



**ISPA**

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO  
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

PART-TIME VOLUNTÁRIO E  
INVOLUNTÁRIO: QUAL A RELACÇÃO  
COM A SATISFAÇÃO E O *ENGAGEMENT*?

ANA RITA LEMOS DA SILVA

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Coordenador de Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2018

Dissertação de Mestrado elaborada sob a orientação de Prof.  
Doutor Francisco Cesário exposta no ISPA – Instituto  
Universitário para aquisição de grau de Mestre na especialidade  
de Psicologia Social e das Organizações.

## AGRADECIMENTOS

Ao longo da minha vida académica foram inúmeras as pessoas que sempre me apoiaram e estiveram do meu lado.

Antes de mais gostaria de agradecer aos meus pais por toda a dedicação e empenho que me forneceram, não só a nível pessoal, como a nível monetário. Um agradecimento especial à minha mãe, à melhor amiga que poderia ter e que sempre me apoiou, não só nos momentos bons mas principalmente nos momentos maus, que sempre esteve presente e conseguiu dizer as palavras certas nos momentos certos. Sem dúvida que sem ela nada seria possível.

À minha irmã, a minha companheira para a vida que sempre demonstrou um orgulho enorme em mim e sempre se mostrou disponível para me acompanhar e ajudar em tudo o que eu precisasse, um obrigada enorme. Não esquecendo do meu tesourinho que apesar de ainda estar na barriguinha da mãe, esteve presente no meu percurso.

À minha avó o agradecimento mais especial, um obrigada aos dias que passou comigo sempre a dar-me força, apoio e incentivos de que iria conseguir. Infelizmente não poderá assistir à conclusão desta etapa da minha vida mas foi graças a ela que hoje sou uma pessoa melhor, graças ao seu carinho, ao facto de nunca deixar de lutar comigo até ao fim, que me permitiu chegar onde cheguei e ser feliz.

Um agradecimento também aos meus amigos que sempre estiveram comigo, mesmo nos momentos mais difíceis e que sempre compreenderam tudo da melhor forma, sem eles nada seria possível.

Por fim, um agradecimento ao meu orientador de estágio, Francisco Cesário, por toda a paciência e disponibilidade prestada, por todo o bom ambiente e à vontade que sempre me proporcionou ao longo deste percurso e um agradecimento especial à professora Ana Moreira que esteve sempre pronta a ajudar, com o seu bom humor e disponibilidade.

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo testar o impacto do tipo de trabalho a tempo parcial (voluntário e involuntário) na satisfação laboral e no *engagement* dos colaboradores. Colocou-se então a seguinte questão: Será que o tipo de trabalho a tempo parcial (voluntário e involuntário) tem um impacto na satisfação e no *engagement*? De seguida colocou-se então uma hipótese de investigação: *Trabalhadores a tempo parcial de forma voluntária apresentam níveis superiores de satisfação e de engagement comparativamente a trabalhadores que se encontram a tempo parcial de forma involuntária.*

Neste estudo participaram 292 colaboradores, de organizações distintas, sediadas em território português e de vários setores de atividade.

Os resultados demonstram que os participantes que trabalham a tempo parcial de forma voluntária, apresentam maiores níveis de satisfação laboral e de *engagement* em todas as dimensões das escalas. Notou-se ainda que comparando o tipo de trabalho a tempo parcial entre o género, os participantes que trabalham a tempo parcial de forma voluntária apresentam diferenças significativas entre si. Contudo, o mesmo não se verifica entre os trabalhadores que laboram a tempo parcial de forma involuntária.

**Palavras-Chave:** Tempo Parcial, Satisfação Laboral, *Engagement*, Voluntário, Involuntário.

## **ABSTRACT**

The following study aims to test the impact of two types of part-time (voluntary and involuntary) in terms of laboral satisfaction and collaborators' engagement. The question that arises is: Does part-time (voluntary and involuntary) have an impact on satisfaction and engagement? Then the hypothesis of an investigation was considered: Voluntary part-time workers will show high levels of satisfaction and engagement if compared with workers who do it involuntarily.

297 collaborators from different organizations, based in portuguese territories and in various activity sectors participated in this study.

The results showed that the participants who work as a voluntary basis have a higher level of laboral satisfaction and engagement in every dimensions. By comparing the type pf part-time according to the gender we can also see that the participants who work in a voluntary way show meaningful differences among themselves. However, the same doesn't occur among workers who work in an involuntary part-time.

**Key words:** Part-Time, Laboral Satisfaction, Engagement, Voluntary, Involuntary.

## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS .....	III
RESUMO.....	IV
ABSTRACT .....	V
INTRODUÇÃO .....	11
REVISÃO DA LITERATURA .....	13
<b>1. O Trabalho a Tempo Parcial</b> .....	13
1.1 Definição de Trabalho a Tempo Parcial .....	13
1.2 Tipos de Trabalho a Tempo parcial .....	14
1.2.1 Definição de Trabalho a Tempo Parcial Voluntário .....	14
1.2.2 Definição de Trabalho a Tempo Parcial Involuntário .....	14
1.3 Razões para trabalhar a Tempo Parcial .....	14
1.4 Vantagens do Trabalho a Tempo Parcial .....	15
1.5 Impedimentos na Procura de um Trabalho a Tempo Parcial .....	17
1.6 Importância do Trabalho a Tempo Parcial .....	17
1.7 Resultados de Estudos com o Trabalho a Tempo Parcial .....	20
<b>2. Satisfação</b> .....	21
2.1 Estudos que Relacionam o Trabalho a Tempo Parcial com a Satisfação .....	23
<b>3. Engagement</b> .....	24
3.1 Estudos que relacionam o Trabalho a Tempo Parcial com o <i>Engagement</i> .....	26
MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO .....	27
MÉTODO .....	28
<b>Delineamento</b> .....	28
<b>Participantes</b> .....	28

<b>Procedimento</b> .....	29
<b>Medidas</b> .....	31
<b>RESULTADOS</b> .....	33
<b>Qualidades Métricas das Escalas</b> .....	33
Escala de Satisfação Laboral .....	33
<i>Validade</i> .....	33
<i>Fiabilidade</i> .....	33
<i>Sensibilidade</i> .....	34
Escala de <i>Engagement</i> .....	35
<i>Validade</i> .....	35
<i>Fiabilidade</i> .....	36
<i>Sensibilidade</i> .....	36
<b>Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo</b> .....	37
<b>Teste de Hipótese</b> .....	39
<b>DISCUSSÃO E CONCLUSÃO</b> .....	42
<b>Implicações Práticas</b> .....	44
<b>Limitações e Recomendações</b> .....	45
<b>Estudos Futuros</b> .....	45
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	47
<b>ANEXOS</b> .....	51
<b>ANEXO A – Questionário</b> .....	52
<b>ANEXO B – Estatística Descritiva da Amostra</b> .....	57
<b>ANEXO C</b> .....	58
Qualidades Métricas da Escala de Satisfação Laboral.....	58
<i>Validade- Análise Fatorial Confirmatória</i> .....	58

<i>Fiabilidade</i> .....	58
<i>Sensibilidade</i> .....	63
<b>ANEXO D</b> .....	66
<b>Qualidades Métricas da Escala de <i>Engagement</i></b> .....	66
<i>Validade- Análise Fatorial Confirmatória</i> .....	66
<i>Fiabilidade</i> .....	67
<i>Sensibilidade</i> .....	68
<b>ANEXO E – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo</b> .....	70
<b>ANEXO F – Teste de Hipótese</b> .....	71

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Estudos acerca do Trabalho a Tempo Parcial.....	20
Tabela 2 – Estudos acerca do Trabalho a Tempo Parcial relacionado com a Satisfação .....	23
Tabela 3 – Estudos acerca do Trabalho a Tempo Parcial relacionado com o Engagement.....	26
Tabela 4 – Valores de Referência para Índices de Ajustamento .....	30
Tabela 5 – Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Satisfação Laboral .....	33
Tabela 6 – Fiabilidade da Escala de Satisfação Laboral .....	34
Tabela 7 – Fiabilidade da Escala de Satisfação Laboral .....	34
Tabela 8 – Sensibilidade da Escala de Satisfação Laboral .....	35
Tabela 9 – Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala do Engagement .....	36
Tabela 10 – Fiabilidade da Escala de Engagement .....	36
Tabela 11 – Sensibilidade da Escala de Engagement .....	37
Tabela 12 – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo .....	37
Tabela 13 – Teste T para as Diferenças entre o Tipo de Trabalho a Tempo Parcial .....	39
Tabela 14 – Teste T para as Diferenças entre Género no Trabalho a TP Voluntário.....	40
Tabela 15 – Teste T para as Diferenças entre Género no Trabalho a TP Involuntário .....	41

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – População Empregada: Total, a Tempo Completo e a Tempo Parcial.....	12
Gráfico 2 – Comparação de Médias entre o Tipo de Trabalho a Tempo Parcial .....	39

## INTRODUÇÃO

Atualmente o trabalho a tempo parcial tem sido uma fonte de estudos devido não só, à situação económica e financeira atual, onde se verifica a existência da procura de uma fonte de rendimento extra como também, devido à possibilidade de conciliação do trabalho com outras atividades, tais como estudar, cuidar dos filhos, entre outras.

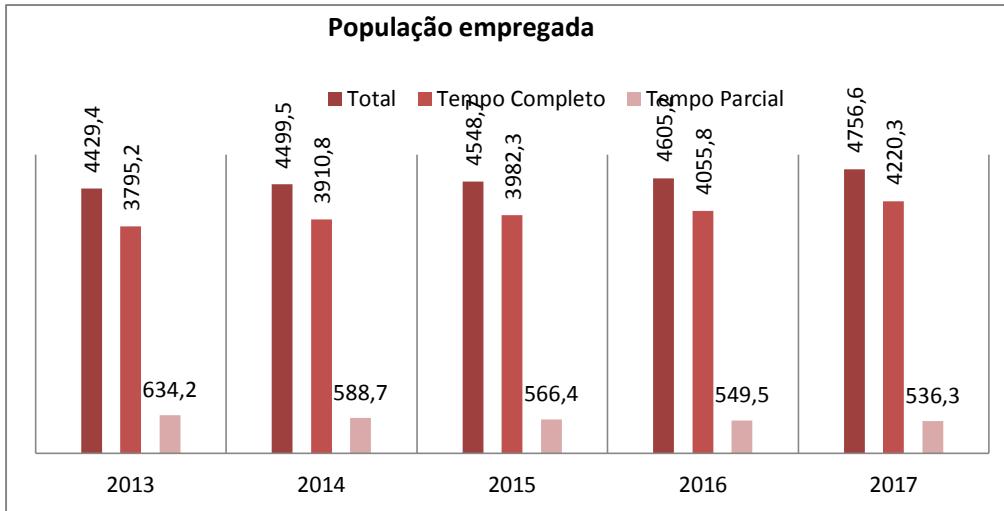
Assim, torna-se essencial estudar os dois tipos de trabalho a tempo parcial existentes sendo eles, o trabalho a tempo parcial de forma voluntária, onde os colaboradores laboram a tempo parcial por opção própria e o trabalho a tempo parcial de forma involuntária, onde os colaboradores laboram a tempo parcial, uma vez que não encontraram outra opção disponível, e de que forma é que o motivo de trabalhar a tempo parcial pode ter impacto na satisfação e no *engagement* dos colaboradores.

Neste sentido, é de realçar a situação em que Portugal se encontra em termos de trabalho a tempo parcial. Analisando os últimos cinco anos é notável que em termos de população total empregada a tempo parcial, se verifica um decréscimo até à actualidade. Em termos de população empregada a tempo parcial, no sexo feminino, verifica-se também um decréscimo ao longo dos anos e ainda, em termos de população empregada a tempo parcial, no sexo masculino, denota-se igualmente uma redução (PORDATA, 2018).

Em termos de comparação entre população empregada a tempo completo e a tempo parcial é de salientar que se verificam nos últimos cinco anos, valores muito mais elevados em termos de população empregada em regime de trabalho a tempo completo (PORDATA, 2018) (Gráfico 1).

## Gráfico 1

*População Empregada: Total, a Tempo Completo e a Tempo Parcial*



Ainda que realizada uma procura não foram encontrados estudos que investigassem todos estes conceitos, isto é, que averiguassem o impacto de tipo de trabalho a tempo parcial (voluntário ou involuntário) na satisfação e no *engagement*, sendo que este estudo pretende conhecer melhor este tipo de realidade.

## **REVISÃO DA LITERATURA**

Métodos de trabalho flexíveis têm grande importância devido a afetar as vidas, atitudes e comportamentos em relação ao trabalho dos indivíduos, permitindo dedicar tempo a responsabilidades além do mesmo e permitindo ainda, que os indivíduos apreciem mais os seus trabalhos (Altindag & Siller, 2014).

### **1. O Trabalho a Tempo Parcial**

#### **1.1 - Definição de Trabalho a Tempo Parcial**

Segundo o Código de Trabalho, o trabalho a tempo parcial é identificado como um período normal de trabalho inferior ao realizado a tempo completo, em situação de comparação. Contudo, se o normal período de trabalho não for idêntico a cada semana é utilizada a respetiva média no período de referência aplicável. Assim, este mesmo trabalho pode ser realizado apenas em alguns dias por ano, por mês, ou até mesmo por semana, sendo que o número de dias de trabalho deverá ser estabelecido através de um acordo (Código do Trabalho, 2018).

As situações de trabalhadores a tempo completo e de trabalhadores a tempo parcial podem ser comparadas quando os mesmos realizem um trabalho idêntico no mesmo local, ou não existindo neste trabalhador uma situação de comparação, noutra local da mesma empresa com uma atividades idêntica, devendo ter em conta aspetos como a qualificação e a antiguidade (Código do Trabalho, 2018).

Contudo, se não existir trabalhador numa situação de comparação tendo em conta o que foi referido anteriormente, é tido em conta o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou na lei para trabalhador a tempo completo e com as mesmas qualificações e antiguidade (Código do Trabalho, 2018).

Esta mesma regulamentação coletiva de trabalho pode determinar o limite máximo de percentagem do tempo completo que por sua vez, determina a qualificação do tempo parcial, ou critérios de comparação (Código do trabalho, 2018).

Tendo em conta outras definições, a OIT identifica os indivíduos em regime de trabalho a tempo parcial como colaboradores cujo período normal de trabalho é menor em comparação

com os colaboradores em regime de trabalho a tempo inteiro, laborando ambos os dois tipos no mesmo local (International Labour Office, 2004).

## **1.2 – Tipos de Trabalho a Tempo parcial**

### *1.2.1 - Definição de Trabalho a Tempo Parcial de Forma Voluntária*

Os trabalhadores a tempo parcial de forma voluntária são colaboradores que laboram a tempo parcial pela sua preferência, porque querem ou necessitam de um horário parcial, devido a outros interesses ou obrigações. Assim, têm várias motivações para os seus horários de tempo parcial, constituindo o grupo de colaboradores a tempo parcial de forma voluntária (Shierholz, 2014).

Mas, como colaborador a tempo parcial de forma voluntária não transmite uma imagem completa ou necessariamente precisa, é de notar que aqui não são apenas incluídos colaboradores que não querem um emprego a tempo completo mas também, indivíduos cujas circunstâncias (doença e incapacidade ou responsabilidades como o cuidado de crianças e/ou idosos) os impedem de trabalhar nesse mesmo regime (Logan, 1994).

### *1.2.2 - Definição de Trabalho a Tempo Parcial de Forma Involuntária*

Os trabalhadores a tempo parcial de forma involuntária podem ser definidos como indivíduos que querem e estão disponíveis para trabalhar a tempo completo, mas que tiveram de se contentar com um horário parcial porque o seu empregador não fornece horas suficientes ou porque só puderam encontrar um emprego a tempo parcial (Shierholz, 2014).

Assim, aqueles que trabalham em regime de tempo parcial porque não conseguem encontrar emprego a tempo completo constituem o grupo de colaboradores a tempo parcial de forma involuntária (Logan, 1994).

## **1.3 - Razões para Trabalhar a Tempo Parcial**

Para os trabalhadores, o trabalho a tempo parcial oferece um meio de integração no emprego, um cronograma de trabalho que facilita a combinação do mesmo com as responsabilidades do cuidado familiar, a educação e formação ou a aposentadoria parcial.

Contudo, para alguns trabalhadores, a decisão de trabalhar a tempo parcial pode ser a única opção viável a partir de um conjunto restrito de alternativas. Muitas mulheres são canalizadas a tempo parcial devido a deficiências nos serviços de cuidados a crianças e idosos. Alguns trabalhadores a tempo parcial gostariam de trabalhar mais horas, contudo existe falta de empregos a tempo completo. Por outro lado, pesquisas internacionais revelam que alguns trabalhadores em tempo completo gostariam de mudar para tempo parcial em determinados estágios durante sua vida profissional, mas não consideram isso viável, seja porque a opção não existe no seu tipo de trabalho ou devido a outras barreiras (Fagan, Norman, Smith & González Menéndez, 2014).

Neste sentido, de forma positiva, são várias as razões que levam os indivíduos a trabalhar num regime a tempo parcial, concluindo-se que para um grande grupo de trabalhadores, o trabalho a tempo parcial é a opção que melhor se adapta às suas responsabilidades e estilo de vida (Fagan, et al., 2014).

Um trabalho em regime de tempo parcial permite que os alunos frequentem a escola, ganhem dinheiro e ganhem experiência de trabalho. As mulheres em idade fértil conseguem combinar emprego e criação de filhos e assim, manter o seu lugar na força de trabalho. Da mesma forma, o emprego a tempo parcial permite que alguns indivíduos doentes ou incapacitados continuem a trabalhar e ainda, para idades mais avançadas, pode facilitar a transição para a aposentadoria (Logan, 1994).

Ainda segundo Abhayaratna, Andrews, Nuch e Podbury (2008), existem várias razões pelas quais as pessoas trabalham a tempo parcial, sendo que as quatro razões mais frequentes são:

- Combinar trabalho e educação;
- Cuidar de crianças;
- Trabalho a tempo parcial é preferido;
- Trabalho a tempo completo não pôde ser encontrado.

#### **1.4 - Vantagens do Trabalho a Tempo Parcial**

Segundo Fagan et al. (2014) existem algumas vantagens para se laborar a tempo parcial. Assim, os trabalhadores que se encontram neste regime poderão beneficiar de:

- Igualdade de tratamento, com a mesma proteção que os trabalhadores a tempo completo, em matéria de proteção do emprego (despedimento, proteção da maternidade), leis anti-discriminatórias, saúde e segurança no trabalho, direito de organização e negociação coletiva;
- Igualdade de tratamento nos sistemas de proteção social, incluindo a licença de maternidade e outros direitos de licença relacionados com a família;
- Igualdade de tratamento com uma posição equivalente a tempo inteiro, através de acordos *pro-rata* para pagamentos por hora e outras condições de emprego, incluindo gratificações por desempenho, horas extraordinárias, férias anuais, feriados pagos e ainda licença por doença;
- Igualdade de acesso a oportunidades de formação e desenvolvimento em todos os setores e em todos os níveis ocupacionais;
- Acesso efetivo a oportunidades de trabalho em tempo parcial em todos os níveis de senioridade ocupacional para homens e mulheres;
- Horários de trabalho a tempo parcial concebidos para ter em conta as necessidades de agendamento de diferentes grupos de trabalhadores, incluindo aqueles com responsabilidades de cuidados familiares, trabalhadores mais velhos, trabalhadores com deficiência ou aqueles que combinam emprego com educação ou formação;
- A capacidade de fazer a transição de horas em tempo parcial para tempo completo no mesmo trabalho.

Contudo, não são apenas os colaboradores a tempo parcial que obtêm benefícios. Também para os empregadores este regime pode apresentar benefícios em termos de recrutamento e retenção, fornecimento de flexibilidade operacional e redução dos custos de mão-de-obra por hora criando empregos que podem ser preenchidos com menores taxas horárias de remuneração. Assim, segundo Sandor (2011), do ponto de vista dos empregadores, a atração do trabalho a tempo parcial:

- Significa que as horas podem ser ajustadas para coincidir com as condições cíclicas;
- Horários a tempo parcial podem facilitar o ajuste dos custos de produção e mão-de-obra, levando a ganhos de produtividade;
- Horários flexíveis que atendam às preferências dos funcionários podem promover melhores relações com as chefias e mesmo com os colegas;

- Trabalho a Tempo Parcial é uma forma de trabalho que pode tornar mais fácil recrutar e reter trabalhadores que não querem ou não podem trabalhar em tempo completo.

### **1.5 - Impedimentos na Procura de um Trabalho a Tempo Parcial**

As barreiras que podem dissuadir os trabalhadores de empregar voluntariamente a tempo parcial, dizem respeito à falta de tratamento igualitário e à qualidade inferior de muitas das suas dimensões. Assim essas barreiras segundo Fagan et al. (2014) podem ser:

- Falta de tratamento igualitário - salários inferiores e cobertura de proteção social (incluindo pensões);
- Impostos que possam surgir e benefícios que os trabalhadores possam perder;
- Preocupação de que o trabalho a tempo parcial tenha um impacto negativo na progressão da carreira;
- Redução do acesso à formação e promoção;
- O horário de trabalho pode não ser compatível com responsabilidades familiares ou outros compromissos;
- O risco de que a mudança para o trabalho a tempo parcial torne mais difícil retomar o trabalho a tempo completo numa data futura.

### **1.6 – Importância do Trabalho a Tempo Parcial**

Trabalhadores a tempo parcial não se apresentam como um grupo estático. Existe um movimento considerável para entrar e sair do trabalho a tempo parcial, tanto na medida em que as condições do mercado de trabalho mudam, como na medida em que o ciclo de vida e prioridades dos colaboradores também se alteram (Abhayaratna et al., 2008).

De acordo com Abhayaratna et al. (2008), o trabalho a tempo parcial oferece uma oportunidade para muitas pessoas em diferentes pontos da vida combinarem o trabalho com outras atividades não relacionadas com o mesmo, que são importantes para elas, como aprofundar a sua educação, criar uma família ou prestar cuidados informais aos membros da mesma. O trabalho a tempo parcial também pode ser uma ponte para a força de trabalho de muitas pessoas, como cuidadores e pessoas com deficiência, que não podem participar mais plenamente na força de trabalho.

O trabalho a tempo parcial permite que por exemplo, pessoas com mais idade, isto é, indivíduos com menos taxas de participação no mercado de trabalho, contribuam para a diminuição dos desafios associados ao envelhecimento da população. Assim, uma maior disponibilidade de trabalho a tempo parcial leva ao encorajamento dos trabalhadores mais velhos a permanecer no mercado de trabalho ou a retornar à força de trabalho (Abhayaratna et al., 2008).

Em termos de mulheres com filhos e cuidadores, o trabalho a tempo parcial permite que estas conciliem o seu horário com as demais responsabilidades, contribuindo para o aumento dos níveis de participação na força de trabalho (Abhayaratna et al., 2008).

Também do ponto de vista do indivíduo, o trabalho a tempo parcial pode permitir que o trabalho seja combinado com atividades não relacionadas ao mesmo, conseguindo assim um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar. Assim, o fornecimento de horários de trabalho flexíveis, incluindo a opção de emprego a tempo parcial permite aos trabalhadores variar mais as suas horas de trabalho de acordo com as suas preferências subjacentes, melhorando o bem-estar da comunidade (Abhayaratna et al., 2008).

Em acréscimo, o trabalho a tempo parcial também pode servir como uma ponte para aqueles que acham difícil participar a tempo completo no mercado de trabalho. Prestadores de cuidados como referido anteriormente e pessoas com deficiência são menos propensos a estar na força de trabalho do que a população em geral. Contudo, se estes se encontrarem a laborar, eles são mais propensos a trabalhar em tempo parcial do que a população em geral (Abhayaratna et al., 2008).

Para as pessoas com deficiência, a probabilidade de estar na força de trabalho varia dependendo de quão restritiva é sua condição - as pessoas com as condições mais severas são as menos propensas a trabalhar e, se estiverem no trabalho, têm maior probabilidade de trabalhar a tempo parcial. Como tal, o acesso ao trabalho a tempo parcial pode melhorar as oportunidades de pessoas com deficiência participarem na força de trabalho (Abhayaratna et al., 2008).

Também para muitos agregados familiares e durante períodos específicos do ciclo de vida, a contribuição para o orçamento familiar a partir do trabalho a tempo parcial pode desempenhar um papel importante nas finanças das famílias, como fonte significativa de rendimento (Abhayaratna et al., 2008).

Por fim é de salientar que a importância do trabalho a tempo parcial pode ainda ser relacionada com o equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Aqui é necessário realçar o conceito de *equilíbrio trabalho-família* (*Work-life balance*), uma vez que este tem conquistado especial importância para as organizações, as famílias e os próprios indivíduos, visto que se torna cada vez mais frequente o trabalho interferir na vida familiar e/ou a família influenciar o trabalho (Santos & Gonçalves, 2011). Vários estudos acerca das práticas e políticas organizacionais que fomentam o melhoramento da conciliação da vida ao nível familiar e profissional têm salientado que vários recursos organizacionais e sociais incentivam a diminuição do conflito entre a vida familiar e a vida profissional. Neste sentido, existem medidas e estratégias organizacionais que são salientadas como impulsionadoras de uma melhor conciliação de papéis (Allen, 2000).

Allen (2000) classifica as práticas e políticas de conciliação trabalho-família como:

- a. acordos de trabalho flexíveis, que englobam semana de trabalho reduzida, horário de trabalho flexível, trabalho a tempo parcial e ainda, trabalho a partir de casa;
- b. apoio no cuidado de dependentes que se transpõe em licenças de maternidade e paternidade pagas, licenças para o cuidado de idosos e equipamentos de infância no local de trabalho.

Através deste estudo e outros destacam-se assim, a utilidade e a importância do trabalho a tempo parcial, também como uma prática/política de conciliação trabalho-família (Allen, 2000).

## 1.7 - Resultados de Estudos com o Trabalho a Tempo Parcial

**Tabela 1**

*Estudos acerca do Trabalho a Tempo Parcial*

<b>Título</b>	<b>Principais conclusões</b>	<b>Autores</b>
<b><i>Part-Time Workers: Who Are They?</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existência de diferenças de idade entre trabalhadores a tempo parcial e a tempo completo mais marcadas no sexo masculino.</li> <li>- Sexo feminino forma a maioria dos trabalhadores a regime de trabalho de tempo parcial.</li> <li>- Trabalhadores a tempo parcial tendem a ocupar mais empregos nos serviços de retalho e indústrias do comércio.</li> </ul>	<b><i>Nardone (1986)</i></b>
<b><i>Involuntary Part-time Work: New Information From the CPS.</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os motivos para laboral a tempo parcial, de forma involuntária, diferem maioritariamente entre os membros da família.</li> <li>- Os maridos que laboravam a tempo parcial de forma involuntária realizavam-no dado ao fato da escassez de trabalho e/ou de material.</li> <li>- As esposas com algum trabalho a tempo parcial de forma involuntária foram divididas de forma mais uniforme em “trabalho lento” – 60% e “só poderia encontrar trabalho a tempo parcial” – 40%.</li> <li>- Outros membros da família, sendo que maioritariamente eram jovens, apresentavam-se mais propensos a laboral a tempo parcial de forma involuntária uma vez que só conseguiram encontrar um emprego a tempo parcial.</li> </ul>	<b><i>Terry (1981)</i></b>
<b><i>Voluntary Part-time Workers</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- As mulheres têm uma taxa mais elevada de trabalho voluntário a tempo parcial e representam a maioria dos voluntários.</li> <li>- As características dos trabalhadores a tempo parcial voluntário diferem, no entanto dependendo da sua motivação para adoptar este horário de regime de trabalho.</li> </ul>	<b><i>Logan (1994)</i></b>
<b><i>Part Time Employment: The Australian Experience</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabalhadores a tempo parcial indicaram que estavam mais satisfeitos com a sua vida familiar numa série de indicadores em comparação com os trabalhadores a tempo completo.</li> <li>- Trabalhadores a tempo parcial eram um pouco menos propensos a relatar que seus empregos tinham um impacto negativo na qualidade ou quantidade de seu tempo para a família.</li> </ul>	<b><i>HILDA (2007)</i></b>
<b><i>Work-Life Balance: Condições de Trabalho Facilitadoras da Integração do Papel Profissional e Familiar.</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A possibilidade de exercer controlo sobre os horários de trabalho e uma cultura organizacional apoiante da família diminui a percepção de conflito entre a vida profissional e a vida pessoal.</li> </ul>	<b><i>Andrade (2011)</i></b>

## 2. Satisfação

A satisfação no contexto de trabalho pode ser definida como a experiência de um sentimento agradável por parte do colaborador, quando se encontra presente uma dualidade entre o que o colaborador espera e aquilo que advém do seu trabalho, ou seja, associada a uma emoção positiva que gera prazer e que resulta da satisfação que advém de diversos fatores e aspetos laborais (recolhimento, salário, relações interpessoais, condições de trabalho, entre outros) (Devi & Nagini, 2013).

Para um outro autor, a satisfação em contexto de trabalho encontra-se ligada ao tratamento de respeito e de justiça que o colaborador é sujeito (Rego, 2001).

A satisfação pode ainda ser definida como uma atitude geral de um indivíduo em relação ao trabalho que é realizado por si, sendo que o próprio indivíduo desenvolve uma reação ativa em relação aos acontecimentos de trabalho que não lhe provocam satisfação, isto é, que não o satisfazem, dando origem à deliberação de atitudes de mudança. Esta visão relata a satisfação e insatisfação como construtos diferentes, sendo que a insatisfação se refere aos fatores que determinam o trabalho tais como, as recompensas, o ambiente e a chefia (Robbins, 2005). Esta visão foi então fundamentada na Teoria da Motivação-Higiene de Herzberg que aponta que a insatisfação e satisfação no trabalho são fenómenos diferentes, de natureza diferente. Assim, a satisfação é determinada pelos fatores intrínsecos do trabalho ou “fatores motivadores” associados aos desafios das tarefas e ao conteúdo do trabalho. Por sua vez, a insatisfação é determinada pela necessidade/carência dos fatores extrínsecos ao trabalho ou “fatores de higiene” tais como, supervisão, remuneração e ambiente de trabalho (Herzberg, 1959).

Neste sentido os supervisores/chefias necessitam de gerar oportunidades e angariar esforços com o objetivo de estimular a satisfação externa dos seus trabalhadores, visto que esta satisfação irá ter influência direta nos níveis de satisfação global dos mesmos e também, nos seus resultados. Assim, a satisfação em contexto de trabalho apresenta-se como uma das mais marcadas e importantes variáveis em termos de produtividade e resultados bem como, desempenho em contexto laboral (Gao, Shi, Niu & Wang, 2012).

Para Meliá e Peiró (1989) a satisfação laboral constitui uma dimensão atitudinal que ocupa um lugar central na consideração da experiência de um indivíduo no trabalho. Para estes mesmos autores a satisfação laboral é constituída por cinco factores sendo estes, a

satisfação intrínseca, a satisfação com os benefícios, a satisfação com o ambiente físico, a satisfação com a supervisão e a satisfação com a participação.

Neste sentido, a satisfação intrínseca encontra-se relacionada com as oportunidades para realizar aquilo que se gosta, com a satisfação que o trabalho realiza por si só e também, com as metas e objetivos a obter.

A satisfação com os benefícios encontra-se associada ao cumprimento das negociações por parte da organização, bem como estas sucedem, incluindo também as oportunidades de formação e promoção e ainda o salário fornecido.

A satisfação com o ambiente físico encontra-se relacionada com o espaço mais físico do local de trabalho, desde ventilação, temperatura, iluminação, salubridade, higiene e limpeza.

A satisfação com a supervisão encontra-se associada ao modo como os supervisores percecionam e avaliam a supervisão recebida, a frequência da supervisão, as tarefas, a relação com os superiores, o apoio recebido dos supervisores, a justiça recebida e ainda o tratamento de igualdade.

Por fim, a satisfação com a participação encontra-se relacionada com o envolvimento na própria tarefa, nas decisões do departamento e ainda, nas decisões do grupo (Meliá & Peiró, 1989).

## 2.1 - Estudos que relacionam o Trabalho a Tempo Parcial com a Satisfação

**Tabela 2**

*Estudos acerca do Trabalho a Tempo Parcial relacionado com a Satisfação*

Título	Principais conclusões	Autores
<i>Job satisfaction among part-time and full-time employees</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os colaboradores a tempo parcial estão um pouco mais satisfeitos com seus empregos do que os colaboradores a tempo completo e respondem a pelo menos mais dois fatores de contexto, colegas de trabalho e remuneração. Os colaboradores a tempo parcial dão mais ênfase do que os colaboradores a tempo completo aos fatores sociais dos seus empregos.</li> <li>- Diferentes quadros de referência influenciam a forma como as pessoas percebem os seus empregos e a satisfação que deriva deles.</li> </ul>	<i>Logan, O'Reilly e Roberts, (1973)</i>
<i>Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inexistência de diferenças gerais entre colaboradores a tempo parcial e a tempo completo quanto à satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, intenções de saída e satisfação com as facetas do trabalho.</li> </ul>	<i>Thorsteinson (2003)</i>
<i>Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análises adicionais indicaram que as atitudes profissionais podem ser moderadas se os trabalhadores são empregados voluntariamente ou involuntariamente.</li> <li>- Colaboradores voluntários a tempo parcial têm maior satisfação no trabalho do que colaboradores involuntários a tempo parcial e ainda que colaboradores empregados em regime de trabalho de tempo completo.</li> </ul>	<i>Thorsteinson (2003)</i>
<i>Mismatch in working hours and affective commitment: Differential relationships for distinct employees groups</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaboradores a tempo parcial de forma involuntária são excluídos do trabalho a tempo completo por razões muitas vezes externas ao indivíduo e experimentam um desencontro marcante entre as horas de trabalho preferidas e reais. Assim, é de esperar que os colaboradores que se encontrem a tempo parcial de forma involuntária considerem o seu contrato psicológico violado e, portanto, desenvolvam baixos níveis de comprometimento afetivo e satisfação no trabalho.</li> </ul>	<i>Van Emmerik e Sanders (2005)</i>
<i>Work-life balance practices and the gender gap in job satisfaction in the UK: Evidence from matched employer-employee data.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- As mulheres possuem mais empregos e satisfação quando empregadas num regime de trabalho a Tempo Parcial.</li> </ul>	<i>Assadullah &amp; Fernandez (2008)</i>
<i>Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os contextos profissionais com maiores níveis de flexibilidade e controlo sobre os horários de trabalho surgem associados a menores níveis de tensão percebida pelos colaboradores entre e a vida familiar e profissão e ainda, a um aumento da satisfação profissional.</li> </ul>	<i>Hill (2005)</i>

### 3. *Engagement*

Os níveis de *engagement* que os colaboradores apresentam têm uma extrema relevância no contexto laboral e estão diretamente associados às práticas desenvolvidas dentro das empresas (Chaudhary, Rangnekar & Barua, 2011).

Kahn (1990), foi um dos primeiros investigadores que definiu o *Work Engagement* como um estado psicológico vivido pelos colaboradores em relação ao seu trabalho, em conjunto com comportamentos associados. Apresentou assim uma visão diferente, quando considerou o *Work Engagement* como "a ligação entre a personalidade do membro organizacional com o seu papel na função como uma forma de autoexpressão no trabalho". Isto significa que trabalhadores "engaged" investem muito mais esforço no seu trabalho, uma vez que se identificam com ele de forma a produzir resultados positivos, quer a nível organizacional em termos de qualidade de desempenho, quer a nível individual em termos de desenvolvimento e crescimento pessoal.

Contudo, existem algumas definições de *engagement* um pouco opostas.

Vinje & Mittlemark's (2008) definiram este conceito como a procura, a experiência e a manutenção de trabalho significativo que possibilita uma pessoa viver os seus valores.

Maslach & Leiter (1997) identificaram ainda o mesmo, como o oposto polar do *burnout*.

Ainda assim, apesar de existirem perspetivas distintas em relação a este construto, a maior parte dos investigadores assume que colaboradores considerados "*engaged*" se identificam fortemente com o seu trabalho e possuem altos níveis de energia (Bakker et al., 2008).

Segundo Shaufeli e Bakker (2004), o *engagement* é definido como um estado de espírito positivo, satisfatório e relacionado com o trabalho que é caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção. Em vez de um estado momentâneo e específico, o *engagement* refere-se a um estado afetivo-cognitivo mais persistente e penetrante que não é focalizado em nenhum objeto, evento, indivíduo ou comportamento em particular.

Assim, o vigor é caracterizado por altos níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho, pela disposição de investir esforços no trabalho e pela persistência, mesmo diante de dificuldades.

A dedicação refere-se a estar fortemente envolvido no trabalho de alguém e experimentar um senso de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio.

Por fim a absorção, caracteriza-se por estar totalmente concentrado e felizmente absorvido pelo trabalho, em que o tempo passa rapidamente e se tem dificuldades em se separar do mesmo (Shaufeli & Bakker, 2004).

### 3.1- Estudos que relacionam o Trabalho a Tempo Parcial com o *Engagement*

**Tabela 3**

*Estudos acerca do Trabalho a Tempo Parcial relacionado com o Engagement*

<b>Título</b>	<b>Principais conclusões</b>	<b>Autores</b>
<i>Characteristics, Satisfaction, and Engagement of Part-Time Faculty at U.S. Medical Schools</i>	<p>- Níveis gerais de satisfação de professores de faculdades de medicina nos EUA a tempo parcial são comparáveis aos do corpo docente a tempo completo. Essa descoberta é encorajadora e sugere que esses professores apresentem níveis de <i>engagement</i> relativamente às suas instituições.</p>	<i>Susan et al. (2015)</i>
<i>A Sociological Perspective on Part-Time Work</i>	<p>- O autor realizou um estudo acerca da relação entre a renda familiar e o <i>engagement</i> das mulheres no trabalho a tempo parcial.</p> <p>- Resultados demonstram que as mulheres que trabalham a tempo parcial, na sua maioria, estão comprometidas principalmente com os seus papéis domésticos e confiam nos seus maridos como “provedores” de renda, sugerindo que uma renda familiar maior estaria associada a maiores níveis de <i>engagement</i> em trabalhos a tempo parcial. Assim, as mulheres que escolhem o trabalho a tempo parcial, na maior parte, não “precisam” da renda que o trabalho em tempo integral traria.</p>	<i>Hakim (1997)</i>

## MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Esta investigação tem como objetivo compreender se existem diferenças entre trabalhadores que laboram a tempo parcial de forma voluntária, isto é, que optaram por laborar a tempo parcial por opção própria e trabalhadores que laboram a tempo parcial de forma involuntária, uma vez que foi a única opção disponível ou a única que encontraram. Pretende-se ainda compreender se existem diferenças entre estes dois tipos de trabalho a tempo parcial em termos de satisfação laboral e *engagement*.

Perante o objetivo descrito acima, formulou-se a seguinte hipótese:

*Trabalhadores a tempo parcial de forma voluntária apresentam níveis superiores de satisfação e de engagement comparativamente a trabalhadores que se encontram a tempo parcial de forma involuntária.*

## MÉTODO

### Delineamento

Este estudo apresenta-se como um estudo de natureza quantitativa e correlacional.

### Participantes

Os participantes desta investigação foram selecionados da população portuguesa residentes apenas em Lisboa, sendo que esta recolha foi realizada entre os meses de Fevereiro e Março de 2018. Como tal, o processo de recolha da amostra apresenta-se como não probabilístico, por conveniência, uma vez que o questionário foi apenas fornecido a indivíduos que laborassem em regime de tempo parcial, sendo-lhes solicitado que passassem o mesmo a outros colegas de trabalho (*snowball*). Neste estudo participaram então 292 colaboradores, sendo esta totalidade utilizada nas análises seguintes uma vez que possuíam os requisitos essenciais à participação na investigação em causa.

Pelo facto da amostra ser não probabilística por conveniência foi permitida a obtenção de uma amostra mais heterogénea visto que contém indivíduos que laboram em várias organizações, quer do setor público, quer do sector privado, com profissões distintas umas das outras, idade, género, habilitações literárias e ainda contratos de trabalho diferentes.

Em termos de idade dos participantes do presente estudo, esta varia entre os 18 e os 60 anos, apresentando uma média de 30,03 anos e um desvio-padrão de 8.45. Assim, 44,2% (129 participantes) pertencem ao sexo masculino e 55,8% (163 participantes) pertencem ao sexo feminino.

Em termos de habilitações literárias, 8,2% (24 participantes) apresentaram o Ensino Secundário Incompleto, 37,3 (109 participantes) apresentaram o Ensino Secundário Completo, 28,1% (82 participantes) apresentaram Frequência de Ensino Superior e por fim, 26,4% (77 participantes) apresentaram o Ensino Superior Completo.

Em relação ao tipo de trabalho a tempo parcial que cada participante possuía, chegaram-se aos seguintes resultados. Dos participantes que trabalhavam a tempo parcial, 48,3% (141 participantes) deles apresentava-se como tendo um trabalho a tempo parcial de forma voluntária e 51,7% (151 participantes) como tendo um trabalho a tempo parcial de forma involuntária.

## Procedimento

Para a obtenção de resultados foram utilizadas duas formas. Primeiramente o questionário do presente estudo foi inserido numa plataforma online denominada como *Google Docs*, onde foi criado um questionário constituído por duas escalas que tinham como objetivo a análise de dois conceitos tais como, a satisfação Laboral e o *engagement*. Depois foram também entregues em papel questionários iguais a vários participantes.

Assim, este questionário foi constituído por quatro secções. A primeira secção era constituída por uma breve introdução informativa dirigida aos participantes, onde era apresentado o tema em estudo, a explicação de como funcionaria o preenchimento, onde era também informado que as respostas fornecidas neste questionário seriam confidenciais e tratadas apenas estaticamente e ainda o tempo aproximado de preenchimento.

A segunda secção encontrava-se relacionada com questões mais demográficas como idade, género, habilitações literárias, regime de trabalho (tempo completo e tempo parcial) e ainda tipo de trabalho a tempo parcial (voluntário ou involuntário). A terceira secção tratava-se então de afirmações pertencentes ao construto da satisfação laboral onde o participante era informado que lhe seriam apresentadas afirmações acerca da satisfação que sentia face ao seu atual trabalho e que teria de assinalar com um (X), o seu grau de satisfação/insatisfação com cada um dos vários aspetos do seu atual trabalho. A quarta secção tratava-se então de afirmações pertencentes ao constructo do *engagement* onde o participante era informado que lhe seriam apresentadas afirmações acerca de sentimentos associados à sua atividade laboral, solicitando que o mesmo lesse cada afirmação e verificasse se em alguma situação se tinha sentido dessa forma em relação ao seu trabalho. Em caso afirmativo, isto é, se já tivesse possuído esse sentimento era solicitado que assinalasse com um (X) o número que melhor contemplasse com que frequência se tinha sentido dessa forma.

Posteriormente, procedeu-se à codificação das variáveis e respetiva análise de dados. Todos os questionários em que o participante indicou estar a tempo completo foram eliminados do estudo.

No tratamento de dados a variável Idade foi codificada como quantitativa. O Género foi transformado numa variável *dummy* sendo então operacionalizada como “1” para os participantes do género feminino e “2” para os participantes do género masculino. De seguida a variável Habilitações Literárias também foi codificada sendo que o “Ensino Secundário

Incompleto” foi codificado como “1”, o “Ensino Secundário Completo” codificado como “2”, a “Frequência de Ensino Superior” como “3” e o “Ensino Superior Concluído” como “4”. Por fim, a variável acerca do Tipo de Trabalho também foi codificada sendo que, laboral em regime de trabalho de “*Full-Time*” foi codificado como “0” e trabalhar em regime de trabalho de “*Part-Time*” foi codificado como “1”.

Posteriormente foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) para variáveis incluídas no presente estudo (Satisfação Laboral e *Engagement*) através do programa denominado como AMOS *for Windows*.

Foram analisados os valores obtidos nessa mesma análise, verificando-se os índices de ajustamento do Qui-quadrado ( $\chi^2$ ), *Goodness-of-fit Index* (GFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI), *Root Mean Square Error o Approximation* (RMSEA) e *Comparative Fit Index* (CFI) (Tabela 4).

**Tabela 4**

*Valores de Referência para Índices de Ajustamento (Marôco, 2010)*

<b>Índices de Ajustamento</b>	<b>Critérios</b>	<b>Níveis de Adequação</b>
Qui-quadrado ( $\chi^2$ )	$\leq 5.00$	Excelente
<i>Goodness-of-fit Index</i> ( <b>GFI</b> )	$>.90$	Satisfatório
	$>.95$	Excelente
<i>Tucker-Lewis Index</i> ( <b>TLI</b> )	$>.90$	Satisfatório
	$>.95$	Excelente
<i>Root Mean Square Error o Approximation</i> ( <b>RMSEA</b> )	$<.08$	Satisfatório
	$<.05$	Excelente
<i>Comparative Fit Index</i> ( <b>CFI</b> )	$>.90$	Satisfatório
	$>.95$	Excelente

Para a realização da análise das restantes qualidades métricas utilizou-se o programa *SPSS Statistics 20 for Windows*. Nesta sequência realizou-se a análise da fiabilidade através do cálculo do valor de *Alpha de Cronbach* não só para as variáveis na totalidade como também, para as dimensões pelo qual estes são constituídos. Procedeu-se também ao cálculo

da sensibilidade através das medidas de dispersão, tendência central e distribuição para os instrumentos em causa e também da normalidade.

Por último, foi testado o impacto do tipo de trabalho *a* tempo parcial (voluntário e involuntário) na satisfação laboral e no *engagement* dos colaboradores, comparando-se ainda o mesmo entre o género, através de vários testes *t-student*.

## **Medidas**

### *Trabalho a Tempo Parcial*

De forma a compreender se o participante se encontrava a laboral a tempo parcial de forma voluntária ou de forma involuntária foi criada uma questão no questionário com uma escala de resposta dicotómica, tendo apenas como opções de resposta “Voluntariamente” ou “Involuntariamente”.

### *Satisfação Laboral*

Para medir a Satisfação Laboral foi utilizada uma versão adaptada por Pocinho e Garcia (2008) da escala *Cuestionário de Satisfacción Laboral S20/23* desenvolvida por Meliá e Peiró (1989). Esta versão é composta por 23 itens agrupados em cinco factores: Satisfação Intrínseca, Satisfação com os Benefícios, Satisfação com o Ambiente Físico, Satisfação com a Supervisão e ainda Satisfação com a Participação. Todas estes factores são avaliados a partir de uma escala do tipo Likert constituída por sete pontos que variam desde 1- “Muito Insatisfeito”, 2- “Moderadamente Insatisfeito”, 3- “Pouco Insatisfeito”, 4-“Indiferente”, 5- “Pouco Satisfeito”, 6- “Moderadamente Satisfeito” até 7- “Muito Satisfeito”.

O fator Satisfação Intrínseca é constituído por quatro itens, sendo eles os itens 1,2,3 e 5.

O fator da Satisfação com os benefícios é composto por cinco itens, sendo eles os itens 4, 11, 12, 22 e 23.

O fator da Satisfação com o Ambiente Físico é constituído por cinco itens, sendo eles os itens 6,7,8,9 e 10.

O fator Satisfação com a Supervisão é composto por seis itens, sendo eles os itens 13,14,15,16,17 e 18.

Por fim, o fator Satisfação com a Participação é constituído por três itens, sendo eles os itens 19,20 e 21.

### *Engagement*

Para medir o Work Engagement foi utilizada a escala original UWES – Utrecht Work Engagement Scale de Schaufeli, Bakker e Salanova (2006), adaptada para português num estudo anterior de Chambel, Castanheira e Sobral (2014).

Esta versão é composta por 17 itens agrupados em três dimensões: Vigor, Dedicção e Absorção. Todas estas dimensões são avaliadas a partir de uma escala do tipo Likert constituída por sete pontos que variam desde 0- “Nunca”, 2- “Algumas Vezes por Ano”, 3- Uma Vez ou Menos por Mês”, 4-“Uma Vez por Semana”, 5- “Algumas Vezes por Semana” até 6- “Todos os Dias”.

A dimensão do Vigor é constituída por seis itens, sendo eles os itens 1,4,8,12,15 e 17.

A dimensão Dedicção é composta igualmente por seis itens, sendo eles os itens 2,5,7,10 e 13.

Por fim, a dimensão da Absorção é constituída também por seis itens, sendo eles os itens 3,6,9,11,14 e 16.

## RESULTADOS

### Qualidades Métricas das Escalas

#### *Escala da Satisfação Laboral*

- Validade - Análise Fatorial Confirmatória

Foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação Laboral a cinco fatores de acordo com o modelo teórico.

Realizada a Análise Fatorial Confirmatória verificou-se que quase todos os índices de ajustamento são os adequados ( $\chi^2/gf \leq 5.00$ ; GFI > .90; CFI > .90; RMSEA < .08, TLI > .90) (Marôco, 2010) (Tabela 5; Anexo C).

#### **Tabela 5**

##### *Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Satisfação Laboral*

MODELO	X <sup>2</sup> /gl	TLI	CFI	GFI	RMSEA
5 Fatores	3.07	.94	.95	.84	.08

- Fiabilidade

Foi analisada a fiabilidade da referida escala através do cálculo do coeficiente *Alpha de Cronbach*, tendo obtido o valor de 0.97 que de acordo com Hill e Hill (2002), é bastante bom (Tabela 6; Anexo C).

## Tabela 6

### *Fiabilidade da Escala de Satisfação Laboral*

Escala	A
<i>Satisfação Laboral</i>	.97

Foi ainda calculada a fiabilidade para todas as dimensões da escala individualmente, sendo estas, Satisfação Intrínseca, Satisfação com os Benefícios, Satisfação com o Ambiente Físico, Satisfação com a Supervisão e Satisfação com a Participação. Para todas as dimensões foi então obtido o respectivo *Alpha de Cronbach*. Para a dimensão Satisfação Intrínseca foi obtido um *Alpha de Cronbach* de 0.94, para a dimensão Satisfação com os benefícios 0.88, para a dimensão Satisfação com o Ambiente Físico 0.96, para a dimensão Satisfação com a Supervisão 0.95 e para a Satisfação com a Participação 0.94. Neste sentido, todos estes valores também são considerados como aceitáveis (Tabela 7; Anexo C).

## Tabela 7

### *Fiabilidade da Escala de Satisfação Laboral*

Escala	$\alpha$
Satisfação Intrínseca	.94
Satisfação com os Benefícios	.88
Satisfação com o Ambiente Físico	.96
Satisfação com a Supervisão	.95
Satisfação com a Participação	.94

- Sensibilidade

Neste instrumento é verificado que nenhum dos itens se encontra encostado a nenhum dos extremos. Todos os itens apresentam respostas em todas as categorias. Os valores absolutos de achatamento e assimetria encontram-se de acordo com os parâmetros da

normalidade, visto que são inferiores a três na assimetria e inferiores a sete no achatamento (Kline, 1998) (Anexo C). A escala não apresenta distribuição normal, mas pode-se afirmar que não viola grosseiramente a normalidade, pois os valores absolutos de assimetria e achatamento encontram-se abaixo de 3 e 7 respetivamente, como referido anteriormente, pelo que as podemos utilizar nas análises estatísticas seguintes (Tabela 8, Anexo C).

**Tabela 8**

*Sensibilidade da Escala de Satisfação Laboral*

<b>Escala</b>	<b>KS</b>	<b>P</b>	<b>Assimetria</b>	<b>Achatamento</b>
<b>Satisfação Intrínseca</b>	.10	<.001	-.47	-.53
<b>Satisfação com os Benefícios</b>	.09	<.001	-.25	-.80
<b>Satisfação com o Ambiente Físico</b>	.11	<.001	-.29	-1.0
<b>Satisfação com a Supervisão</b>	.12	<.001	-.74	-.21
<b>Satisfação com a Participação</b>	.13	<.001	-.52	-.53

*Escala do Engagement*

- Validade - Análise Fatorial Confirmatória

Para testar a validade, foi realizada a confirmação do modelo teórico. Contudo, os índices obtidos para os três factores encontravam-se abaixo dos valores recomendados

(Marôco, 2010). Seguidamente, ensaiou-se um modelo unidimensional onde foram obtidos índices de ajustamento que se apresentavam já razoáveis (Tabela 9, Anexo D).

**Tabela 9**

*Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Engagement*

<b>MODELO</b>	<b>X<sup>2</sup>/gl</b>	<b>TLI</b>	<b>CFI</b>	<b>GFI</b>	<b>RMSEA</b>
<b>3 Fatores</b>	5.37	.88	.89	.76	.12
<b>1 Fator</b>	2.84	.95	.96	.89	.08

- Fiabilidade

Foi analisada a fiabilidade da referida escala através do cálculo do coeficiente *Alpha de Cronbach*, tendo obtido um valor de 0.97, o qual, de acordo com Hill e Hill (2002), é aceitável (Tabela 10, Anexo D).

**Tabela 10**

*Fiabilidade da Escala do Engagement*

Escala	A
<i>Engagement</i>	.97

- Sensibilidade

Neste instrumento é verificado que nenhum dos itens se encontra encostado a nenhum dos extremos. Todos os itens apresentam respostas em todas as categorias. Os valores absolutos de achatamento e assimetria encontram-se de acordo com os parâmetros da normalidade, visto que são inferiores a três na assimetria e inferiores a sete no achatamento (Kline, 1998) (Anexo D). A escala não apresenta distribuição normal, mas pode-se afirmar que não viola grosseiramente a normalidade, pois os valores absolutos de assimetria e

achatamento encontram-se abaixo de 3 e 7 respetivamente, como referido anteriormente, pelo que as podemos utilizar nas análises estatísticas seguintes (Tabela 11, Anexo D).

**Tabela 11**

*Sensibilidade da escala de Engagement*

<b>Escala</b>	<b>KS</b>	<b>P</b>	<b>Assimetria</b>	<b>Achatamento</b>
<b>Engagement</b>	.09	<.001	-.18	-1.05

### **Estatística descritiva das variáveis em estudo**

Realizou-se uma análise estatística descritiva das escalas em estudo que nos permite perceber a posição das respostas dadas pelos 292 participantes nos diversos constructos estudados. O *Engagement* (MD=3.80; DP=1.42) situa-se a um nível acima da média, isto é, acima do ponto central (3), o que significa que os participantes apresentam, uma boa percepção de *engagement*. No que toca às dimensões da Satisfação Laboral, a Satisfação Intrínseca (MD=4.90; DP=1.47), a Satisfação com os Benefícios (MD=4.74; DP=1.38), a Satisfação com o Ambiente Físico (MD=4.46; DP=1.70), a Satisfação com a Supervisão (MD=5.27; DP=1.33) e a Satisfação com a Participação (MD=4.74; DP=1.54), também todas elas se encontram situadas a um nível acima do ponto central (4), o que significa que os participantes se encontram ligeiramente satisfeitos (Tabela 12, Anexo E).

**Tabela 12**

*Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo*

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
<i>Engagement</i>	,24	6,00	3,80	1,42
Satisfação Intrínseca	1,00	7,00	4,90	1,47
Satisfação Benefícios	1,40	7,00	4,74	1,38
Satisfação Ambiente Físico	1,00	7,00	4,46	1,70
Satisfação Supervisão	1,17	7,00	5,27	1,33
Satisfação Participação	1,00	7,00	4,74	1,54

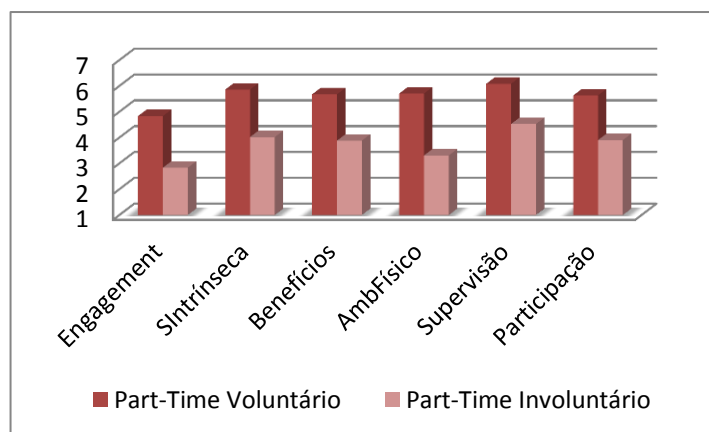
Posteriormente realizou-se outra análise estatística descritiva das escalas em estudo que nos permite perceber a posição das respostas dadas pelos 292 participantes em termos do tipo de trabalho a tempo parcial. Assim, é possível verificar que em termos de tempo parcial voluntário, o *engagement* (MD=4.83; DP=0.95) se situa a um nível acima da média, isto é, acima do ponto central (3), o que significa que os participantes apresentam, uma boa percepção de *engagement*. No que toca às dimensões da Satisfação Laboral, a Satisfação Intrínseca (MD=5.85; DP=1.04), Satisfação com os Benefícios (MD=5.67; DP=1.06), Satisfação com o Ambiente Físico (MD=5.70; DP=1.11), Satisfação com a Supervisão (MD=6.08; DP=0.84) e Satisfação com a Participação (MD=5.63; DP=1.16), também todas elas se encontram situadas a um nível acima do ponto central (4), o que significa que os participantes têm boa percepção de Satisfação Laboral (Gráfico 2; Anexo E).

Em termos de tempo parcial *involuntário*, o *engagement* (MD=2.83; DP=1.07) situa-se a um nível inferior da média, isto é, abaixo do ponto central (3), o que significa que os participantes não apresentam uma boa percepção de *engagement*. No que toca às dimensões da Satisfação Laboral, a Satisfação Intrínseca (MD=4.01; DP=1.25), Satisfação com os Benefícios (MD=3.88; DP=1.05), Satisfação com o Ambiente Físico (MD=3.31; DP=1.29), Satisfação com a Supervisão (MD=4.52; DP=1.26) e Satisfação com a Participação (MD=3.90; DP=1.39), também todas elas se encontram situadas a um nível acima do ponto central (4), o que significa que os participantes têm boa percepção de Satisfação Laboral (Gráfico 2; Anexo E).

Assim é possível verificar que os participantes que mencionaram laborar a tempo parcial de forma voluntária apresentaram médias bastante superiores acima dos pontos centrais, em todas as dimensões, comparativamente aos participantes que mencionaram laborar a tempo parcial de forma involuntária (Gráfico 2; Anexo E).

## Gráfico 2

Comparação de Médias entre o Tipo de Trabalho a Tempo parcial



## Teste de hipótese

**Hipótese:** Trabalhadores a tempo parcial de forma voluntária apresentam níveis superiores de satisfação e de engagement comparativamente a trabalhadores que se encontram a tempo parcial de forma involuntária.

Com a finalidade de se testar a hipótese realizaram-se testes *t-student* depois de se verificarem os respetivos pressupostos. Quando não se verificou o pressuposto da homogeneidade de variâncias recorreu-se ao teste *t-student* com correção de *Welch*.

## Tabela 13

Teste T para as Diferenças entre Tipo de Trabalho a Tempo Parcial

	T	gl	p	Voluntário	Involuntário
Engagement	16.90	290	<.001	4.83	2.83
Satisfação Intrínseca	13.72	286.37	<.001	5.85	4.01
Benefícios	14.55	290	<.001	5.67	3.88
Ambiente Físico	17.03	287.81	<.001	5.70	3.31
Supervisão	12.48	263.14	<.001	6.02	4.52
Participação	11.60	286.48	<.001	5.63	3.90

Depois de realizados os testes verificou-se que os níveis de *engagement*, de satisfação intrínseca, de satisfação com benefícios, de satisfação com o ambiente físico, de satisfação com a supervisão e de satisfação com participação diferem significativamente entre os participantes que trabalham voluntariamente e os que trabalham involuntariamente em tempo parcial, revelando os primeiros níveis mais elevados em todos os constructos (Tabela 13; Anexo F).

Assim, confirma-se a hipótese formulada, de que *trabalhadores a tempo parcial de forma voluntária apresentam níveis superiores de satisfação e de engagement comparativamente a trabalhadores que se encontram a tempo parcial de forma involuntária*.

**Tabela 14**

*Teste T para as Diferenças entre Género no Trabalho a Tempo Parcial Voluntário*

	T	gl	p	Feminino	Masculino
Engagement	-3.22	127.18	<.002	4.57	5.07
Satisfação Intrínseca	-2.43	139	<.016	5.64	6.05
Benefícios	-2.08	139	<.039	5.48	5.85
Ambiente Físico	-0.90	139	<.367	5.61	5.78
Supervisão	-2.46	139	<.015	5.90	6.24
Participação	-1.78	139	<.078	5.45	5.79

Adicionalmente explorou-se se existiam diferenças de *engagement* e de satisfação por género em cada um dos dois grupos estudados.

Verificou-se que os níveis de *Engagement*, de satisfação intrínseca, de satisfação com os benefícios e de satisfação com supervisão diferem significativamente entre os participantes do género feminino e masculino que trabalham voluntariamente a Tempo Parcial, revelando os segundos níveis mais elevados nos constructos referidos.

Em relação à satisfação com o ambiente físico e à satisfação com a participação, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas (Tabela 14; Anexo F).

**Tabela 15***Teste T para as Diferenças entre Género no Trabalho a Tempo Parcial Involuntário*

	T	gl	p	Feminino	Masculino
Engagement	0.42	149	<.677	2.86	2.78
Satisfação Intrínseca	-1.00	149	<.318	3.94	4.15
Benefícios	-0.97	149	<.334	3.81	3.99
Ambiente Físico	-0.41	149	<.685	3.34	3.25
Supervisão	-0.04	149	<.972	4.52	4.53
Participação	-1.00	149	<.078	3.81	4.05

Depois de realizados os testes verificou-se que os níveis de *Engagement*, de satisfação intrínseca, de satisfação com os benefícios, de satisfação com ambiente físico, de satisfação com a supervisão e de satisfação com a participação, não diferem significativamente entre os participantes do género feminino e masculino que trabalham involuntariamente a tempo parcial (Tabela 15; Anexo F).

## DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Relembrando o objetivo principal do presente estudo, este passa por compreender qual o impacto que o tipo de trabalho a tempo parcial (voluntário e involuntário) pode ter na satisfação laboral e no *engagement* dos colaboradores.

Face ao modelo em estudo, os resultados obtidos suportam de um modo geral, que os trabalhadores a tempo parcial de forma voluntária apresentam níveis superiores de satisfação laboral (satisfação intrínseca, satisfação com os benefícios, satisfação com o ambiente físico, satisfação com a supervisão, satisfação com a participação) e *engagement* comparativamente a trabalhadores que se encontram a tempo parcial de forma involuntária.

Isto porque, indivíduos que trabalham em simultâneo com a vida escolar, indivíduos que necessitam de cuidar dos filhos, sujeitos que se aposentam e possuem o intuito de se manter parcialmente ativos na força e no mercado de trabalho e ainda indivíduos que foram sujeitos a uma redução de horas de trabalho devido a condições económicas são exemplos de sujeitos que necessitam ou optam por adoptar um emprego a tempo parcial (Nardone, 1986) e neste sentido optam por adoptar um regime de trabalho a tempo parcial por opção própria, isto é, de forma voluntária, o que lhes permite conciliar esse mesmo emprego com a vida pessoal.

Aqui, também poderá ser possível estabelecer uma relação entre o trabalho a tempo parcial e o equilíbrio trabalho-família. Isto porque se os indivíduos laboram a tempo parcial de forma voluntária com o intuito de conciliar este trabalho com outras responsabilidades nomeadamente a nível familiar, provavelmente obterão maiores níveis de equilíbrio trabalho-família reflectindo-se os mesmos, na sua satisfação e *engagement* relativamente ao trabalho, tal como vimos no estudo de Allen (2000) que considerou o trabalho a tempo parcial como uma prática/política de conciliação trabalho-família.

Estes resultados vão também de encontro com o estudo de Thorsteinson (2003) que descobriu que colaboradores voluntários a tempo parcial têm maior satisfação no trabalho do que colaboradores involuntários a tempo parcial (Thorsteinson 2003).

Mais uma possível explicação para estes resultados encontra-se relacionada com o facto do crescimento e a persistência do emprego involuntário a tempo parcial estar associado ao fracasso do mercado de trabalho em proporcionar horas de trabalho suficientes (Abhayaratna et al., 2008), o que leva os trabalhadores a submeterem-se a um trabalho a tempo parcial quando na realidade preferiam um trabalho a tempo completo. Isto significa que

acabam por adotar este trabalho como a única opção disponível, retirando menores níveis de satisfação e *engagement* do mesmo, uma vez que se encontram contra a sua vontade.

Também resultados obtidos demonstraram que comparando o género com o tipo de trabalho a tempo parcial (voluntário e involuntário) podemos chegar a algumas conclusões. Quando comparado o trabalho a tempo parcial voluntário com o género, denota-se que existem diferenças significativas entre o sexo masculino e feminino, sendo que o sexo masculino apresenta valores mais elevados em quase todas as dimensões analisadas, sendo elas o *engagement*, a satisfação intrínseca, a satisfação com os benefícios e a satisfação com a supervisão. Excepto na dimensão da satisfação com a participação e na dimensão da satisfação com o ambiente físico, não foram encontradas diferenças significativas entre o género. Os resultados associados ao facto de o sexo masculino apresentar valores mais elevados em quase todas as dimensões podem então encontrar-se relacionados com o tema da disparidade salarial, isto porque em muitos empregos ainda existe alguma desigualdade em termos de género. Analisando os valores da remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, em termos de sexo, nos últimos cinco anos, é possível chegar à conclusão que em todos eles o género masculino apresenta valores mais elevados em termos de remuneração que o género feminino, podendo estes valores ser explicação dos resultados obtidos (PORDATA, 2018).

Contudo e contrariamente, alguns estudos mostram que as mulheres possuem mais empregos e satisfação quando empregadas num regime de trabalho a tempo parcial, salientando a ideia que o trabalho a tempo parcial poderia ser compatível com a vida familiar (Assadullah & Fernandez, 2008). Neste sentido, não é possível afirmar que os resultados deste estudo vão ao encontro dos resultados obtidos no estudo acima referido, uma vez que não existiu uma comparação com o sexo masculino.

Assim, o facto de o sexo masculino apresentar maiores níveis em quase todas as dimensões também pode estar relacionado com o facto de que, uma vez que a taxa de desemprego cada vez mais está a aumentar, este grupo vê-se na necessidade de encontrar um segundo emprego que permita a conciliação com o emprego anterior e ainda apresentar um “extra” a nível económico, sendo que este grupo pode encontrar-se mais satisfeito e envolvido no trabalho.

Por fim, quando comparado o trabalho a tempo parcial involuntário com o género, denota-se que não existem diferenças significativas entre o sexo masculino e feminino. Aqui,

não foram encontradas diferenças talvez porque ambos os géneros se encontram a laborar de forma involuntária, isto é, possivelmente contra a sua vontade.

### **Implicações Práticas**

Tal como é de notar ao longo deste estudo não foi encontrada muita literatura que saliente a importância de estudar o impacto do tipo de trabalho a tempo parcial na satisfação laboral e no *engagement*.

No entanto, as opções por trabalhar a tempo parcial por vontade própria podem ter muitos benefícios ao nível do equilíbrio trabalho-família

As organizações deveriam conhecer melhor a sua força de trabalho a tempo parcial identificando qual o tipo de motivo, voluntário ou involuntário, para estar nessa situação laboral. Como os resultados do nosso estudo mostraram, as políticas de recursos humanos deveriam fornecer especial atenção aos trabalhadores que se encontram a laborar de forma involuntária, uma vez que isso tem implicações no seu nível de satisfação e no seu nível de implicação com as tarefas.

Também, o *engagement* em termos laborais se tem apresentado como um constructo importante em termos de bem-estar, isto porque, colaboradores com elevados níveis de *engagement* encontram-se mais satisfeitos com o trabalho, mais leais com a organização bem como mais comprometidos, tendo menores níveis de *turnover*, demonstrando maior motivação em termos de desafios laborais (Salanova & Schaufeli, 2004).

Se os colaboradores não se sentirem satisfeitos com o seu trabalho e não possuírem elevados níveis de *engagement*, a sua produtividade poderá ser afectada negativamente (Devi & Nagini, 2013).

Neste sentido, espera-se que esta investigação traga uma abordagem mais enriquecedora ao agregar características mais específicas, uma vez que em estudos anteriores apenas existem comparações de regimes de trabalho de tempo completo com tempo parcial.

## **Limitações e Recomendações**

A presente investigação apresenta algumas limitações que futuramente deverão ter sido em conta.

Relativamente à recolha de dados, esta foi realizada através de um técnica não probabilística, isto é, foi realizada por conveniência, onde foram apenas seleccionados os indivíduos pertinentes para o estudo. Este tipo de amostragem pode apresentar advertências no sentido de que pode ou não ser uma representação da população.

Também em termos de recolha de dados o facto da mesma ser realizada através de duas formas (formato digital e formato papel) pode trazer algumas limitações. O benefício da aplicação em papel prendeu-se com o facto de ser possível acompanhar os indivíduos no preenchimento do mesmo. Isto é, na aplicação em formato digital, caso surgissem dúvidas os participantes estes não tinham como questioná-las. Assim, seria recomendado realizar futuramente todos os questionários em formato de papel.

Outra limitação prende-se com a dimensão das escalas em estudo. Apesar do questionário não ser muito extenso, apresentava ainda um número considerável de itens e como tal, pode ter suscitado um desinteresse por parte dos participantes, facilitando um menor envolvimento no preenchimento do mesmo. Como recomendação futura, poderão ser realizados questionários com um menor número de itens, isto é, utilizadas escalas de menor dimensão.

Ainda em termos de limitações relativas ao questionário, é de salientar a ausência de uma questão no início do questionário relativamente ao emprego. Isto significa que se tivesse sido colocada uma questão em que os sujeitos teriam de seleccionar se o emprego em causa era o emprego principal ou um segundo emprego, posteriormente poderíamos ter mais consistência nas explicações para os resultados.

## **Estudos Futuros**

Na atualidade têm existido muitos debates em termos de literatura sobre a qualidade dos trabalhos a tempo parcial. Segundo vários estudos esses empregos tendem a ser menos qualificados, com menos formação contínua exibindo carreiras mais pobres do que os empregos a tempo completo. Assim, seria pertinente estudar algumas vertentes de estudos já

realizados. Uma das vertentes encontra-se relacionada com a importância e a utilidade que os colaboradores a tempo parcial atribuem à formação fornecida pela organização onde se encontram a laboral. Seria então pertinente averiguar de que forma é que o tipo de trabalho a tempo parcial (voluntário e involuntário) teria influência na importância atribuída à formação, isto é, se os colaboradores a tempo parcial de forma voluntária apresentariam uma maior valorização da formação uma vez que se encontram naquela situação por opção própria comparativamente a colaboradores a tempo parcial de forma involuntária, uma vez que se encontram naquele emprego contra a sua vontade, podendo considerar esse investimento desnecessário.

Ainda em termos de formação, outra vertente a explorar seria o estudo da relação entre a formação e a idade no trabalho a tempo parcial, isto é, de que forma é que a idade do colaborador poderia ter impacto na valorização e importância atribuída pelo próprio, à formação fornecida pela empresa. Seria pertinente então compreender se os colaboradores mais jovens atribuem uma maior importância à formação, uma vez que se encontram em início de carreira sendo a mesma fundamental para o seu futuro, comparativamente a colaboradores mais velhos, que provavelmente já se encontram em transição para a aposentadoria, considerando a mesma pouco pertinente.

Outra vertente que poderia ser estudada futuramente encontra-se relacionada com o tipo de trabalho a tempo parcial (voluntário e involuntário) e as qualificações dos colaboradores. Seria então importante primeiramente distinguir as duas formas de trabalho a tempo parcial e mais tarde, para os trabalhadores a tempo parcial involuntário explorar a existência de alguma relação com o seu nível de qualificação, isto é, de que forma é que as qualificações podem ser explicativas e impedimento de conseguir um emprego a tempo completo. Em suma, como estudo futuro seria importante averiguar se os colaboradores a tempo parcial de forma involuntária apresentam níveis de qualificação mais baixos.

Por fim, como sugestão para estudo futuro seria pertinente o estudo mais uma vez do impacto do tipo de trabalho a tempo parcial (voluntário e involuntário) nas intenções de *turnover*, isto é averiguar se os colaboradores que se encontram em regime de trabalho a tempo parcial de forma voluntária exibem menores níveis de intenções de saída do que colaboradores que se encontrem em regime de trabalho de tempo parcial de forma involuntária.

## REFERÊNCIAS

Abhayaratna, J., Andrews, L., Nuch, H., & Podbury, T. (2008). Part-Time employment: The Australian experience. *Staff Working Paper, Productivity Commission*, 1-270.

Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.

Altindag, E., & Siller, F.(2014). Effects of flexible working method on employee performance: An empirical study in Turkey. *Business and Economics Journal*, 3, 1-7.

Andrade, C. (2011). Work-life balance: Condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Revista Exedra, Número Temático Comunicação nas Organizações*, 41-53.

Assadullah, M., & Fernandez, R. (2008). Work-life balance practices and the gender gap in job satisfaction in the UK: Evidence from matched employer-employee data. *IZA discussion paper series (3582)*.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.

Chambel, M. J., Castanheira, F., & Sobral, F. (2014). Temporary agency versus permanent workers: A multigroup analysis of human resource management, work engagement and organizational commitment. *Economic & Industrial Democracy*, 1-25.

Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. (2011). Relation between human resource development climate and employee engagement: results from India. *Europe's Journal of Psychology*, 7(4), 664–685.

Código do Trabalho (2018). Consulta online a 18/05/2018 em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=62>

Devi, V. R., & Nagini, A. (2013). Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in private banking sector. *Skyline Business Journal*, 4(1), 50-53.

Fagan, C., Norman H., Smith M., & González Menéndez, M. (2014). *In search of good quality part-time employment*. Geneva: International Labour Office.

Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and job satisfaction: emotional intelligence as a moderator. *Stress and Health. Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 29(3), 222–8.

Hakim, Catherine. (1997). ‘A Sociological Perspective on Part-Time Work’, in Hans-Peter Blossfeld, and Catherine Hakim (eds.), *In between equalization and marginalization: women working part-time in Europe and the United States of America*. Oxford: Oxford University Press, 22-70.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Willy.

Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.

Hill, M. M., & Hill, A. B. (2002). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições SÍLABO.

HILDA. (2007). *Household income and labour dynamics in Australia*. Melbourne: Melbourne Institute.

International Labour Office. (2004). *Part-time work. conditions of work and employment programme*. Geneva: ILO.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.

Logan, N., O\_Reilly, C. A., & Roberts, K. H. (1973). Job satisfaction among part-time and full-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 3(1), 33–41.

Logan, R. (1994). Voluntary part-time workers. *Perspectives on labour and income*, 6(4), 1-14.

Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number, Lda.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: JosseyBass.

Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.

- Nardone, T. J. (1986). Part-time workers: who are they? *Monthly Labor Review*, 13-19.
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale survey. *Soc Indic Research*, 92, 449-469.
- Pocinho, M. D., & Garcia, J. C. (2008). Impacto psicosocial de la tecnología de información y comunicación (TIC): Tecnoestres, danos físicos y satisfacción laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 127-139.
- PORDATA (2018). *Base de dados Portugal contemporâneo*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Consulta online a 25/05/2018 em: <https://www.pordata.pt/>
- Rego, A. (2001). Percepções de justiça: Estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(2), 119-131.
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamento Organizacional*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Trabajo y Salud Social*, 261, 109-138.
- Sandor, E. (2011). *Part-time work in Europe: European company survey 2009*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2011). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de conflito trabalho-família e família-trabalho de Netmeyer, Boles e McMurrian (artigo não publicado).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *UWES, Utrecht Work Engagement Scale - Preliminary Manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit,.
- Shierholz, H. (2014). *Positive Jobs Trend*. Economic Policy Institute: Economic Snapshot.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.

Susan, P., Dandar, V., Brubaker, L., Chaudron, L., Morrison, L., Fox, S., Mylona, E., & Bunton, S. (2015). Characteristics, satisfaction, and engagement of part-time faculty at U.S. medical schools. *Academic Medicine. Journal of the Association of American Medical Colleges*, 3, 355-364.

Terry, S. L. (1981). Involuntary part-time work: new information from the CPS. *Monthly Labor Review*, 70-74.

Thorsteinson, J. T. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 151–177.

Van Emmerik, I. J. H., & Sanders, K. (2005). Mismatch in working hours and affective commitment: Differential relationships for distinct employees groups. *Journal of Managerial Psychology*, 20(8), 712–726.

Vinje H.F. & Mittlemark M.B. (2008) Community nurses who thrive: The critical role of job engagement in the face of adversity. *Journal for Nurses in Staff Development* 24(5), 195–202.

## ANEXOS

## ANEXO A – Questionário



### Questionário

Caro (a) colaborador (a).

Estamos a realizar um estudo que visa conhecer melhor determinados aspetos relacionados com a **satisfação** e o **engagement** no trabalho. O questionário é constituído por várias afirmações onde terá de assinalar a que mais se adequa com a sua opinião. Deste modo, não existem respostas corretas ou erradas, solicita-se apenas a sua opinião sincera.

Todas as respostas fornecidas neste questionário serão confidenciais e tratadas apenas estaticamente. Como garantia, agradeça que não escrevesse em nenhum momento do questionário o seu nome.

O tempo de preenchimento será aproximadamente 10 minutos.

**Muito obrigada pela sua colaboração!**

**Rita Silva**

## A. Dados Demográficos

1. Idade: \_\_\_\_\_

2. Género: Feminino  Masculino

3. Habilitações Literárias:

Ensino secundário incompleto

Ensino secundário completo

Frequência de ensino superior

Ensino Superior concluído

4. Trabalha em: Full-Time (horário completo)  ou em Part-Time (a tempo parcial)

5. Se trabalha a Tempo Parcial, indique:

Se foi por opção própria (voluntariamente)

Se foi a única opção de trabalho que encontrou (Involuntariamente)

Inicialmente ser-lhe-ão apresentadas afirmações acerca da satisfação que sente face ao seu atual trabalho. Assinale com um (X), o seu grau de satisfação/insatisfação com cada um dos vários aspetos do seu atual trabalho,

Muito Insatisfeito	Moderadamente Insatisfeito	Pouco Insatisfeito	Indiferente	Pouco Satisfeito	Moderadamente Satisfeito	Muito Satisfeito
1	2	3	4	5	6	7

<b>1.</b> A satisfação que o trabalho em si lhe produz.	1	2	3	4	5	6	7
<b>2.</b> As oportunidades que o seu trabalho oferece para realizar coisas em que você se destaca.	1	2	3	4	5	6	7
<b>3.</b> As oportunidades que o seu trabalho oferece para fazer coisas de que gosta.	1	2	3	4	5	6	7
<b>4.</b> O salário que você recebe.	1	2	3	4	5	6	7
<b>5.</b> Os objetivos e metas de desempenho que deve alcançar.	1	2	3	4	5	6	7
<b>6.</b> A limpeza, higiene e salubridade do seu local de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
<b>7.</b> O aspeto físico e o espaço que dispõe no seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
<b>8.</b> A iluminação do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
<b>9.</b> A ventilação do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
<b>10.</b> A temperatura do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
<b>11.</b> As oportunidades de formação que a Instituição lhe oferece.	1	2	3	4	5	6	7
<b>12.</b> As oportunidades de promoção que tem.	1	2	3	4	5	6	7
<b>13.</b> As relações pessoais com os seus superiores/coordenadores.	1	2	3	4	5	6	7
<b>14.</b> A supervisão que exercem sobre si.	1	2	3	4	5	6	7
<b>15.</b> A proximidade e frequência com que é supervisionado(a).	1	2	3	4	5	6	7
<b>16.</b> A forma como os seus superiores/coordenadores avaliam as suas tarefas.	1	2	3	4	5	6	7
<b>17.</b> A “igualdade” e “justiça” de tratamento que recebe na Instituição.	1	2	3	4	5	6	7

<b>18.</b> O apoio que recebe dos seus superiores/coordenadores.	1	2	3	4	5	6	7
<b>19.</b> A capacidade de decidir de forma autónoma aspetos relativos ao seu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
<b>20.</b> A sua participação nas decisões do seu departamento ou secção	1	2	3	4	5	6	7
<b>21.</b> A sua participação nas decisões do seu grupo de trabalho relativas à Instituição.	1	2	3	4	5	6	7
<b>22.</b> O grau em que a Instituição cumpre os acordos, as disposições e leis laborais.	1	2	3	4	5	6	7
<b>23.</b> A forma como se efetua a negociação sobre os aspetos laborais na Instituição.	1	2	3	4	5	6	7

Seguidamente ser-lhe-ão apresentadas afirmações acerca de sentimentos associados à sua atividade laboral. Solicito que leia cada afirmação e verifique se em alguma situação se sentiu dessa forma em relação ao seu trabalho. Em caso afirmativo, isto é, se já possuiu esse sentimento assinale com um (X) o número que melhor contempla com que frequência se sentiu dessa forma.

Nunca	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
0	1	2	3	4	5	6

1. No meu trabalho, sinto-me cheia (o) de energia.	0	1	2	3	4	5	6
2. Estou entusiasmada (o) com o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
3. Estou contente quando estou a trabalhar intensamente.	0	1	2	3	4	5	6
4. No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor.	0	1	2	3	4	5	6
5. O meu trabalho inspira-me.	0	1	2	3	4	5	6
6. Estou imerso no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
7. Quando acordo de manhã, sinto-me bem por ir trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6
8. Tenho orgulho no trabalho que faço.	0	1	2	3	4	5	6
9. Esqueço-me “do resto” quando estou a trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6

**Muito obrigada pela sua colaboração!**

## ANEXO B – Estatística Descritiva da Amostra

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	292	18	60	30,03	8,85
Valid N (listwise)	292				

### Género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Feminino	163	55,8	55,8	55,8
Masculino	129	44,2	44,2	100,0
Total	292	100,0	100,0	

### HabLit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ensino Secundário Incompleto	24	8,2	8,2	8,2
Ensino Secundário Completo	109	37,3	37,3	45,5
Frequência de Ensino Superior	82	28,1	28,1	73,6
Ensino Superior Completo	77	26,4	26,4	100,0
Total	292	100,0	100,0	

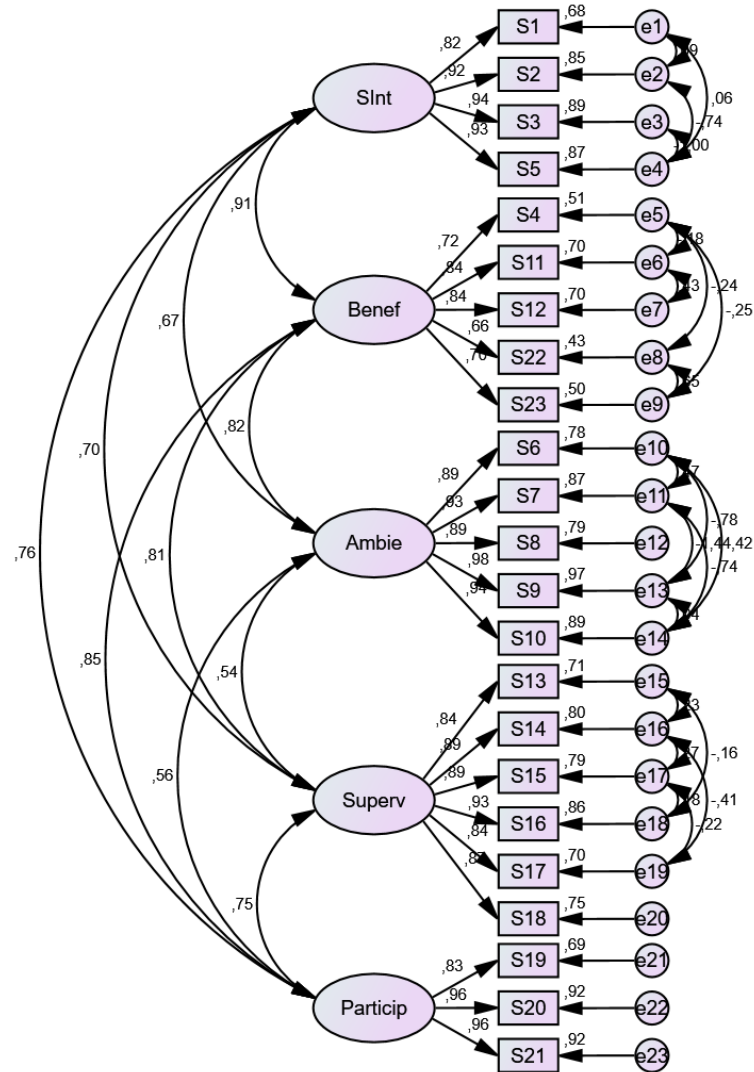
### TipoPT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Voluntariamente	141	48,3	48,3	48,3
Involuntariamente	151	51,7	51,7	100,0
Total	292	100,0	100,0	

## ANEXO C

### Qualidades Métricas da Escala de Satisfação Laboral

Validade - Análise Fatorial Confirmatória



$\chi^2(199)=610,541; p=,000; \chi^2df=3,068$   
 ;CFI=,949; GFI=,841; TLI=,936  
 ;RMSEA=,084;  $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$

*Fiabilidade*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	23

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	106,34	805,571	,766	,969
S2	106,71	796,765	,792	,969
S3	106,77	788,757	,823	,969
S4	106,70	806,479	,677	,970
S5	106,57	800,741	,820	,969
S6	106,97	795,003	,712	,970
S7	106,91	795,268	,749	,969
S8	106,92	797,812	,713	,970
S9	107,14	788,756	,773	,969
S10	107,22	790,012	,768	,969
S11	107,15	786,978	,812	,969
S12	107,27	781,987	,820	,969
S13	106,07	807,374	,737	,969
S14	106,23	809,215	,735	,969
S15	106,17	811,893	,728	,969
S16	106,26	808,360	,759	,969
S17	106,41	802,752	,732	,969
S18	106,20	808,096	,780	,969
S19	106,54	802,497	,784	,969
S20	106,90	794,154	,785	,969
S21	106,85	797,201	,786	,969
S22	106,27	814,241	,673	,970
S23	106,37	807,766	,705	,970

**Reliability Statistics**

Alpha	N of Items
,936	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	14,45	20,922	,836	,921
S2	14,82	19,276	,877	,907
S3	14,88	18,415	,872	,910
S5	14,68	21,036	,819	,926

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S4	18,92	34,957	,513	,891
S11	19,37	28,956	,793	,825
S12	19,50	27,811	,812	,820
S22	18,50	33,742	,692	,852
S23	18,59	32,249	,733	,842

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S6	17,79	46,784	,868	,957
S7	17,73	47,344	,897	,952
S8	17,74	47,341	,884	,954
S9	17,96	45,528	,928	,947
S10	18,03	46,576	,886	,954

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,950	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S13	26,21	44,628	,828	,942
S14	26,38	44,352	,873	,937
S15	26,32	44,883	,877	,937
S16	26,41	44,188	,902	,934
S17	26,56	44,378	,766	,951
S18	26,34	45,607	,837	,941

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,938	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S19	9,25	10,901	,804	,960
S20	9,61	9,085	,907	,882
S21	9,56	9,464	,911	,878

**Statistics**

	N		Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing							
S1	292	0	6,00	-,836	,143	,102	,284	1	7
S2	292	0	5,00	-,556	,143	-,543	,284	1	7
S3	292	0	5,00	-,407	,143	-,873	,284	1	7
S4	292	0	5,00	-,590	,143	-,572	,284	1	7
S5	292	0	5,00	-,510	,143	-,468	,284	1	7
S6	292	0	5,00	-,378	,143	-1,05	,284	1	7
S7	292	0	5,00	-,365	,143	-,998	,284	1	7
S8	292	0	5,00	-,338	,143	-1,05	,284	1	7
S9	292	0	5,00	-,202	,143	-1,10	,284	1	7
S10	292	0	5,00	-,266	,143	-1,10	,284	1	7
S11	292	0	5,00	-,225	,143	-1,07	,284	1	7
S12	292	0	4,00	-,202	,143	-1,14	,284	1	7
S13	292	0	6,00	-1,02	,143	,381	,284	1	7
S14	292	0	6,00	-,831	,143	,014	,284	1	7
S15	292	0	6,00	-,844	,143	,202	,284	1	7
S16	292	0	6,00	-,732	,143	-,151	,284	1	7
S17	292	0	5,00	-,875	,143	,081	,284	1	7
S18	292	0	6,00	-,884	,143	,304	,284	1	7
S19	292	0	5,00	-,657	,143	-,344	,284	1	7
S20	292	0	5,00	-,555	,143	-,580	,284	1	7
S21	292	0	5,00	-,554	,143	-,494	,284	1	7
S22	292	0	6,00	-,815	,143	,108	,284	1	7
S23	292	0	5,00	-,818	,143	,087	,284	1	7

## Descriptives

		Statistic	Std. Error
Satisfação	Mean	4,8477	,07518
	Median	4,9130	
	Skewness	-,237	,143
	Kurtosis	-,774	,284
SIntrínseca	Mean	4,9024	,08613
	Median	5,0000	
	Skewness	-,474	,143
	Kurtosis	-,534	,284
Benefícios	Mean	4,7445	,08091
	Median	4,8000	
	Skewness	-,253	,143
	Kurtosis	-,804	,284
AmbFísico	Mean	4,4630	,09952
	Median	4,8000	
	Skewness	-,294	,143
	Kurtosis	-1,021	,284
Supervisão	Mean	5,2740	,07784
	Median	5,6667	
	Skewness	-,738	,143
	Kurtosis	-,210	,284
Participação	Mean	4,7352	,09028
	Median	5,0000	
	Skewness	-,521	,143
	Kurtosis	-,528	,284

### Tests of Normality

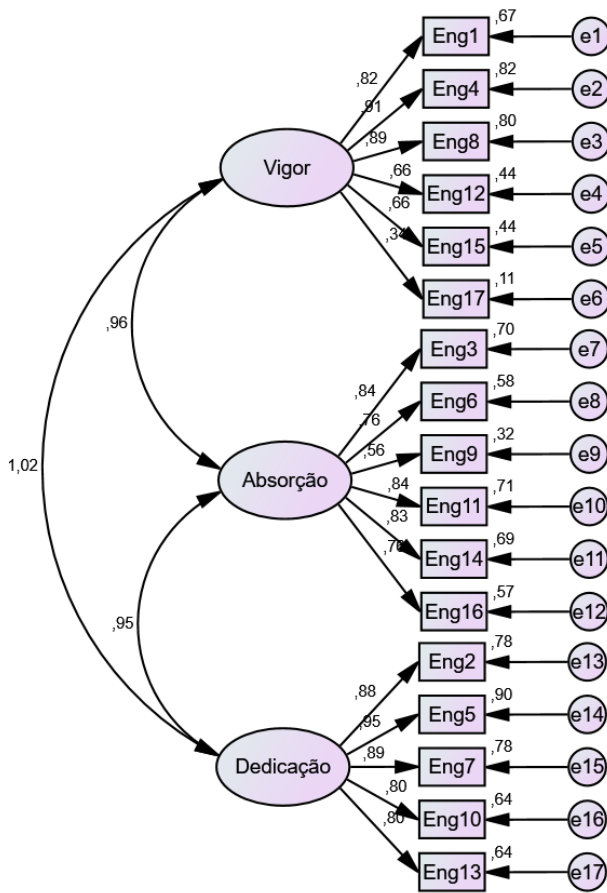
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Satisfação	,066	292	,004	,974	292	,000
SIntrínseca	,101	292	,000	,957	292	,000
Benefícios	,089	292	,000	,970	292	,000
AmbFísico	,108	292	,000	,948	292	,000
Supervisão	,123	292	,000	,933	292	,000
Participação	,126	292	,000	,948	292	,000

a. Lilliefors Significance Correction

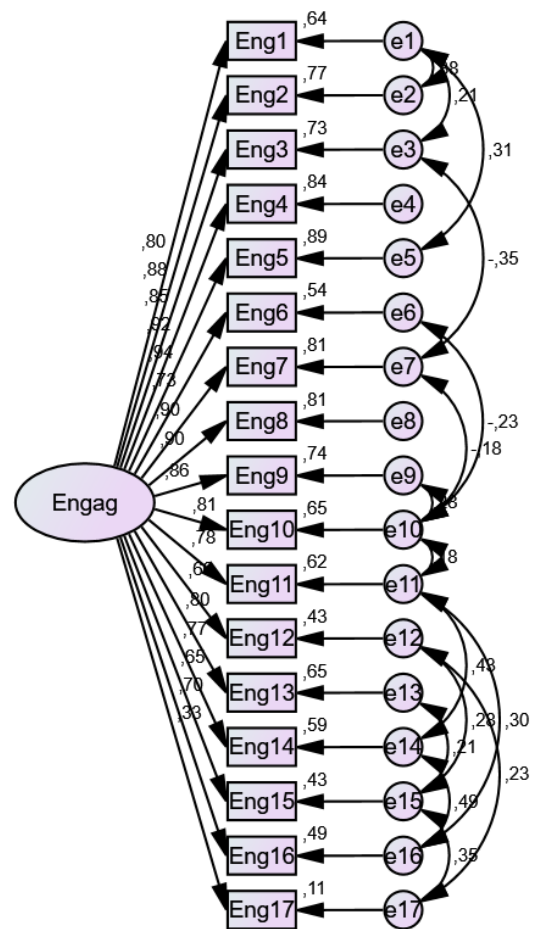
ANEXO D

Qualidades Métricas da Escala de *Engagement*

Validade – Análise Fatorial Confirmatória



$\chi^2(116)=623,071$ ;  $p=,000$ ;  $\chi^2_{df}=5,371$   
 ;CFI=,894; GFI=,762; TLI=,875  
 ;RMSEA=,123;  $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$



$\chi^2(104)=294,900$ ;  $p=,000$ ;  $\chi^2_{df}=2,836$   
 ;CFI=,962; GFI=,893; TLI=,951  
 ;RMSEA=,079;  $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$

*Fiabilidade*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	17

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Eng1	60,41	525,706	,781	,964
Eng2	60,79	514,729	,855	,963
Eng3	60,87	513,958	,820	,964
Eng4	60,94	507,556	,885	,963
Eng5	60,88	506,360	,920	,962
Eng6	61,21	517,188	,713	,965
Eng7	61,20	504,558	,858	,963
Eng8	61,37	501,849	,881	,963
Eng9	60,80	509,873	,854	,963
Eng10	60,52	517,886	,802	,964
Eng11	61,01	518,179	,810	,964
Eng12	60,37	531,278	,680	,966
Eng13	60,72	513,276	,811	,964
Eng14	61,03	516,824	,784	,964
Eng15	60,03	537,401	,674	,966
Eng16	61,09	515,473	,703	,966
Eng17	59,55	561,362	,349	,969

*Sensibilidade*

**Statistics**

	N		Median	Skewness	Std. Error	Std. Error	Minimum	Maximum	
	Valid	Missing			of Skewness	of Kurtosis			
Eng1	292	0	5,00	-,808	,143	,039	,284	0	6
Eng2	292	0	4,00	-,347	,143	-,739	,284	0	6
Eng3	292	0	4,00	-,414	,143	-,831	,284	0	6
Eng4	292	0	4,00	-,365	,143	-,970	,284	0	6
Eng5	292	0	4,00	-,354	,143	-,872	,284	0	6
Eng6	292	0	4,00	-,361	,143	-1,00	,284	0	6
Eng7	292	0	3,00	-,211	,143	-1,16	,284	0	6
Eng8	292	0	3,00	-,212	,143	-1,19	,284	0	6
Eng9	292	0	4,00	-,422	,143	-,998	,284	0	6
Eng10	292	0	4,00	-,547	,143	-,790	,284	0	6
Eng11	292	0	4,00	-,321	,143	-,819	,284	0	6
Eng12	292	0	5,00	-,618	,143	-,555	,284	0	6
Eng13	292	0	4,00	-,397	,143	-,981	,284	0	6
Eng14	292	0	4,00	-,400	,143	-,863	,284	0	6
Eng15	292	0	5,00	-,784	,143	-,164	,284	0	6
Eng16	292	0	4,00	-,357	,143	-1,102	,284	0	6
Eng17	292	0	5,00	-1,54	,143	2,414	,284	0	6

**Descriptives**

	Statistic	Std. Error
Engagement Mean	3,7969	,08319
Median	3,9118	
Skewness	-,177	,143
Kurtosis	-1,051	,284

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Engagement	,091	292	,000	,958	292	,000

a. Lilliefors Significance Correction

## ANEXO E – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Engagement	292	,24	6,00	3,7969	1,42158
SIntrínseca	292	1,00	7,00	4,9024	1,47178
Benefícios	292	1,40	7,00	4,7445	1,38259
AmbFísico	292	1,00	7,00	4,4630	1,70066
Supervisão	292	1,17	7,00	5,2740	1,33007
Participação	292	1,00	7,00	4,7352	1,54278
Valid N (listwise)	292				

### Report

	TipoPT								
	Voluntariamente			Involuntariamente			Total		
	Mean	N	Std. Deviation	Mean	N	Std. Deviation	Mean	N	Std. Deviation
Engagement	4,8315	141	,94535	2,8309	151	1,06818	3,7969	292	1,42158
SIntrínseca	5,8528	141	1,03857	4,0149	151	1,24641	4,9024	292	1,47178
Benefícios	5,6723	141	1,05891	3,8781	151	1,04740	4,7445	292	1,38259
AmbFísico	5,7021	141	1,10702	3,3060	151	1,29467	4,4630	292	1,70066
Supervisão	6,0792	141	,84223	4,5221	151	1,26149	5,2740	292	1,33007
Participação	5,6288	141	1,15614	3,9007	151	1,38500	4,7352	292	1,54278

## ANEXO F – Teste de Hipótese

### Group Statistics

	TipoPT	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Engagement	Voluntário	141	4,8315	,94535	,07961
	Involuntário	151	2,8309	1,06818	,08693
SIntrínseca	Voluntário	141	5,8528	1,03857	,08746
	Involuntário	151	4,0149	1,24641	,10143
Benefícios	Voluntário	141	5,6723	1,05891	,08918
	Involuntário	151	3,8781	1,04740	,08524
AmbFísico	Voluntário	141	5,7021	1,10702	,09323
	Involuntário	151	3,3060	1,29467	,10536
Supervisão	Voluntário	141	6,0792	,84223	,07093
	Involuntário	151	4,5221	1,26149	,10266
Participação	Voluntário	141	5,6288	1,15614	,09736
	Involuntário	151	3,9007	1,38500	,11271

### Independent Samples Test

		Levene's Test		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% IC	
									Lower	Upper
Engagement	Equal variances assumed	1,45	,23	16,90	290	,00	2,00	,12	1,77	2,23
	Equal variances not assumed			16,97	289,18	,00	2,00	,12	1,77	2,23

SIntrínseca	Equal	8,79	,00	13,64	290	,00	1,84	,13	1,57	2,10
	variances assumed									
	Equal			13,72	286,37	,00	1,84	,13	1,57	2,10
	variances not assumed									
<hr/>										
Benefícios	Equal	,027	,87	14,55	290	,00	1,79	,12	1,55	2,04
	variances assumed									
	Equal			14,54	288,17	,00	1,79	,12	1,55	2,04
	variances not assumed									
<hr/>										
AmbFísico	Equal	6,37	,01	16,94	290	,00	2,40	,14	2,12	2,67
	variances assumed									
	Equal			17,03	287,81	,00	2,40	,14	2,12	2,67
	variances not assumed									
<hr/>										
Supervisão	Equal	35,71	,00	12,32	290	,00	1,56	,13	1,31	1,81
	variances assumed									
	Equal			12,48	263,14	,00	1,56	,12	1,31	1,80
	variances not assumed									
<hr/>										
Participação	Equal	7,16	,01	11,53	290	,00	1,73	,150	1,43	2,02
	variances assumed									
	Equal			11,60	286,48	,000	1,73	,149	1,44	2,02
	variances not assumed									
<hr/> <hr/>										