Satisfação com a vida, satisfação com os papéis de vida e o conflito trabalho-família: O efeito mediador da perceção de responsabilidade social* [Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa].
- Rafael, M., & Lima, R. (2014). Stresse profissional: Conceptualizações, causas, consequências, e medida. Em H. V. Neto, J. Areosa, & P. Arezes (Eds.) *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (pp. 193–212). Civeri Publishing,
- Ragheb, M. G., & Tate, R. L. (1993). Job Satisfaction, Leisure Satisfaction, and psychological health. *The Career Development Quarterly*, 46, 416–426.
- Ramos, F. (2018). *Burnout: Um terço dos inquiridos em risco*. DECO PROTESTE: Defesa do consumidor. <https://www.deco.proteste.pt/saude/doencas/noticias/burnout-um-terco-dos-portugueses-em-risco>
- Rego, R., & Barbosa, C. (2012). Stresse ocupacional e riscos psicossociais em contexto hospitalar. Autoridade para as Condições do Trabalho.
- Riley, L. D., & Bowen, C. (2005). The sandwich generation: Challenges and coping strategies of multigenerational families. *The Family Journal*, 13, 52–58.
- Rivera-Rojas F., Ceballos-Vásquez P., González-Palacios Y. (2021). Psychosocial risks and job satisfaction: A meaningful relationship for oncology workers. *Aquichan*, 21(1): e21114.
- Rodrigues, C. B. (2019). *As Práticas Amigas das Famílias e a Satisfação com os Papéis de Vida: Estudo Comparativo entre Perfis de Gestão de Fronteiras* [Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa].

- Rözer J., Mollenhorst G., Poortman A. R. (2016). Family and Friends: Which Types of Personal Relationships Go Together in a Network? *Social Indicators Research*, 127, 809–826.
- Sá M. M., & Azevedo R. (2020). Social Workers' Exposure to Psychosocial Risks—A Case Study. Em P. M. Arezes, J. Santos Baptista, P. Mónica, M. P. Barroso, P. Carneiro, P. Cordeiro, N. Costa, R. B. Melo, A. S. Miguel, G. Perestrelo (Eds) *Occupational and Environmental Safety and Health II. Studies in Systems, Decision and Control* (pp. 605–613). Springer.
- Schimmack U., Diener E., Oishi S. (2002). Life-satisfaction is a momentary judgment and a stable personality characteristic: The use of chronically accessible and stable sources. *Journal of Personality*, 70, 345–384.
- Schmiedeberg, C., & Schröder, J. (2016). Leisure activities and life satisfaction: An analysis with German panel data. *Applied Research in Quality of Life*, 12(1), 137–151.
- Schmiedeberg, C., & Schröder, J. (2017). Leisure activities and life satisfaction: An analysis with German panel data. *Applied Research in Quality of Life*, 12(1), 137–151.
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, K. G., Lobos, G., Lapo, M., & Hueche, C. (2019). Depression and satisfaction in different domains of life in dual-earner families: A dyadic analysis. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 51(3), 199–209.
- Sekaran, U. (1983). Factors influencing the quality of life in dual-career families. *Journal of Occupational Psychology*, 56(2), 161–174.
- Siegriest, J. (1996). Adverse health effects of high-effort low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A. C., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*. Departamento de Educação, Universidade de Aveiro.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction application, assessment, causes and consequences*. Sage Publication.

- Spiers, A., & Walker, G. J. (2008). The effects of ethnicity and leisure satisfaction on happiness, peacefulness, and quality of life. *Leisure Sciences*, 31(1), 84–99.
- Spurgeon, A., Harrington, J. M., & Cooper, C. L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: A review of the current position. *Occupational & Environmental Medicine*, 54(6), 367–375.
- Stoilkovska, B. B., Šurbanovska, O., Fritzhand, A. & Ivanova, T. S. (2017). Life role salience and subjective well-being among macedonian employees: Does family-supportive organization perception moderate this relationship. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31(3), 281–291.
- Stubbe, J. H., de Moor, M. H. M., Boomsma, D. I., & de Geus, E. J. C. (2007). The association between exercise participation and well-being: A co-twin study. *Preventive Medicine*, 44(2), 148–152.
- Stubbe, J. H., Posthuma, D., Boomsma, D. I., & De Geus, E. J. (2005). Heritability of life satisfaction in adults: A twin-family study. *Psychological medicine*, 35(11), 1581–1588.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Šverko, B., & Super, D. E. (1995). The Findings of the Work Importance Study. Em D. E. Super, & B. Šverko (Eds.), *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp. 349–358). Jossey-Bass.
- Šverko, B., Babarović, T. & Šverko, I. (2008). Assessment of values and role salience. Em J. A. Athanasou, & R. Van Esbroeck (Eds.). *International Handbook of Career Guidance* (pp. 539–564). Springer Science.
- Szcześniak M., & Tułecka M. (2020). Family Functioning and Life Satisfaction: The Mediatory Role of Emotional Intelligence. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 223–232.
- Thangavelu, A., & Sudhahar, C. (2017). The impact of job satisfaction on the employees' perception towards work performance: A study based on small and medium scale IT companies in India. 8th International Conference on Business & Information ICBI, Faculty of Commerce and Management Studies, University of Kelaniya, Sri Lanka.

- Torkildsen, G. (2005). *Leisure and recreation management* (5^a ed.). Routledge.
- Verbrugge, L. M. (1986). Role burdens and physical health of women and men. *Women and Health, II*, 47–77.
- Wischlitzki, E., Amler, N., Hiller, J., Drexler, H. (2020). Psychosocial Risk Management in the Teaching Profession: A Systematic Review. *Safety and Health at Work, 11*(4), 385–396.
- Wolfram, H. J., & Gratton, L. (2014). Spillover between work and home, role importance and life satisfaction. *British Journal of Management, 25*(1), 77–90.
- Zabriskie, R. B. & Ward, P. (2013). Satisfaction With Family Life Scale. *Marriage & Family Review, 49*(5), 446–463.
- Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International Journal of Business and Management, 6*, 89–103.
- Zumbo B. D. (2003) Leisure Activities, Health and the Quality of Life. Em A. C. Michalos (Ed.) *Essays on the Quality of Life* (pp. 217–238). Springer.

Anexo A

Escala de Satisfação com os Papéis de Vida ^(c)

Por favor indique o seu grau de concordância em relação a cada uma das frases abaixo indicadas, utilizando a seguinte escala:

- 1 Discordo Totalmente
- 2 Discordo parcialmente
- 3 Não concordo nem discordo
- 4 Concordo parcialmente
- 5 Concordo totalmente

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Em muitos aspectos a minha vida aproxima-se do meu ideal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| As minhas condições de vida são excelentes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Estou satisfeito com a minha vida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Até agora tenho tido as coisas que considero mais importantes na minha vida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Se eu pudesse viver a minha vida outra vez, não mudava quase nada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Sinto-me satisfeito(a) com a minha actividade profissional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Gosto do que faço na minha actividade profissional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. A actividade profissional que desempenho permite-me atingir os objectivos que pretendo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Sinto-me satisfeito(a) com a minha família | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Gosto do que faço nos tempos livres | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em actividades de lazer | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Estou satisfeito(a) com as oportunidades de realização pessoal que as actividades de lazer me proporcionam | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Gosto de ocupar o meu tempo em actividades com a família | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Obrigado pela sua colaboração.

^(c) 2016, Isabel Janeiro & Rosário Lima. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Anexo B

COPSOQ II – Versão Média

(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída? | | | | | |
| 2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho? | | | | | |
| 3. Precisa fazer horas-extra? | | | | | |
| 4. Precisa trabalhar muito rapidamente? | | | | | |
| 5. O seu trabalho exige a sua atenção constante? | | | | | |
| 6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias? | | | | | |
| 7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis? | | | | | |
| 8. O seu trabalho exige emocionalmente de si? | | | | | |
| 9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho? | | | | | |
| 10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha? | | | | | |
| 11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si? | | | | | |
| 12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz? | | | | | |
| 13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa? | | | | | |
| 14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas? | | | | | |
| 15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias? | | | | | |
| 16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro? | | | | | |
| 17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho? | | | | | |
| 18. O seu trabalho apresenta objectivos claros? | | | | | |
| 19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades? | | | | | |
| 20. Sabe exactamente o que é esperado de si? | | | | | |
| 21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência? | | | | | |
| 22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o? | | | | | |
| 23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho? | | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não? | | | | | |
| 25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira? | | | | | |
| 26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias? | | | | | |
| 27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho? | | | | | |

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho? | | | | | |
| 29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral? | | | | | |
| 30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho? | | | | | |
| 31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato? | | | | | |
| 32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral? | | | | | |
| 33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas? | | | | | |
| 34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho? | | | | | |
| 35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade? | | | | | |

Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento? | | | | | |
| 37. Dá prioridade à satisfação no trabalho? | | | | | |
| 38. É bom no planeamento do trabalho? | | | | | |
| 39. É bom a resolver conflitos? | | | | | |

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros? | | | | | |
| 41. Os funcionários ocultam informação à gerência? | | | | | |
| 42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral? | | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem? | | | | | |
| 44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência? | | | | | |
| 45. A gerência oculta informação aos seus funcionários? | | | | | |
| 46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa? | | | | | |
| 47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência? | | | | | |
| 48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários? | | | | | |
| 49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente. | | | | | |
| 50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos. | | | | | |

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 51. O seu trabalho tem algum significado para si? | | | | | |
| 52. Sente que o seu trabalho é importante? | | | | | |
| 53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho? | | | | | |
| 54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho? | | | | | |
| 55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também? | | | | | |

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...

| | | | | | |
|------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 56. As suas perspectivas de trabalho? | | | | | |
| 57. As condições físicas do seu local de trabalho? | | | | | |
| 58. A forma como as suas capacidades são utilizadas? | | | | | |
| 59. O seu trabalho de uma forma global? | | | | | |
| 60. Sente-se preocupado em ficar desempregado? | | | | | |

| | Excelente | Muito boa | Boa | Razoável | Deficitária |
|----------------------------------------|-----------|-----------|-----|----------|-------------|
| 61. Em geral, sente que a sua saúde é: | | | | | |

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? | | | | | |
| 63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente? | | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais? | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 65. Dificuldade a adormecer? | | | | | |
| 66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente? | | | | | |
| 67. Fisicamente exausto? | | | | | |
| 68. Emocionalmente exausto? | | | | | |

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 69. Irritado? | | | | | |
| 70. Ansioso? | | | | | |
| 71. Triste? | | | | | |
| 72. Falta de interesse por coisas quotidianas? | | | | | |