



Ispá

Instituto Universitário
de Ciências Psicológicas,
Sociais e da Vida

QUEM CORRE POR GOSTO NÃO CANSA? A RELAÇÃO
ENTRE A ORIENTAÇÃO PARA O TRABALHO E OS RISCOS
PSICOSSOCIAIS

BENJAMIM ANDRÉ GONÇALVES FERREIRA DE BARROS

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTOR FILIPE LOUREIRO

Professor de Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR PEDRO ALMEIDA

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

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2023

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Doutor Filipe Loureiro, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

Agradecimentos

Começar por agradecer aos meus pais. Ouvir a voz de Deus e obedecer foram os maiores alicerces que me passaram não só para esta jornada académica como para o resto da minha vida.

À Joo, uma amiga, irmã, namorada, noiva, esposa e agora ainda somamos à lista o ser mãe do meu filho Matias. Uma jornada académica na qual me apoiou de forma incondicional, tendo um benefício eterno, até que a morte nos separe.

Aos meus colegas da licenciatura, que fizeram parte de praticamente todos os trabalhos de grupo, tendo aprendido muito com eles, não só com o seu conhecimento académico, como com as suas próprias vidas. Muito obrigado, Paulo, João Carlos e Mafalda. Mais recentemente agradecer também à Vanessa, a qual foi a única colega que me acompanhou nos dois anos de mestrado, tendo sido um apoio muito importante, tanto académico como ao nível da motivação.

Por outro lado, agradecer aos professores Filipe Loureiro, Rui Bárto e Pedro Almeida pelo acompanhamento em todo o processo e ainda ao professor Samuel Antunes, tendo sido nas suas aulas onde percebi o que queria exercer de forma mais específica.

Não deixar de agradecer também à minha igreja local, a qual sempre cuidou de mim, estando sempre na retaguarda caso precisasse de algo.

Por fim, à minha inspiração, a Bíblia. Um grande exemplo que me fez entrar nesta aventura dos estudos foi a história de David que, mesmo sendo um jovem pastor, ganhou no combate com Golias. Esta história passa a ideia de que David ganhou somente porque Deus assim o possibilitou. Contudo, quando percebemos quem David era, alguém que lutou com leões e dominava a arte da funda, entendemos como foi possível tal história ter o fim que teve. Mais surpreendente de tudo é que, apesar de David saber de toda a força e experiência que tinha, antes do combate com Golias, dirige-se ao mesmo dizendo: “Tu vens a mim com espada, e com lança, e com escudo; porém eu venho a ti em nome do Senhor dos Exércitos, o Deus dos Exércitos de Israel, a quem afrontaste”.

"Confie no Senhor de todo o seu coração e não se apoie em seu próprio entendimento"

Provérbios 3:5

Resumo

O emprego ocupa um grande espaço na vida das pessoas, fazendo com que se procure, cada vez mais, que este seja uma resposta ao propósito de vida ao invés de apenas uma atividade remunerada. Ainda assim, nem todos os empregos correspondem ao propósito de vida idealizado, potenciando a exposição do trabalhador a maiores Riscos Psicossociais (RPS). Neste sentido, com foco na Orientação para o Trabalho e nos RPS, este estudo teve dois objetivos principais: 1) Perceber se a percepção de chamamento se correlaciona com os RPS e suas consequências, nomeadamente na Saúde e Bem-estar e 2) Verificar qual o setor de atividade mais exposto aos RPS.

Para tal foi obtida uma amostra de 303 trabalhadores, dos quais 199 mulheres e 104 homens, com média de idades de 39.8 anos ($DP = 11.3$), os quais responderam ao Copenhagen *Psychosocial* Questionnaire III (COPSOQ-III), ao Questionário da Orientação para o Trabalho e ainda a um questionário sociodemográfico.

Os resultados obtidos demonstraram que a dimensão de Chamamento (*calling*) se associou a menos riscos psicossociais (e.g., problemas de sono, *Burnout*). Os resultados obtidos evidenciaram ainda que, apesar de existirem poucas diferenças entre áreas profissionais na grande maioria das dimensões dos Riscos psicossociais, o grupo Social destaca-se por ter maiores riscos na dimensão Exigências emocionais, e o grupo Empreendedores maiores riscos na dimensão Ritmo de trabalho.

Assim, este estudo é uma contribuição para a investigação na área dos riscos psicossociais em todas as vertentes profissionais, realçando também a importância das empresas terem trabalhadores que tenham um chamamento para a área de trabalho, devido a tal estar correlacionado com melhores indicadores de performance e bem-estar.

Palavras-Chave: Riscos Psicossociais; Orientação para o trabalho; Chamamento; Vocação; Saúde Ocupacional; Burnout

Abstract

Employment occupies a significant place in people's lives, leading to an increasing search for it to be a response to life's purpose rather than just a remunerated activity. Nonetheless, not all jobs correspond to the idealized life purpose, which increases the exposure of workers to greater Psychosocial Risks. In this sense, with a focus on Work Orientation and Psychosocial Risks, this study had two main objectives: 1) To understand if the perception of calling correlates with PSR and their consequences, namely Health and Well-being, and 2) To determine which sector of activity is more exposed to Psychosocial Risks.

To this end, a sample of 303 workers was obtained, of which 199 were women and 104 were men, with an average age of 39.8 years ($SD = 11.3$), who responded to the Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ-III), the Work Orientation Questionnaire, and a sociodemographic questionnaire.

The results obtained demonstrated that the calling dimension was associated with fewer psychosocial risks (e.g., sleep problems, Burnout). The results also showed that, despite few differences between professional areas in the majority of psychosocial risk dimensions, the Social group stands out for having higher risks in the Emotional Demands dimension, and the Entrepreneur group has higher risks in the Work Pace dimension.

Therefore, this study is a contribution to research in the field of psychosocial risks in all professional aspects, highlighting the importance of companies having workers who are called to their work area, as this is correlated with better performance and well-being indicators.

Keywords: Psychosocial Risks; Work Orientation; Calling; Vocation; Occupational Health; Burnout.

Índice

Introdução	1
Revisão de Literatura.....	2
Significado do Trabalho	2
Orientação Para o Trabalho	3
Riscos Psicossociais.....	6
Avaliação dos Riscos Psicossociais.....	7
Modelo RIASEC	9
Presente Estudo.....	11
Método	12
Participantes.....	12
Materiais.....	12
COPSOQ-III	12
Questionário da Orientação Para o Trabalho.....	13
Procedimento	13
Resultados.....	15
Análise Psicométrica.....	15
COPSOQ-III	15
Questionário de Orientação Para o Trabalho.....	17
Estatísticas Descritivas	18
COPSOQ-III	18
Questionário de Orientação Para o Trabalho.....	19
Correlações entre COPSOQ-III e QOT	19
Saúde e Bem-Estar.....	22
Diferenças entre Grupos COPSOQ-III	23
Orientação Para o Trabalho	24
Riscos Psicossociais	24
Discussão.....	27
Conclusões e Implicações Práticas	29

Limitações e Estudos Futuros.....	29
Referências	31
Anexos.....	37
Anexo A	37
Anexo B.....	38
Anexo C	39
Anexo D	42
Anexo E.....	49
Anexo F.....	49
Anexo G	51

Lista de Figuras

Figura 1 – Correlação entre Chamamento e Saúde e Bem-estar (COPSOQ-III)	23
--	----

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Estatísticas Descritivas – COPSOQ-III	16
Tabela 2 – Análise Fatorial Confirmatória – COPSOQ-III	17
Tabela 3 – Análise Fatorial Confirmatória - QOT.....	18
Tabela 4 – Estatística Descritiva - QOT	18
Tabela 5 – Correlação COPSOQ-III e Orientação para o Trabalho - I	21
Tabela 6 – Correlação COPSOQ-III e Orientação para o Trabalho - II.....	22
Tabela 7 – Correlação entre Dimensões do QOT e Dimensão Saúde e Bem-estar (COPSOQ-III)	23

Introdução

“Quem corre por gosto não cansa”. Quem nunca ouviu esta expressão portuguesa? Comumente associada a pessoas que gostam muito do que fazem e por isso conseguem “correr a milha extra” no que toca ao esforço, parecendo que não custou tanto quando comparado com outra pessoa que não goste tanto da mesma atividade. Contudo, a expressão “Quem corre por gosto não cansa” pode ser vivida a um tal extremo, que riscos psicossociais como má gestão trabalho-família ou mesmo horas extras em demasia podem pôr a própria saúde física e psicológica em risco, chegando, no limite, a diagnósticos de *burnout* (Duffy et al., 2013).

A pessoa que “corre por gosto”, fá-lo porque sente prazer na realização da tarefa, tendo como motivação a própria atividade, e não a recompensa, na maioria das vezes, monetária. Assim, pode dizer-se que é atribuído um significado ao trabalho existindo motivação intrínseca para a realização dessa atividade (Dobrow, 2004). Nestes casos, quando a pessoa sente que o trabalho que faz tem a ver consigo e que “nasceu para fazer tal trabalho”, dizemos que a pessoa sente um chamamento para a atividade, tendo um sentido de propósito bastante elevado. O sentido de propósito também é valorizado ao nível clínico, por exemplo, pela logoterapia, criada por Vitor Frankl, que através do seu livro “O homem em busca de um sentido” demonstra como, independentemente das circunstâncias vividas, uma pessoa consegue sobreviver desde que os acontecimentos tenham um sentido para si (Frankl, 2012). Também na cultura japonesa, a razão de viver é um conceito muito importante e que se divide em quatro áreas: paixão (o que gostamos de fazer), profissão (o que me pagam para fazer), vocação (no que és competente a fazer) e, por fim, qual é a tua missão de vida (o que os outros precisam que seja feito). Assim, quando se encontra uma área da vida que é transversal a todos os pontos, então encontra-se o “Ikigai” (García & Miralles, 2018).

Assim, devido à importância da vertente laboral na vida do indivíduo, este trabalho irá analisar como a forma de ver a atividade profissional – Orientação para o Trabalho – se relaciona com os Riscos Psicossociais, procurando, no fim, responder à questão principal deste trabalho: “Será que quem corre por gosto não cansa?”.

Revisão de Literatura

Significado do Trabalho

Ao pensar no significado do trabalho ao longo da história podemos verificar que existiram várias mudanças. Segundo LeFranc (1988 cit. por Pitacho, 2020), os primeiros sinais de trabalho apareceram no âmbito da caça e agricultura. Na altura, o trabalho era visto simplesmente como forma de sobrevivência. Mais tarde, em civilizações como a da Grécia Antiga, começam a aparecer formas de trabalho mais especializadas, sendo a definição de papéis uma das diferenças mais expressivas entre os homens e as mulheres. Contudo, quando estas civilizações foram desaparecendo, e, enquanto a religião judaico-cristã emergia, a forma de olhar para o trabalho mudou. Mesmo dentro da perspectiva cristã, passou-se de um olhar negativo (pois o trabalho é visto como consequência do pecado) para um olhar mais positivo. Esta mudança ganhou força após a reforma protestante, onde quer Calvinistas quer Luteranos viam o trabalho como forma de glorificar a Deus vendo, conseqüentemente, o ócio como algo bastante negativo para a sociedade (Weber, 2016).

Como o trabalho ocupa uma parte significativa da vida das pessoas, este passa a ter uma grande importância para a construção de relações interpessoais assim como da própria identidade da pessoa (Bendassolli & Tateo, 2017). Sendo assim, a escolha do trabalho pode não ser somente uma questão de recompensa financeira, mas também uma busca de gratificação que daí poderá vir, fazendo com que o significado psicológico do trabalho possa variar de pessoa para pessoa (Pitacho, 2020). Com isto, é expectável que a forma com que as pessoas veem o seu trabalho tenha influência no comportamento que têm no mesmo. É neste sentido que Quintanilla (1991) aponta que a literatura tem vindo a demonstrar uma clara relação do significado do trabalho com o comportamento no mesmo, isto é, dependendo do significado que é atribuído, o trabalhador terá diferentes comportamentos. Assim, ao longo dos anos, mais de 50 estudos têm demonstrado esta mesma correlação (Bailey et al., 2019). Exemplificando, Duffy e colaboradores (2013) demonstraram que a percepção de significado no trabalho está correlacionado não só com uma vida com significado, mas também com uma maior satisfação no próprio trabalho. Para além disso Johns e colaboradores (1992) não só encontraram a mesma correlação positiva com nível de satisfação no trabalho como também com a motivação intrínseca e ainda correlações negativas com as intenções de *turnover*.

Relativamente à conceptualização do construto, a investigação tem por vezes usado como sinónimos o “significado do trabalho” (*Meaningful Work*) e o “trabalho significativo” (*Meaningfulness*) o que Steger e colaboradores (2012) clarificam: o significado do trabalho é o que o trabalho significa para a pessoa, estando o foco na forma como se vê/sente, por outro lado o trabalho significativo está mais relacionado com o trabalho em si, isto é se é gratificante e ou significativo.

Segundo Anuradha e colaboradores (2014), existem essencialmente três perspetivas no que toca ao significado em contexto laboral. A primeira perspetiva foca-se no que o trabalho significa para a pessoa, se este será um meio para alcançar um fim, ou se existem outros significados presentes. Por outras palavras, é uma perspetiva que procura perceber o significado financeiro e não-financeiro do trabalho. Uma segunda perspetiva é a que recai sobre o trabalho significativo. Esta é uma abordagem que explora a origem do significado. Neste sentido, segundo os mesmos autores, a pergunta a ser feita já está mais relacionada com origem desse significado como por exemplo fontes como o conteúdo do trabalho, o seu propósito ou mesmo uma certa coerência com os princípios e valores pessoais. Por fim, a terceira perspetiva tem o foco na forma como o trabalho pode tornar-se significativo, tendo como principal assunto as características do trabalho em si, sendo o estudo centralizado em como as empresas podem ajustar as características do trabalho para que este seja mais significativo para as pessoas (Tims & Bakker, 2010).

Orientação Para o Trabalho

A Orientação para o trabalho é, segundo Rosso e colaboradores (2010), o papel que o trabalho remunerado tem na vida da pessoa. Assim, como o que o trabalho representa na vida do indivíduo é algo muito pessoal, torna-se mais complexo para ser estudado de forma precisa. Para isto, Bellah e colaboradores (1985 cit. por Pitacho, 2020), apresentam um modelo teórico tripartido para a orientação para o trabalho, dividindo assim as orientações para o trabalho entre: Emprego, Carreira e Chamamento.

Emprego. Das três dimensões apresentadas, esta é a que é caracterizada por estar menos associada à satisfação com o trabalho em si. Isto é, segundo Wrzesniewski e colaboradores (1997), uma pessoa que perceciona a sua atividade profissional como um Emprego procura somente os recursos financeiros que recebe: salário no final do mês e não necessariamente satisfação na atividade em si. Sendo assim, o que mais representará o indivíduo não será a sua atividade profissional, pois é somente um meio para poder ter

satisfação noutras atividades, mas sim as suas atividades extralaborais: hobbies, família, viagens, entre outros.

Carreira. Por outro lado, a dimensão Carreira é caracterizada por dar valor ao *status* que a atividade profissional traz. Por outras palavras, a recompensa financeira não é a razão pela qual trabalha, mas sim a satisfação de poder crescer dentro da empresa, procurando o reconhecimento da sua equipa e entidade patronal. Estes profissionais investem bastante em formações, horas extra, entre outros investimentos, para poderem ter a oportunidade de subir no nível de responsabilidade que têm, podendo assim atingir níveis hierárquicos maiores (Fossen & Vredenburg, 2014).

Chamamento. Por fim, o chamamento é a dimensão que a literatura mais tem explorado devido também à sua evolução histórica (Pitacho, 2020). Inicialmente, este conceito era somente usado no meio religioso, acreditando-se que cada pessoa teria sido chamada por Deus para uma tarefa específica. No entanto, o Chamamento também começou a ser visto como um conceito mais abrangente, levando mais para vertentes como a paixão que a pessoa tem por uma determinada tarefa. Assim Dik e Duffy (2009) procuraram definir, com base nas diferentes abordagens lidas, o Chamamento, resultando a seguinte definição:

“Um chamamento é uma convocação transcendente, experimentada como tendo origem fora do próprio, de forma a abordar um papel de vida particular de uma maneira orientada para demonstrar ou derivar um sentido de propósito ou significado e que mantém valores e objetivos orientados para os outros como fontes primárias de motivação.” (Dik & Duffy, 2009, p. 427)

Nesta definição é possível observar 3 dimensões: a primeira representa a possibilidade de a pessoa percecionar a sua motivação como vinda de uma fonte externa. Esta hipótese pode variar desde a crença num Deus até um destino acidental, passando ainda pela possibilidade de responder às necessidades da sociedade. A segunda dimensão envolve estar atento ao propósito e significado da atividade de alguém dentro de um determinado papel na vida e como os esforços de alguém se podem encaixar numa estrutura mais ampla de propósito e significado na vida. Por fim, a última dimensão subjacente vem das definições de vocação e chamamento que assumem que o propósito e significado de uma atividade na vida de uma pessoa era de contribuir, direta ou indiretamente, de forma positiva para um bem comum (Dik & Duffy, 2009). No mesmo sentido segue Dobrow (2004), que explora o chamamento como sendo uma escolha de carreira impulsionada pela paixão significativa por dado domínio de atividade e pela

procura de realização pessoal, contudo expande um pouco a composição do chamamento propondo sete elementos do mesmo: paixão, identidade, necessidade de realização, sentido de longevidade, envolvimento deliberado e consciente, significado e autoestima.

Tal conceptualização foi também testada empiricamente por Wrzesniewski e colaboradores (1997), num estudo que contou com uma amostra de 196 participantes, distribuídos por uma variedade de profissões (e.g. médicos, programadores, administrativos). Os resultados por si obtidos mostraram que trabalhadores que viam o seu trabalho como um Emprego tendiam a vê-lo como menos recompensador e menos relevante para a sociedade, tendo uma postura de desejar que chegue o final da semana para poder sair do trabalho ou mesmo um maior desejo que chegue a idade da reforma para não terem de trabalhar mais. Pelo contrário, os trabalhadores que se identificavam com o chamamento eram aqueles que tinham correlações contrárias às das pessoas que viam o seu trabalho como Emprego. Exemplo disso é que respondiam em como disfrutavam de falar sobre o seu trabalho com outras pessoas, e que mesmo que estivessem financeiramente seguros, não deixariam de trabalhar.

Mais tarde, Fossen e Vredenburg (2014) também usam esta mesma distinção, encontrando que pessoas que viam o seu trabalho como um Emprego preferiam trabalhos menos desafiadores, ao contrário das pessoas que o viam como um Chamamento, os quais relatavam maiores níveis de desejo por desafios ou mesmo ao nível de segurança na organização, segurança esta que é sentida na sua maioria para quem vê o seu trabalho como Chamamento contrastando com o oposto para as pessoas que vêm o seu trabalho como um Emprego.

Em ambos os estudos, é possível ver que a dimensão Carreira variava de forma independente, tendo maiores pontuações em perguntas que falassem do crescimento pessoal e profissional.

Ao nível da avaliação destas dimensões, investigadores têm usado diferentes instrumentos, baseados em questões de verdadeiro ou falso e a identificação com casos específicos (Fossen & Vredenburg, 2014; Wrzesniewski et al., 1997). Contudo, para a população portuguesa, existem poucas ferramentas que avaliem estas dimensões, sendo o questionário *Work as meaning inventory* (Steger et al., 2012), uma exceção, adaptado por Leite (2018), cujos valores psicométricos ficam abaixo do aceitável e cujas dimensões são ligeiramente diferentes (significado positivo; criação de significado; motivações para o bem maior). Para além deste, existe o Questionário para a orientação do trabalho (QOT) desenvolvido por Pitacho e colaboradores (2019), o qual não só tem valores psicométricos

bons, como também tem uma divisão das dimensões que abrange as 3 perspectivas sobre a visão do trabalho (Emprego; Carreira e Chamamento).

Segundo a literatura, pode dizer-se que quando um indivíduo percebe um chamamento, seja como ele for, na sua vida, esta trará vantagens. Estas passam pela existência de resultados individuais bastante positivos, como o bem-estar, satisfação, compromisso, o desenvolvimento de Carreira entre outros indicadores. No entanto, parte dos autores que exploram este tema avisam para a possibilidade de haver uma espécie de “lado negro” do chamamento quando os valores de chamamento são extremamente altos (Duffy et al., 2013). Este lado tem sido apontado por alguns pesquisadores como sendo o oposto do inicialmente previsto, isto é, ter resultados muito negativos para a vida da pessoa resultando numa insatisfação constante e *burnout*, devido haver uma má gestão trabalho-família sugerindo uma correlação não linear (Bunderson & Thompson, 2009).

Riscos Psicossociais

Segundo a OMS (2022), a saúde psicológica é um estado de bem-estar no qual a pessoa consegue usar plenamente as suas capacidades, sabendo gerir o *stress* normal da rotina, podendo trabalhar de forma produtiva, contribuindo ainda para a comunidade onde está inserida. Com esta definição, é possível perceber que o *stress* faz parte do dia-a-dia. Neste sentido, na literatura tem-se observado algumas teorias que procuram explicar as situações de *stress*. Assim podemos dividir em três possibilidades de explicação: duas delas são: a *Stress Response Theory* (Selye, 1956, 2013) que explica unicamente através da forma como o indivíduo reage à situação e ainda apresenta um modelo que divide em três estádios: alarme, resistência e exaustão. Mais tarde o mesmo autor cria a *Stress-as-Stimulus Theory* explicando através das fontes de *stress*, sendo essas as principais variáveis a serem tidas em conta. Contudo a teoria mais usada tem sido a de Lazarus e Folkman (1984) e é a que aborda o *stress* como sendo uma interação entre a reação da pessoa e o estímulo, sendo no fundo uma junção das duas anteriormente mencionadas. Com isto, quando uma pessoa é exposta, durante algum tempo, a situações de grande *stress* e sente que não tem recursos para geri-las, passa à fase de *burnout* (Hespanhol, 2005). Segundo Freudenberger (1975) alguns dos sinais de *burnout* são a falta de esperança, fadiga, contínua atitude negativa, aborrecimento, fácil irritação entre outros. Mais tarde Maslach e Jackson (1981) caracterizaram o *burnout* através de três dimensões: Exaustão Emocional, Despersonalização e fraca eficácia percebida.

Um dos contextos que mais tem sido identificado como propício a situações de *stress* é o contexto laboral, pois está exposto a diversos riscos psicossociais (RPS) (Pitacho et al., 2019). Estes são definidos pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020) como sendo o resultado de deficiências na gestão do trabalho desde a sua preparação até à realização, podendo originar efeitos indesejados ao nível da saúde física, social e psicológica tais como o *burnout* ou depressão. Exemplos dos RPS são o *stress* ocupacional, exigências tanto cognitivas como emocionais, trabalho por turnos, assédio moral etc. Segundo a OMS (2022), cerca de 15% da população ativa terá um problema ao nível da saúde psicológica durante a sua vida, tendo um custo associado de cerca de um trilião de euros.

Em Portugal, existem leis que visam proteger o trabalhador da exposição a RPS (e.g. Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro). E ainda que a saúde e segurança no trabalho seja um tema em constante atualização (e.g. Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro) continua a existir muito trabalho a ser feito devido às mudanças no mercado de trabalho, tais como o aumento do desemprego, transformações socioeconómicas, maior incerteza laboral, contratos precários, entre outras que têm impacto tanto na componente psicológica como na componente física do trabalhador. Prova disso é a mais recente análise do Eurobarómetro (2022) na qual a dimensão do *stress*, depressão e ansiedade, em Portugal, foi acima da média europeia (27%), tendo um valor de 33%. De uma forma mais pormenorizada a Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023) criou um documento onde especifica os custos indiretos associados ao absentismo e presentismo. Segundo este relatório em 2022 foram perdidos 8 dias devido a absentismo – mais 1,8 que em 2020, e ainda 15,8 dias devido ao presentismo, mais 3,4 que em 2020, dando uma perda total de cerca de 5,3 mil milhões de euros por ano devido à falta de produtividade (junção dos dois indicadores). Para além de consequência muito graves para a economia de um país, também existem consequências individuais (e.g. doenças músculo-esqueléticas) e sociais (e.g. baixas – sobrecarga da segurança social) (Chagas, 2015).

Avaliação dos Riscos Psicossociais

Sendo os RPS um tema que se tem revelado muito importante, começou a existir uma necessidade de criar uma ferramenta que pudesse avaliar todos os seus componentes. Foi com esta necessidade em vista que Kristensen e colaboradores (2005) criaram, em parceria com o Instituto Nacional Dinamarquês para a Saúde Ocupacional em Copenhaga, um questionário com os objetivos de ser relevante para a investigação nesta área, passível

de comparação entre países e culturas, de melhorar as intervenções feitas em contexto laboral e ainda para facilitar o entendimento dos conceitos e teorias para os mais comuns utilizadores. Assim, resultou a criação do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ). Este instrumento tem sido das ferramentas mais utilizadas na literatura para a avaliação de RPS, contando com traduções e adaptações para muitos países não só da Europa como em países da América Latina, provando ser um instrumento versátil quanto ao país onde é aplicado (Silva et al., 2011). Para além disso, uma outra vantagem deste instrumento é o facto de estar atento a possíveis melhorias. Assim, devido a isto, surge o COPSOQ-II (Pejtersen et al., 2010) traduzido para português por Silva e colaboradores (2011), e mais recentemente, o COPSOQ-III (Burr et al., 2019) o qual foi traduzido para português por Cotrim e colaboradores (2022). Esta última atualização, segundo Cotrim e colaboradores, (2022), foi motivada por três razões: mudanças sociais consequentes da evolução do trabalho e das suas condições, relacionado com a globalização; conceitos científicos, visando uma visão mais ampla sobre as exigências e recursos do trabalho, assim como a satisfação no trabalho, incluindo assim também a evolução das teorias sobre o *stress* e o local de trabalho; por fim o facto do instrumento já estar validado para diferentes países e culturas, fez com que houvesse a necessidade de reformular alguns itens, de forma a ser o mais transversal possível, tendo em conta as diferenças entre países, culturas e contextos de trabalho.

O COPSOQ foi construído com base em mais de 8 questionários já existentes; todos eles contendo partes do que os autores procuravam, mas tendencialmente havia um foco muito grande em algumas temáticas, dificultando uma avaliação mais abrangente (Kristensen et al., 2005). Neste sentido algumas das dimensões que faltavam, eram as Exigências Cognitivas e Emocionais, Significado do Trabalho, Insegurança Laboral, Satisfação com o Trabalho, *Stress* e ainda a Saúde (Kristensen et al., 2005). Com isto, e após as duas atualizações e consequente adaptação para a população portuguesa, o COPSOQ-III abrange sete grandes áreas, que se dividem em 31 dimensões: 1) Exigências Laborais (e.g., Exigências emocionais); 2) Organização do trabalho e conteúdo (e.g., Controlo sobre o tempo de trabalho); 3) Interface Trabalho-Individuo (e.g., Compromisso face ao local de trabalho); 4) Relações Sociais e Liderança (e.g., Suporte social dos colegas); 5) Capital Social (e.g., Justiça Organizacional); 6) Saúde e Bem-estar (e.g., Problemas de sono) e por fim 7) Personalidade (e.g., Autoeficácia) (Cotrim et al., 2022).

Para além de ser abrangente ao nível de temáticas o COPSOQ pode ser utilizado em qualquer setor de atividade, o que no estudo inicial aconteceu, tendo uma amostra de

32 profissões distintas, procurando saber como se organizavam em algumas das dimensões (Kristensen et al., 2005). No entanto, sendo uma ferramenta tão versátil, seria de esperar que os vários estudos pudessem analisar como as diferentes dimensões se destacam em cada setor de atividade, para poder haver uma diferenciação na forma de atuar, contudo grande parte dos estudos usam amostras específicas, tais como enfermeiros ou professores. Ainda assim, uma das razões para não haver estudos comparativos é o facto não se encontrarem claramente organizados por categorias ou setores devidamente delimitados o que dificulta a sua comparação de uma forma mais generalizada.

Modelo RIASEC

Neste sentido, existe um modelo que propõe uma organização das profissões – o RIASEC (Holland, 1959; 1966). Neste modelo o autor propõe 6 áreas de atividade: 1) Realistas – neste grupo estão incluídas as pessoas que gostam mais de algo prático, são quem prefere evitar o contacto social, privilegiando ferramentas, animais, máquinas entre outros. Assim, sendo alguém prático, irá escolher profissões como mecânico, veterinário ou jardineiro; 2) Investigativos – caracterizados por serem mais dedicados ao mundo das ideias, estes trabalhadores procuram solucionar problemas através de factos. Assim, porque a ciência será a base para o seu pensamento, profissões como investigador ou cientista serão as carreiras preferenciais; 3) Artistas – com uma orientação muito virada para a expressão do “eu” no seu trabalho, tendencialmente não seguem padrões de regras, dando liberdade à sua expressão. Formas de transmitir são através da música, dança, teatro, escrita entre outras artes; 4) Sociais – tal como o nome indica, este grupo é quem tem mais a outra pessoa em conta. Tendencialmente são pessoas que ajudam ou ensinam outras pessoas, evitando o uso de máquinas, ferramentas ou animais (e.g. Professores, Enfermeiros); 5) Empreendedores – também chamados de persuasivos, são o grupo que está mais ligado a negócios e a liderar equipas. São trabalhadores que valorizam seguir planos de trabalho, tendo por base indicadores numéricos para avançarem nos seus negócios, tendencialmente têm linhas hierárquicas muito bem definidas sendo este grupo composto, por exemplo por Comerciais de Vendas; 6) Convencionais – tradicionalmente atribuído a profissões como contabilistas, esta última área é caracterizada por ser baseada em números, privilegiando a ordem na forma de trabalhar, evitando variáveis ambíguas.

Conforme verificado, cada uma das seis áreas é distinta, no entanto, o próprio modelo prevê alguma aproximação entre elas. Tendo em conta que o modelo está feito

numa forma hexagonal, podemos observar que existem áreas que são adjacentes a outras, e, conseqüentemente, outras opostas. Assim, o modelo propõe que, por exemplo, uma pessoa que é da área social terá interesses vocacionais opostos aos de alguém da área realista. É também possível perceber que diferentes áreas terão diferentes desafios, como é o exemplo da área do ensino – inserida no grupo Social – o qual Kristensen e colaboradores (2005) já demonstrava que tinha um risco psicossocial mais elevado que as restantes áreas: Exigências emocionais. Contudo muitos dos estudos empíricos sobre o *stress* e *burnout*, (dimensões dos RPS) são feitos com amostras da área do ensino (e.g. Aguayo et al., 2011) e da área da saúde (e.g. García-Carmona et al., 2019; Gómez-Urquiza et al., 2017), o que se torna uma limitação no estudo do *burnout* de forma generalizada.

Com isto, apesar de a literatura apontar para uma tendência de *burnout* generalizada em todas as profissões (Halbesleben & Demerouti, 2005), Maslach e Jackson (1981), apontavam a exaustão emocional como uma característica em trabalhadores da área social (“*people-work*”), assim, sendo a gestão emocional um dos aspetos mais importantes, estes trabalhadores precisam de ter uma muito boa gestão emocional, caso contrário, se tiverem os seus recursos emocionais em baixo, percebem que já não conseguem dar mais de si, característica base para trabalhadores sociais.

Poucos são os estudos que têm a componente vocacional como variável para estudar níveis de *burnout*, contudo Orkibi (2016) tomou essa variável em conta numa amostra de trabalhadores que tinham uma profissão que juntava duas áreas: Social e Artística – Terapeutas através da arte. Neste estudo os resultados apontaram para que indivíduos da área social e artística, sendo mais criativos e originais assim como mais comunicativos, serão expostos a menos RPS. Contudo, segundo o autor, tal acontece devido ao facto de que quem trabalha nessas áreas tende a ter uma maior congruência entre a sua vocação e trabalho/estudos. Nestes casos os trabalhadores exercem o seu chamamento, sendo a correspondência da profissão com a área que a pessoa mais gosta o fator mais importante para a diminuição dos RPS, e não propriamente o setor de atividade específico. Também Innstrand e colaboradores (2011) compararam diferenças entre profissões da mesma e de diferentes áreas, e entre géneros para diferentes profissões. Para tal foi usada uma amostra de 505 publicitários, 579 motoristas, 676 ministros de culto, 589 da área da tecnologia das informações, 580 advogados, 681 enfermeiros, 676 médicos e ainda 676 professores. Assim, e usando o modelo de Holland, podemos ver que estão representados os grupos dos Sociais (enfermeiros, médicos, ministros de culto e

professores), Realistas (tecnologias da informação e motoristas) e Empreendedor (advogados). Assim, usando a escala *Oldenburg Burnout Inventory* (Halbesleben & Demerouti, 2005), mediram o *burnout*, com duas grandes dimensões em destaque: a exaustão e o *disengagement* (falta de envolvimento), e constataram que as profissões com mais exaustão, tanto para homem como mulher, foram os professores, publicitários, motoristas, médicos e ministros de culto (três profissões da área Social). Por outro lado, os trabalhadores da área da enfermagem, tecnologias de informação e advocacia reportaram menores níveis de exaustão. Relativamente ao *disengagement* foram os médicos, advogados e ministros de culto que reportaram menores níveis, enquanto os motoristas, tecnologias da informação e publicitários reportaram níveis mais elevados.

Presente Estudo

Tendo em conta a importância evidenciada pela literatura do significado do trabalho para a vida laboral de um trabalhador, e que como tal afeta não só o seu desempenho no seu trabalho, como a sua própria saúde, este estudo tem como principal objetivo perceber como a percepção de chamamento se correlaciona com os riscos psicossociais e suas consequências, nomeadamente a Saúde e Bem-estar. Para além disto o estudo busca também perceber qual o setor de atividade que está mais exposto aos RPS.

Assim, as hipóteses deste estudo serão a de que quanto maiores os níveis de chamamento, menores os riscos psicossociais (Hipótese 1) e ainda a de que trabalhadores da área Social serão o grupo com mais riscos psicossociais (Hipótese 2).

Para tal serão feitas correlações entre dimensões dos instrumentos que avaliam as duas variáveis (Orientação para o trabalho e riscos psicossociais) e ainda a diferença entre grupos tendo em conta a variável demográfica do setor de atividade, baseado no modelo anteriormente referido, RIASEC.

Método

Participantes

Para este estudo correlacional foi recolhida uma amostra de pessoas com idade superior a 18 anos que estivessem no mesmo local de trabalho há mais de três meses, pois, em situações normais, é o tempo de formação/adaptação do colaborador à empresa. Para além disso, e porque uma das variáveis é a orientação para o trabalho, o regime de voluntariado não poderá ser considerado, pois quem o é já escolheu trabalhar sem ser pago, havendo motivos maiores que os financeiros (chamamento). Outra exclusão é a do regime de estágio, pois estes estão também numa fase de aprendizagem, e por norma não são autónomos, não tendo a mesma exposição aos riscos inerentes da profissão. Para além disso, de forma a facilitar as comparações entre grupos, foi escolhido usar o COPSQ-III versão média, impossibilitando trabalhadores independentes, ou trabalhadores que não tivessem superior hierárquico, a responder, pois algumas das questões baseiam-se nas relações no local de trabalho, seja entre pares ou com superior hierárquico.

Tendo isto em conta, a amostra final foi de 303 participantes com idades compreendidas entre os 18 e os 70 anos de idade ($M = 39.8$, $DP = 11.3$) (Anexo A). Relativamente à variável Habilitações Literárias o grupo que mais se destaca é o com Licenciatura/Bacharelato (36%), na Área Profissional são os Sociais (34.7%) e no Estado Civil são os Casados/União de Facto (59.1%) – a Tabela com informação mais detalhada poderá ser consultada no Anexo B.

Materiais

COPSQ-III

O COPSQ-III (Cotrim et al., 2022) é um instrumento de avaliação dos Riscos Psicossociais. Neste estudo foi usada a terceira versão do COPSQ devido a ser o mais atualizado ao nível de temáticas e fatores importantes para a avaliação dos RPS. Este instrumento é composto por 85 itens, divididos por 31 dimensões. No que toca às suas propriedades psicométricas, a validação para a versão portuguesa (Cotrim et al., 2022) revelou ter valores satisfatórios para a consistência interna (alfa de *Chronbach*): tendo o seu mínimo na dimensão Compromisso com o Local de Trabalho ($\alpha = .65$) e o seu máximo na dimensão Conflito Trabalho-Família ($\alpha = .95$). Sendo um instrumento recentemente traduzido, estes mesmos valores só foram encontrados em Portugal em 2

estudos: Pereira e colaboradores (2022) e Souto e colaboradores (2022). Ainda assim, porque esta atualização do instrumento foi criada em 2019 por Burr e colaboradores (2019), e a tradução portuguesa publicada em 2022 por Cotrim e colaboradores (2022), carece ainda de uma manual de referência. Para este estudo, os valores da consistência interna podem ser consultados na Tabela 3.

Os participantes respondem aos itens da escala através de diferentes tipos de escala tipo *Likert* de 5 pontos (e.g., 1 - Nunca, 2 - Raramente, 3 - Às vezes, 4 - Frequentemente e 5 - Sempre; ou 1 - Nada, 2 - Um pouco, 3 - Moderadamente, 4 - Muito e 5 - Extremamente; e ainda, no caso do item 75, 5 - Excelente, 4 - Muito Boa, 3 - Boa, 2 - Razoável e 1 - Fraca). Esta escala conta com dois itens invertidos (60 e 61). A análise dos resultados obtidos através deste instrumento não pode ser feita através de uma média total dos seus itens, dado que esta é composta por diversos fatores. Assim, a análise deverá ser feita através da média dos itens de cada dimensão.

Questionário da Orientação Para o Trabalho

A escala da Orientação para o Trabalho foi criada recentemente por Pitacho e colaboradores (2019) e mede a forma como o trabalhador percebe o seu trabalho remunerado. Esta escala está dividida em 38 itens divididos em três dimensões – Emprego, Carreira e Chamamento. A escala de resposta, originalmente, varia entre 1 (discordo totalmente) e 10 (concordo totalmente), contudo, para este estudo optou-se, de forma a garantir maior sensibilidade de resposta, fazer a escala variar entre 1 (discordo totalmente) e 6 (concordo totalmente). Quanto ao *score*, este é calculado para cada dimensão, correspondendo à média dos itens para cada dimensão – não existindo um *score* total para esta escala.

No que concerne aos valores psicométricos, o estudo original (Pitacho et al., 2019) teve valores de fiabilidade satisfatórios nas três dimensões – Emprego ($\alpha = .84$), Carreira ($\alpha = .77$) e Chamamento ($\alpha = .87$).

Procedimento

Para amostragem de participantes foi utilizada a técnica de “bola de neve”, pedindo a cada pessoa que partilhasse o *link* do questionário com outras pessoas que se enquadrassem no tipo de amostra. Assim, no início do questionário foi explicado o contexto, o tempo médio, assim como assegurada a confidencialidade e privacidade dos

dados. Seguidamente agradeceu-se pela disponibilidade e foi mostrada abertura a dúvidas que pudessem surgir por parte do participante, as quais poderiam ser esclarecidas através de um contacto fornecido. Para poder prosseguir, o participante teve de ler e aceitar o consentimento informado.

Depois de ter aceitado, o participante respondeu a 2 questionários, um que mede a perceção de RPS e outro a Orientação para o Trabalho, por esta ordem. De seguida, o participante respondeu a um questionário de dados sociodemográficos, no qual é questionado sobre a idade, o sexo, o nível de escolaridade e a sua profissão. Para esta última variável, foi dada uma lista de profissões com base na lista disponibilizada pelo INE (2023) mas com a repartição de alguns dos setores para a separação por áreas profissionais segundo o modelo do RIASEC resultando uma lista de 17 hipóteses de áreas profissionais e com a possibilidade de especificar alguma área que não estivesse na lista. Por fim, agradecemos ao participante a sua colaboração, e foi demonstrada abertura para responder a questões sobre o estudo (Questionário completo pode ser consultado no Anexo G).

Resultados

Nesta secção, irão primeiramente ser apresentadas as análises psicométricas e descritivas do COPSQQ-III e depois as mesmas análises para o QOT.

De seguida serão apresentadas as correlações entre as dimensões da escala do COPSQQ-III com o QOT com o objetivo de responder à hipótese 1, de que trabalhadores com mais chamamento (avaliado através da dimensão com o mesmo nome do questionário QOT) terão menos riscos psicossociais (avaliados através das dimensões do COPSQQ-III).

Por fim, será feita uma análise com o intuito de procurar diferenças entre grupos para todas as dimensões de ambas as escalas e onde se procurará responder à hipótese 2 de que os trabalhadores da área social serão o grupo que apresenta mais riscos psicossociais.

Análise Psicométrica

COPSQQ-III

Fiabilidade. Para testar a fiabilidade, foram calculados os Alfas de Cronbach para todas as dimensões que possuíam três ou mais itens, obtendo em todas bons índices tendo um mínimo de .58 e um máximo de .95 (ver Tabela 1). Para o caso das dimensões que eram constituídas por dois itens a fiabilidade foi calculada através do teste de correlação com correção de Spearman-Brown, os quais também tiveram valores aceitáveis ($.69 < \alpha < .84$) (Eisinga e colaboradores, 2013). Ainda assim, para duas dimensões não foi possível obter o alfa pois ambas eram constituídas por um único item (Qualidade do Trabalho e Autoavaliação da Saúde).

Sensibilidade. No que toca à sensibilidade, podemos ver na Tabela 1 que os coeficientes tanto de curtose como de assimetria estão dentro dos valores aceitáveis (Índice de Curtose $< |8|$; Índice de Assimetria $< |3|$) (Kline, 2011) sugerindo que o instrumento foi capaz de discriminar as pessoas, tendo uma boa distribuição dos participantes pela escala de resposta.

Validade. Para testar a validade foi feita uma análise fatorial confirmatória (AFC; ver Tabela 2). Nesta análise o COPSQQ-III tem um valor de CFI e TLI sofríveis, estando no intervalo entre 0.8 e 0.9 (0.87), um valor de RMSEA com um ajustamento bom (≤ 0.05) e ainda valores de $\chi^2/g.l$ com um ajustamento aceitável, isto é, ≤ 2 (1.66) (Brown, 2015).

Tabela 1*Estatísticas Descritivas – COPSOQ-III*

	Nº itens	Alfa	Média	Desvio padrão	Assimetria	Curtose	Mínimo	Máximo
Exigências Quantitativas	3	.81	2.77	0.83	0.09	-0.37	1.00	5.00
Ritmo de Trabalho	2	.76*	3.29	0.85	-0.18	-0.16	1.00	5.00
Exigências Cognitivas	4	.63	3.74	0.64	-0.23	-0.08	1.50	5.00
Exigências Emocionais	3	.81	3.22	0.93	-0.01	-0.68	1.00	5.00
Influência no Trabalho	4	.77	3.36	0.77	-0.19	0.00	1.00	5.00
Possibilidades de Desenvolvimento	3	.85	3.89	0.80	-0.57	0.25	1.00	5.00
Controlo sobre o tempo de trabalho	3	.77	3.65	0.96	-0.54	-0.25	1.00	5.00
Significado do trabalho	3	.86	4.02	0.85	-0.99	0.86	1.00	5.00
Compromisso face ao local de trabalho	3	.68	3.45	0.82	-0.07	-0.26	1.00	5.00
Previsibilidade	2	.78*	3.21	0.87	0.07	-0.39	1.00	5.00
Reconhecimento	3	.85	3.61	0.90	-0.33	-0.52	1.00	5.00
Transparência do papel	3	.81	4.06	0.73	-0.83	0.82	1.00	5.00
Conflito de Papéis	3	.64	3.07	0.65	0.02	0.73	1.00	5.00
Qualidade da Liderança	4	.58	3.00	0.78	0.11	0.04	1.00	5.00
Suporte Social de Colegas	3	.81	3.66	0.77	-0.55	0.44	1.00	5.00
Suporte Social de Superiores	3	.86	3.18	0.94	-0.10	-0.43	1.00	5.00
Sentido de Pertença a Comunidade	3	.85	3.89	0.78	-0.75	1.28	1.00	5.00
Insegurança Laboral	2	.77*	2.21	1.07	0.71	-0.21	1.00	5.00
Insegurança com as Condições de trabalho	3	.77	2.24	1.08	0.66	-0.44	1.00	5.00
Qualidade do Trabalho	1	**	3.54	0.82	-0.54	0.86	1.00	5.00
Confiança Horizontal	3	.84	3.38	0.79	-0.31	0.19	1.00	5.00
Confiança Vertical	3	.82	3.63	0.80	-0.28	-0.19	1.00	5.00
Justiça Organizacional	4	.86	3.23	0.82	-0.01	-0.19	1.00	5.00
Conflito Trabalho-Família	3	.92	2.90	0.93	0.13	-0.31	1.00	5.00
Satisfação com o Trabalho	3	.88	3.27	0.82	-0.36	0.52	1.00	5.00
Autoavaliação da saúde	1	**	3.13	0.88	0.14	-0.05	1.00	5.00
Autoeficácia	2	.69*	3.79	0.60	-0.64	1.68	1.00	5.00
Problemas de Sono	2	.78*	2.58	0.98	0.31	-0.51	1.00	5.00
Burnout	2	.77*	3.09	0.89	0.09	-0.49	1.00	5.00
Stress	2	.79*	2.81	0.89	0.06	-0.22	1.00	5.00
Sintomas Depressivos	2	.84*	2.60	0.94	0.33	-0.28	1.00	5.00

* Consistências internas calculadas através do teste de Spearman-Brown (split half)

** Não é possível calcular o α de Cronbach porque a subescala é constituída por um único item.

Tabela 2*Análise Fatorial Confirmatória – COPSOQ-III*

Teste ao ajustamento Exato			Medidas de ajustamento				
χ^2	gl	p	CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
						Lim. Inferior	Superior
5005	3022	<.001	0.866	0.842	0.0465	0.0442	0.0488

Questionário de Orientação Para o Trabalho

Fiabilidade. Para testar a fiabilidade deste instrumento, foram calculados os Alfas de Cronbach para todas as dimensões, tendo sido obtido valores aceitáveis para cada uma das dimensões – Emprego ($\alpha = .82$), Carreira ($\alpha = .72$) e Chamamento ($\alpha = .84$).

Sensibilidade. No que toca à sensibilidade, podemos ver na Tabela 4 que os coeficientes tanto de curtose como de assimetria estão dentro dos valores aceitáveis (Índice de Curtose $< |8|$; Índice de Assimetria $< |3|$) (Marôco, 2010). É importante referir ainda que a normalidade das variáveis em estudo pode ainda ser invocada pelo Teorema do Limite Central que afirma que quando aumenta o tamanho da amostra (a partir de um $n > 30$), a distribuição tende, naturalmente, para a normalidade (Marôco, 2018; Pestana & Gageiro, 2014).

Validade. Quanto à AFC do QOT (ver Tabela 3) os valores foram bastante sofríveis, isto é, tanto o CFI como o TLI têm valores abaixo de 0.8. No que toca ao RMSEA tem um valor de ajustamento sofrível estando no intervalo entre 0.05 e 0.10 (0.07) (Marôco, 2010).

Adicionalmente, verifica-se que a dimensão Carreira é a que tem a média mais elevada (3.61), seguida da dimensão Chamamento (3.30) e, por fim, da dimensão Emprego que apresenta o valor médio mais baixo (2.95) sugerindo que para esta amostra a dimensão Carreira é a que os participantes se identificam mais (ver Tabela 4).

Tabela 3*Análise Fatorial Confirmatória – QOT*

Teste ao ajustamento Exato			Medidas de ajustamento				
χ^2	gl	p	CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA	
						Lim. Inferior	Superior
1583	641	<.001	0.773	0.751	0.0696	0.0653	0.0740

Tabela 4*Estatísticas Descritivas – QOT*

	Nº de itens	Alfa	Média	Desvio padrão	Assimetria	Curtose	Mínimo	Máximo
Emprego	14	.82	2.95	0.86	0.55	0.12	1.14	5.50
Carreira	9	.72	3.61	0.82	0.04	-0.30	1.44	6.00
Chamamento	15	.84	3.20	0.82	0.01	-0.73	1.33	5.13

Estatísticas Descritivas***COPSOQ-III***

Como mencionado anteriormente, o COPSOQ-III é um instrumento que permite identificar os riscos psicossociais, contudo, ainda carece de um manual com o qual seja possível comparar os valores de referência da população portuguesa com os resultados obtidos neste estudo.

Verifica-se que as médias mais elevadas são obtidas nas seguintes dimensões: Transparência do Papel (4.06), Significado do Trabalho (4.02), Possibilidades de Desenvolvimento (3.89) e Sentido de Pertença a Comunidade (3.89). Os valores médios obtidos nestas dimensões, por serem valores acima do ponto médio da escala (3), sugerem bons indicadores de saúde ocupacional. Por outro lado, os valores médios mais baixos são obtidos nas seguintes dimensões: Insegurança Laboral (2.21), Insegurança com as Condições de Trabalho (2.24), Problemas de Sono (2.58), Sintomas Depressivos (2.60), Exigências Quantitativas (2.77), Stress (2.81) e Conflito Trabalho-Família (2.90). Todos estas dimensões apresentam valores médios abaixo do ponto da escala (3), contudo, são dimensões cuja interpretação deverá ser realizada de forma inversa, significando, por isso, que valores mais baixos são indicadores satisfatórios de saúde ocupacional.

Questionário de Orientação Para o Trabalho

No que concerne ao Questionário de Orientação para o Trabalho (QOT), a dimensão Carreira é a que tem a média mais elevada (3.61), seguida da dimensão Chamamento (3.30) e, por fim, da dimensão Emprego que apresenta o valor médio mais baixo (2.95) sugerindo que para esta amostra a dimensão Carreira é a que os participantes se identificam mais (Tabela 4).

Correlações entre COPSQQ-III e QOT

Nesta seção, irão ser apresentadas as correlações entre as variáveis, obtidas através do teste de correlação de *Pearson* entre as subescalas do COPSQQ-III e do QOT.

Para a interpretação das correlações entre as variáveis em estudo é importante mencionar que no COPSQQ-III as dimensões podem interpretar-se de uma de duas formas distintas e, por este motivo, foram criadas duas tabelas com o intuito de facilitar a análise. Isto é, por um lado existem dimensões cujo valor mais elevado indica menores Riscos Psicossociais (Tabela 5) e, por outro, há dimensões cujo valor mais elevado está associado a maiores Riscos Psicossociais (Tabela 6).

Na Tabela 5, podemos verificar que existem bastantes correlações significativas entre as variáveis. De forma geral, verifica-se a existência de correlações significativas, todas elas positivas entre a dimensão Chamamento e 16 dimensões do COPSQQ-III, indicando que valores mais elevados/baixos na dimensão Chamamento estão correlacionados com valores mais altos/baixos (respetivamente) nas dimensões do COPSQQ-III. As dimensões Significado do Trabalho, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Face ao Local de Trabalho são exemplos de dimensões do COPSQQ-III que se correlacionam positiva e significativamente com a dimensão Chamamento. Assim, por exemplo, a relação mais fortemente associada é a do Chamamento com o Significado do Trabalho, podendo-se observar que valores mais elevados de Chamamento estão relacionados com valores mais elevados de Significado do trabalho ($r = .64, p < .001$). No que concerne à dimensão Carreira do QOT verifica-se a existência de 14 correlações significativas, todas elas positivas, com as dimensões do COPSQQ-III. Tal como mencionado anteriormente, tal indica que valores mais altos/baixos na dimensão Carreira estão correlacionados com valores mais altos/baixos (respetivamente) nas dimensões do COPSQQ-III, como por exemplo, as dimensões Reconhecimento, Influência no Trabalho

e Possibilidades de Desenvolvimento. Assim, valores mais elevados na dimensão Carreira estão associados a valores mais elevados de Compromisso Face ao Local de Trabalho ($r = .32, p < .001$). Por fim, a dimensão Emprego do QOT é a que se correlaciona significativamente com mais dimensões do COPSOQ-III, contudo, todas estas correlações são negativas, o que indica que valores mais altos/baixos na dimensão Emprego estão correlacionadas com valores mais baixos/elevados (respetivamente) nas dimensões do COPSOQ-III. As dimensões Compromisso Face ao Local de Trabalho, Significado do Trabalho e Satisfação com o Trabalho são exemplos de dimensões que se correlacionam significativa e negativamente com a dimensão Emprego. Exemplificando, quanto mais um indivíduo encara a sua atividade profissional como um Emprego, menos significado irá atribuir ao seu trabalho ($r = -.58, p < .001$). É de notar ainda que a dimensão Qualidade da Liderança não se correlaciona com nenhuma dimensão do Questionário de Orientação para o Trabalho.

No que diz respeito à análise da Tabela 6, podemos verificar que o número de correlações foi bastante menor, sendo a dimensão “Exigências Cognitivas” do COPSOQ-III a única que se correlaciona com todas as dimensões do QOT. De uma forma geral, verificamos que a dimensão Chamamento do QOT se correlaciona significativamente com 5 dimensões do COPSOQ-III. A dimensão Chamamento correlaciona-se positiva e significativamente com as dimensões Exigências Cognitivas e Exigências Emocionais e, por sua vez, correlaciona-se significativa e negativamente com a dimensão Sintomas Depressivos. Assim, valores mais elevados de Chamamento estão relacionados com valores mais baixos de *Stress* ($r = -.14, p = .014$) e Sintomas Depressivos ($r = -.20, p = .001$), por outro lado estão relacionados com valores mais elevados de Exigências Cognitivas ($r = .32, p < .001$). A dimensão Carreira apresenta-se correlacionada apenas com uma dimensão – Exigências Cognitivas – e de forma positiva. Isto indica que quando mais o indivíduo encara a sua atividade profissional como uma Carreira, maior será a sua perceção de Exigências Cognitivas no local de trabalho.

Tabela 5*Correlação COPSOQ-III e Orientação para o Trabalho^a*

	Chamamento	Carreira	Emprego
Influência no Trabalho	.32**	.19**	-.36**
Possibilidades de Desenvolvimento	.43**	.27**	-.49**
Controlo sobre o tempo de trabalho	-.03	.07	-.13*
Significado do trabalho	.64**	.24**	-.58**
Compromisso face ao local de trabalho	.63**	.32**	-.60**
Previsibilidade	.31**	.14*	-.31**
Reconhecimento	.34**	.17**	-.42**
Transparência do papel	.24**	.11	-.18**
Qualidade da Liderança	-.03	.07	-.03
Suporte Social de Colegas	.13*	.07	-.20**
Suporte Social de Superiores	.24**	.104	-.29**
Sentido de Pertença a Comunidade	.25**	.15*	-.34**
Qualidade do Trabalho	.31**	.24**	-.32**
Confiança Horizontal	.19**	.13*	-.23**
Confiança Vertical	.31**	.18**	-.35**
Justiça Organizacional	.36**	.18**	-.42**
Satisfação com o Trabalho	.49**	.25**	-.51**
Autoavaliação da saúde	.05	.16**	-.11*
Autoeficácia	.19**	.22**	-.13*

^a Quanto maior o valor, maiores os RPS

**. A correlação é significativa no nível .01; *. A correlação é significativa no nível .05

Por fim, a dimensão Emprego do QOT correlaciona-se significativamente com 7 dimensões do COPSOQ-II. Dessas 7 correlações significativas, 6 são positivas, indicando que valores mais altos/baixos na dimensão Emprego estão correlacionados com valores mais elevados/baixos (respetivamente) nas dimensões do COPSOQ-III, por exemplo, nas dimensões Sintomas Depressivos ($r = .33, p < .001$) e Stress ($r = .25, p < .001$). Por sua

vez, a dimensão Emprego estabelece uma correlação significativa, mas negativa, com a dimensão Exigências Cognitivas ($r = -.24, p < .001$)

Tabela 6

Correlação COPSOQ-III e Orientação para o Trabalho^a

	Chamamento	Carreira	Emprego
Exigências Quantitativas	-.07	.00	.05
Ritmo de Trabalho	-.08	.02	.13*
Exigências Cognitivas	.32**	.18**	-.24**
Exigências Emocionais	.25**	.08	-.08
Conflito de Papéis	-.12*	-.09	.12*
Insegurança Laboral	.02	.05	.10
Insegurança com as Condições de trabalho	-.06	-.07	.27**
Conflito Trabalho-Família	.11	.09	.01
Problemas de Sono	-.02	-.09	.10
Burnout	-.10	-.04	.22**
Stress	-.14*	-.07	.25**
Sintomas Depressivos	-.20**	-.07	.33**

^a Quanto maior o valor, maiores os RPS

** . A correlação é significativa no nível .01; * . A correlação é significativa no nível .05

Saúde e Bem-Estar

Para poder ser feita uma melhor análise da correlação entre o Chamamento e a Saúde e Bem-Estar dos sujeitos, será usada a dimensão já designada por Cotrim e colaboradores (2022) como Saúde e Bem-estar, que engloba as quatro dimensões associadas a problemas de saúde (num total de 8 itens): Problemas de sono, Burnout, Stress e Sintomas depressivos.

Assim é possível verificar que a dimensão Saúde e Bem-estar do COPSOQ-III correlaciona-se significativamente com duas dimensões do QOT, nomeadamente, correlaciona-se significativa e negativamente com o Chamamento e correlaciona-se significativamente, mas de forma positiva com a dimensão Emprego. Isto indica que quanto maior o valor de Chamamento, menor o valor na dimensão Saúde e Bem-Estar ($r = -.13, p = .020$) e maior o valor nesta mesma dimensão quando correlacionado com a

dimensão Emprego ($r = .27, p < .001$). Contudo, é importante notar que a dimensão Saúde e Bem-estar é interpretada de forma inversa, o que significa que, valores mais baixos indicam uma melhor saúde do sujeito.

Adicionalmente, também é possível ver na Tabela 7 os valores das correlações, e graficamente através da Figura 1 a primeira correlação mencionada (entre a dimensão Chamamento e a dimensão Saúde e Bem-estar), contudo é de se notar que nos valores mais elevados de Chamamento existe uma ligeira tendência para que os valores na dimensão Saúde e Bem-estar aumentem, contrariando a tendência geral.

Tabela 7

Correlação entre dimensões do QOT e Dimensão Saúde e Bem-estar (COPSOQ-III)

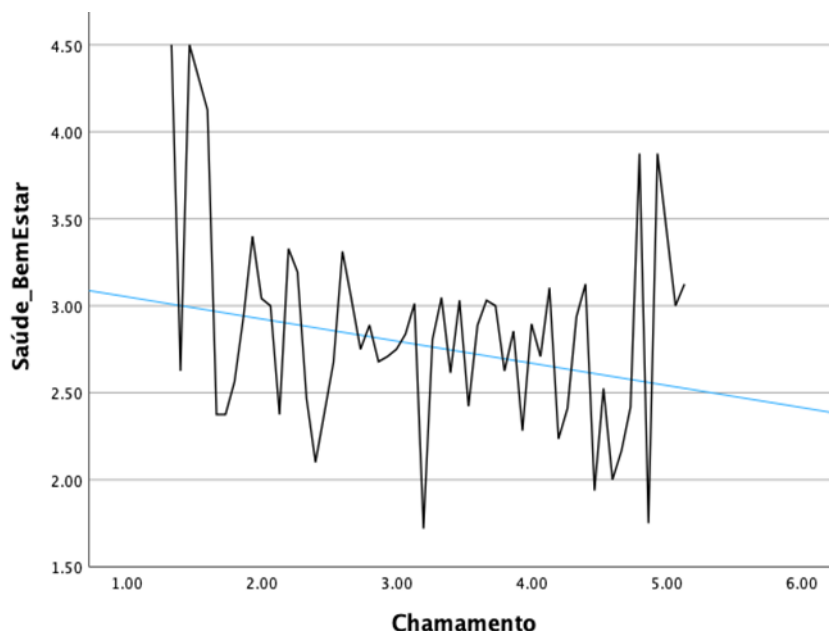
	Chamamento	Carreira	Emprego
Saúde e Bem-estar	-.13*	-.08	.27**

^a Quando maior o valor na dimensão “Saúde e bem-estar”, pior a saúde do trabalhador

** . A correlação é significativa no nível .01; * . A correlação é significativa no nível .05

Figura 1

Correlação entre Chamamento e Saúde e Bem-estar



Diferenças entre Grupos COPSOQ-III

Seguidamente, serão comparadas as médias das variáveis em estudo (Orientação para o Trabalho e Riscos Psicossociais) para os diferentes grupos de profissões

operacionalizados através do modelo RIASEC: Realistas (R), Investigativos (I), Artistas (A), Sociais (S), Empreendedores (E) e Convencionais (C). Para testar estas comparações entre grupos foi utilizado o teste *Anova One-Way* uma vez que a variável era operacionalizada em 6 grupos.

Orientação Para o Trabalho

No que diz respeito à Orientação para o Trabalho (QOT) foram encontradas diferenças significativas entre grupos na dimensão Chamamento, $F = 7.50$, $p < .001$, $\eta_p^2 = 0.13$, e na dimensão Emprego, $F = 3.63$, $p = .002$, $\eta_p^2 = 0.07$. Não foram encontradas diferenças significativas na dimensão Carreira, $F < 1$.

Para as situações onde existiam diferenças significativas, foram executados os testes post hoc (teste de Tukey) com o objetivo de perceber quais os grupos que se diferenciavam entre si e de que forma. Depois da análise desses resultados, que podem ser consultados nos Anexos E (*Anova One-Way*) e F (*Post-Hoc*), verifica-se o seguinte:

- Os sujeitos que desempenham funções na área Social apresentam significativamente ($p < .001$) valores mais elevados de Chamamento ($M = 3.52$, $DP = 0.78$) do que os trabalhadores da área do Empreendedorismo ($M = 2.89$, $DP = 0.84$) e do que dos trabalhadores de Outros Setores ($M = 2.86$, $DP = 0.82$).
- Os sujeitos que desempenham funções na área do Empreendedorismo apresentam significativamente ($p = .044$) valores mais elevados na dimensão Emprego ($M = 3.20$, $DP = 0.94$) do que os trabalhadores da área Social ($M = 2.77$, $DP = 0.81$).

Riscos Psicossociais

No que concerne aos Riscos Psicossociais, foram encontradas diferenças entre grupos nas seguintes dimensões: Ritmo de Trabalho, $F = 7.63$, $p < .001$, $\eta_p^2 = 0.13$, Exigências Emocionais, $F = 8.97$, $p < .001$, $\eta_p^2 = 0.15$, Exigências Laborais, $F = 2.65$, $p = .016$, $\eta_p^2 = 0.05$, Possibilidades de Desenvolvimento, $F = 5.17$, $p < .001$, $\eta_p^2 = 0.10$, Controlo do Tempo, $F = 7.26$, $p < .001$, $\eta_p^2 = 0.13$, Significado do Trabalho, $F = 3.94$, $p < .001$, $\eta_p^2 = 0.07$, Reconhecimento, $F = 2.17$, $p = .046$, $\eta_p^2 = 0.04$, e Transparência do Papel, $F = 3.57$, $p = .002$, $\eta_p^2 = 0.07$. De notar que foram encontradas diferenças significativas na dimensão Exigências Quantitativas, $F = 2.54$, $p = .021$, $\eta_p^2 = 0.05$, no entanto não serão detalhadas devido a um dos grupos (artistas) não garantir a normalidade dos resultados devido ao número de participantes que se identificaram com esta área

profissional (n=10). Não foram encontradas diferenças significativas para nenhuma das outras dimensões de Riscos Psicossociais.

Mais uma vez, para as situações onde foram encontradas diferenças significativas, foram executados os testes *post hoc* (teste de *Tukey*) com o objetivo de perceber quais os grupos que se diferenciavam e de que forma. De acordo com esses resultados, que podem ser consultados nos Anexos C (*Anova one-way*) e D (*Post-Hoc*), pode destacar-se o seguinte:

- Os indivíduos realistas apresentam significativamente ($p = .011$) valores mais baixos de Ritmo de Trabalho ($M = 3.25$, $DP = 0.74$) do que os indivíduos Empreendedores ($M = 3.79$, $DP = 0.78$);
- Os indivíduos empreendedores apresentam significativamente ($p < .001$) valores mais elevados de Ritmo de Trabalho ($M = 3.79$, $DP = 0.78$) do que os indivíduos Sociais ($M = 3.15$, $DP = 0.82$);
- Indivíduos empreendedores apresentam significativamente ($p < .001$) mais Ritmo de Trabalho ($M = 3.79$, $DP = 0.78$) do que os indivíduos Convencionais ($M = 3.02$, $DP = 0.80$);
- Os indivíduos que desempenham funções de Outros Setores de atividade apresentam valores mais elevados de Ritmo de Trabalho ($M = 3.77$, $DP = 0.98$) do que os Convencionais ($M = 3.02$, $DP = 0.80$), diferindo os grupos de forma marginalmente significativa ($p = .050$);
- Os indivíduos da área Social ($M = 3.66$, $DP = 0.79$) apresentam significativamente ($p = .003$) mais Exigências Emocionais do que os indivíduos Empreendedores ($M = 3.10$, $DP = 0.97$); significativamente ($p < .001$) do que os indivíduos Investigativos ($M = 2.94$, $DP = 0.92$); significativamente ($p < .001$) mais do que os indivíduos Realistas ($M = 2.85$, $DP = 0.93$) e significativamente ($p < .001$) mais Exigências emocionais do que os indivíduos Convencionais ($M = 2.73$, $DP = 0.78$).
- Sujeitos que desempenham funções na área Social apresentam significativamente ($p = .017$) mais Exigências Laborais ($M = 3.41$, $DP = 0.52$) do que indivíduos Convencionais ($M = 3.04$, $DP = 0.58$);
- Indivíduos Empreendedores apresentam significativamente ($p < .001$) menos Possibilidades de Desenvolvimento ($M = 3.50$, $DP = 0.87$) do que os indivíduos da área Social ($M = 4.06$, $DP = 0.75$) e significativamente ($p = .028$) menos

Possibilidades de Desenvolvimento do que os indivíduos Investigativos ($M = 4.02$, $DP = 0.67$);

- Os indivíduos que trabalham em funções Sociais apresentam significativamente ($p = .008$) menos Controlo do Tempo ($M = 3.39$, $DP = 1.01$) do que indivíduos Realistas ($M = 3.93$, $DP = 0.93$); significativamente menos ($p < .001$) do que os indivíduos Investigativos ($M = 4.18$, $DP = 0.56$) e significativamente menos ($p = .012$) do que os indivíduos Convencionais ($M = 4.03$; $DP = 0.66$);
- Indivíduos Investigativos apresentam significativamente ($p = .005$) mais Controlo do Tempo ($M = 4.18$, $DP = 0.56$) do que os indivíduos Empreendedores ($M = 3.47$, $DP = 0.96$);
- Indivíduos que desempenham funções na área Social apresentam significativamente ($p = .007$) mais Significado do trabalho ($M = 4.22$, $DP = 0.74$) do que os indivíduos Empreendedores ($M = 3.72$, $DP = 0.96$);
- Os sujeitos Convencionais apresentam significativamente ($p = .040$) valores mais elevados de Reconhecimento ($M = 3.97$, $DP = 0.75$) do que os indivíduos que desempenham funções de Investigação ($M = 3.30$, $DP = 0.89$);
- Os indivíduos Investigativos apresentam significativamente ($p = .012$) menos Transparência do Papel ($M = 3.67$, $DP = 0.92$) do que indivíduos que desempenham funções Sociais ($M = 4.14$, $DP = 0.65$) e, significativamente ($p = .002$) menos do que os indivíduos que desempenham funções Convencionais ($M = 4.37$, $DP = 0.55$).

Discussão

Cada local de trabalho tem as suas diversidades, e por consequência, os seus riscos psicossociais (RPS). Contudo, tal como a Lei nº. 102/2009, de 10/09, art.15º expressa, é dever das empresas terem esses riscos em conta, e mitigá-los, tentando tornarem-se locais de trabalho saudáveis.

De acordo com os resultados obtidos neste estudo, a orientação para o trabalho está significativamente correlacionada com grande parte dos RPS. Para além disso, também está significativamente correlacionado com os efeitos negativos da exposição a esses RPS, tal como as dimensões *Stress* ou Sintomas depressivos.

Apesar de não haver muita evidência que estude a correlação do Chamamento com a saúde, Steger e colaboradores (2009) encontraram correlações significativas entre a presença de significado, ansiedade e depressão, mostrando que quando o trabalhador tem um chamamento, a saúde é melhor. Nesse sentido, o presente estudo também encontrou esta mesma correlação não só para o Chamamento, mas o inverso, para quando a pessoa vê o seu trabalho como o Emprego, demonstrado na dimensão Emprego, verificando-se que vão em sentidos opostos, como já confirmado pela literatura (Wrzesniewski et al., 1997). Assim, a primeira hipótese colocada neste estudo, de que trabalhadores com mais chamamento terão menos riscos Psicossociais, foi suportada pelos dados obtidos.

Ainda assim, apesar da correlação evidenciar que quanto maior o Chamamento, menores os riscos associados à Saúde e Bem-estar, na Figura 1 é possível observar o que Bunderson e Thompson (2009) mencionam, isto é, valores muito elevados de Chamamento têm consequências negativas para a saúde e bem-estar dos colaboradores. Algumas das explicações dadas remetem para o facto de esta dedicação e sobre-identificação com o trabalho se tornar numa forma de vício (*workaholism*), fazendo com que estas pessoas estejam mais dispostas a trabalhar sobre condições mais precárias, isto é, mais sujeitas a RPS, dificultando a gestão do tempo dedicado ao trabalho e o dedicado a outros contextos (e.g. passatempos) (Cardador & Caza, 2012).

Para a segunda hipótese, de que trabalhadores da área Social serão o grupo mais vulnerável aos RPS, foram replicados resultados obtidos por Maslach e Jackson (1981), que demonstram que as Exigências Emocionais são o maior risco para o grupo dos Sociais (trabalho com pessoas) quando comparado com os outros grupos, sendo esta uma das grandes dimensões, segundo os autores, do *burnout*. Para além disto, a literatura tem focado muito as análises dos riscos psicossociais nos grupos Sociais, fazendo com que

haja muitas comparações entre esta área mas não com outras áreas profissionais (Wagner et al., 2020).

Neste sentido, a segunda hipótese do estudo foi suportada. Ainda assim, foi possível perceber, através das mesmas análises, que o grupo dos Empreendedores, que nesta amostra é constituído, na sua maioria, por trabalhadores da área do comércio por grosso e retalho e por trabalhadores da área do turismo, alojamento, restauração e similares, se destacou na dimensão Ritmo de Trabalho. Isto é, o grupo dos Empreendedores tem maiores riscos psicossociais na dimensão Ritmo de Trabalho. Apesar de não haver estudos que comparem as áreas vocacionais ao nível dos RPS, é possível encontrar alguns estudos mais específicos sobre estes mesmos riscos nas populações. Segundo Chasovschi e Niculescu (2013) trabalhadores da área hoteleira reportam a sobrecarga de trabalho e pressão ao nível do tempo como sendo dos principais RPS, juntando a isso podemos ver estudos como o de Cooper e Marshall, 1978 cit. por Broadbridge (2002) que ao pesquisar sobre os principais stressores intrínsecos ao trabalho de gerentes de supermercados, encontrou os mesmos que reportados no estudo anteriormente mencionado.

Apesar de suportadas as hipóteses em estudo, um resultado não foi de encontro à literatura: a inexistência de correlação significativa entre a Orientação para o Trabalho com o Conflito Trabalho-Família. Segundo Cardador e Caza (2012), esta correlação poderia ter um sentido positivo, isto é, quanto mais Chamamento maiores os níveis de Conflito Trabalho-Família. Contudo no presente estudo a correlação foi não significativa com qualquer uma das dimensões da escala para a Orientação para o Trabalho. Com isto, e com base no proposto por Klun (2008), que sugere que possam haver diferenças geracionais nesta gestão de prioridades, foi feita uma análise adicional. Usando a mediana como ponto de corte da amostra, dividiu-se a amostra e fizeram-se as análises separadamente para os dois grupos – menores de 39 anos e com idade igual ou superior a 39 anos. Com esta análise, o primeiro grupo voltou a ter valores não significativos, contudo, o segundo grupo apresentou valores significativos tanto na correlação com a dimensão Carreira como, e principalmente, com a dimensão Chamamento. Estes resultados mostram o que Klun (2008) apresenta como diferenças geracionais na gestão da vida pessoal e profissional.

Conclusões e Implicações Práticas

Numa perspetiva mais aplicada, as empresas podem beneficiar com colaboradores que trabalhem na área que seja da sua vocação. No estudo de Kristof-Brown e colaboradores (2005) foi evidenciado que um bom *Person Job Fit* melhora não só o rendimento como diminui as intenções de saída. De forma prática uma possível medida seria a avaliação de cada um dos postos de trabalho, e perceber que tipos de pessoas beneficiariam mais em trabalhar naquela função, dando benefício não só à empresa (e.g. produtividade) como pessoais (e.g. satisfação com o trabalho).

Adicionalmente, os dados deste estudo também demonstram que não só o grupo Social do RIASEC tem maior exposição aos RPS, como tem uma maior perceção de Chamamento, o que levanta algumas questões. Neste sentido, Dik e Duffy (2009) demonstram como qualquer tipo de trabalho poderá ser visto como significativo, no entanto terá de ter uma componente para que seja transversal a qualquer área profissional: perspetiva social (orientada para a pessoa). Neste sentido, os autores perceberam que mesmo profissões que não tenham nenhuma vertente social inerente, como por exemplo um trabalhador numa fábrica, quando vistas como algo que influencia os outros (visão de impacto na vida das outras pessoas), o seu trabalho pode tornar-se significativo, dado que é percebido como algo que transcende o próprio, passando a motivação a ser maior que o próprio trabalho. Assim, apesar de os Sociais serem um grupo mais afetado pelos RPS, o Significado do Trabalho é o mais elevado devido, precisamente, à componente da orientação para o outro.

Limitações e Estudos Futuros

Ao longo deste estudo foram observadas algumas limitações. Primeiramente foi evidenciado ao longo do estudo a falta de estudos empíricos que comparassem áreas profissionais, tanto ao nível da orientação para o trabalho como para os Riscos Psicossociais, o que por si só é uma sugestão para estudos futuros.

Por outro lado, uma outra limitação é o facto da amostra não estar devidamente equilibrada no que toca ao número de participantes por área profissional, limitando as comparações, nomeadamente com o grupo dos artistas. Para além disso, o facto do modelo RIASEC ser de 1959 faz com que não contemple certas profissões que foram aparecendo no mercado de trabalho (e.g., designer gráfico).

Outra limitação prende-se com a vertente psicométrica do Questionário de Orientação para o Trabalho. Na análise fatorial confirmatória, tantos os valores de CFI com o TLI foram abaixo do sofrível.

Adicionalmente o facto de ainda não haver um manual de referência, faz com que não se consiga perceber se o estudo está dentro dos valores normativos da população portuguesa.

Numa perspetiva da recolha da amostra, é de se notar que foi feito *online*, pelo que não foi possível garantir as condições ideais para poder responder ao questionário (Wright, 2005).

Por ser um questionário de *auto report* os resultados estão sujeitos a enviesamentos como a desejabilidade social, que é caracterizada por uma tendência dos participantes responderem de uma forma que creiam ser o mais desejado socialmente e não a sua opinião (Almiro, 2017).

Referências

- Aguayo, R., Vargas, C., de la Fuente, E. I., & Lozano, L. M. (2011). A meta-analytic reliability generalization study of the Maslach Burnout Inventory. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 11*, 343–361.
- Almiro, P. A. (2017). Editorial. *Revista Avaliação Psicológica, 16*(03).
<https://doi.org/10.15689/ap.2017.1603.ed>
- Anuradha, M. V., Srinivas, E. S., Singhal, M., & Ramnarayan, S. (2014). To Work or Not to Work: Construction of Meaning of Work and Making Work Choices. *Vikalpa, 39*(2), 7–20. <https://doi.org/10.1177/0256090920140203>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review, 18*(1), 83–113.
<https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Bendassolli, P., & Tateo, L. (2017). The meaning of work and cultural psychology: Ideas for new directions. *Culture & Psychology, 24*.
<https://doi.org/10.1177/1354067X17729363>
- Broadbridge, A. (2002). Retail managers: Their work stressors and coping strategies. *Journal of Retailing and Consumer Services, 9*(3), 173–183.
[https://doi.org/10.1016/S0969-6989\(01\)00020-0](https://doi.org/10.1016/S0969-6989(01)00020-0)
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (Second edition). The Guilford Press.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly, 54*(1), 32–57.
<https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.-J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work, 10*(4), 482–503.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). Relational and Identity Perspectives on Healthy Versus Unhealthy Pursuit of Callings. *Journal of Career Assessment, 20*(3),

338–353. <https://doi.org/10.1177/1069072711436162>

- Chagas, D. (2015). Riscos psicossociais no trabalho: Causas e consequências. *Revista INFAD de Psicologia. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 2(1), Artigo 1.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.24>
- Chasovschi, C., & Niculescu, C. (2013). ANALYSIS OF STRESS SOURCES IN RETAIL ORGANISATIONS. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 13(1(17)), Artigo 1(17).
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1978). *Understanding Executive Stress*. Springer.
- Cotrim, T. P., Bem-Haja, P., Pereira, A., Fernandes, C., Azevedo, R., Antunes, S., Pinto, J. S., Kanazawa, F., Souto, I., Brito, E., & Silva, C. F. (2022). The Portuguese Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary Validation Studies of the Middle Version among Municipal and Healthcare Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1167. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424–450.
<https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Dobrow, S. (2004). Extreme subjective career success: A new integrated view of having a calling. *Academy of Management Proceedings*, 2004, B1–B6.
<https://doi.org/10.5465/AMBPP.2004.13863838>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 42–52. <https://doi.org/10.1037/a0030635>
- Eisinga, R., Grotenhuis, M. te, & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58(4), 637–642. <https://doi.org/10.1007/s00038-012-0416-3>
- Fossen, R. J. S.-V., & Vredenburg, D. J. (2014). Exploring Differences in Work's Meaning: An Investigation of Individual Attributes Associated with Work Orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2), 101–120.
<https://doi.org/10.21818/001c.17940>
- Frankl, V. E. (2012). *O Homem em Busca de Um Sentido*. Leya.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12, 73–82.

<https://doi.org/10.1037/h0086411>

- García, H., & Miralles, F. (2018). *Ikigai: Os segredos dos japoneses para uma vida longa e feliz*. Editora Intrínseca.
- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education, 22*(1), 189–208. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9471-9>
- Gómez-Urquiza, J. L., De la Fuente-Solana, E. I., Albendín-García, L., Vargas-Pecino, C., Ortega-Campos, E. M., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). Prevalence of Burnout Syndrome in Emergency Nurses: A Meta-Analysis. *Critical Care Nurse, 37*(5), e1–e9. <https://doi.org/10.4037/ccn2017508>
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress, 19*(3), 208–220. <https://doi.org/10.1080/02678370500340728>
- Hespanhol, A. (2005). Burnout e Stress Ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática, 7*(1–2), 153–162.
- Holland, J. L. (1966). A psychological classification scheme for vocations and major fields. *Journal of Counseling Psychology, 13*(3), 278–288. <https://doi.org/10.1037/h0023725>
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2011). Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 84*(7), 813–824. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0667-y>
- Johns, G., Xie, J. L., & Fang, Y. (1992). Mediating and Moderating Effects in Job Design. *Journal of Management, 18*(4), 657–676. <https://doi.org/10.1177/014920639201800404>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling, 3rd ed* (pp. xvi, 427). Guilford Press.
- Klun, S. (2008). Work-life balance is a cross-generational concern—And a key to retaining high performers at Accenture. *Global Business and Organizational Excellence, 27*, 14–20. <https://doi.org/10.1002/joe.20229>
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the

- psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Leite, P. H. F. M. (2018). *Working like you meant it: Contribuição para a tradução e validação de uma escala de meaningful work*. <https://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/6833>
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais*. Report Number.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2020). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações. Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2023). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações – Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*.
- Orkibi, H. (2016). Highly artistic-social personalities buffer the effects of burnout on career commitment. *The Arts in Psychotherapy*, 50, 75–83. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2016.06.006>
- Pejtersen, J., Kristensen, T., Borg, V., & Bjorner, J. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II). *Scandinavian journal of public health*, 38, 8–24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Pereira, A., Brito, E., Souto, I., & Alves, B. (2022). Healthcare Services and Formal Caregiver's Psychosocial Risk Factors: An Observational Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), Artigo 9. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095009>
- Pitacho, L. A. de P. F. (2020). *Orientação para o Trabalho: Perfis e Contribuições para a Eficácia dos Sistemas de Recompensas*. [doctoralThesis, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas].

<https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/20183>

- Pitacho, L. A., Palma, P., & Correia, P. M. A. R. (2019). Construção e estudo psicométrico do Questionário de Orientação para o Trabalho (QOT). *Análise Psicológica*, 37(3), 391–403. <https://doi.org/10.14417/ap.1502>
- População empregada segundo os Censos: Total e por ramo de atividade económica (2011-)*. (2023). [https://www.pordata.pt/portugal/populacao+empregada+segundo+os+censos+total+e+por+ramo+de+atividade+economica+\(2011+\)-3785](https://www.pordata.pt/portugal/populacao+empregada+segundo+os+censos+total+e+por+ramo+de+atividade+economica+(2011+)-3785)
- Quintanilla, S. A. R. (1991). Introduction: The Meaning of Work. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2–3), 81–89. <https://doi.org/10.1080/09602009108408514>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Selye, H. (1956). *The stress of life* (pp. xvi, 324). McGraw-Hill.
- Selye, H. (2013). *Stress in Health and Disease*. Butterworth-Heinemann.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Patrone Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*.
- Souto, I., Brito, E., & Pereira, A. (2022). Self-Efficacy, Resilience and Distress: Challenges in Education for Sustainable Entrepreneurship in a Health Context. *Education Sciences*, 12(10), Artigo 10. <https://doi.org/10.3390/educsci12100720>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M. F., Mann, J. R., Michels, P., & Cooper, T. C. (2009). Meaning in life, anxiety, depression, and general health among smoking cessation patients. *Journal of Psychosomatic Research*, 67(4), 353–358. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.02.006>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign : original research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9. <https://doi.org/10.10520/EJC89228>
- Wagner, A., Nübling, M., Hammer, A., Manser, T., Rieger, M. A., Luntz, E., Rieger, M.

- A., Sturm, H., Wagner, A., Hammer, A., Manser, T., Martus, P., Holderried, M., & on behalf of the WorkSafeMed Consortium. (2020). Comparing perceived psychosocial working conditions of nurses and physicians in two university hospitals in Germany with other German professionals—Feasibility of scale conversion between two versions of the German Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, *15*(1), 26. <https://doi.org/10.1186/s12995-020-00277-w>
- Weber, M. (2016). *Ética Protestante e o espírito do capitalismo* (9.^a ed.). Editorial Presença.
- Wright, K. (2005). Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, and Web Survey Services. *J. Computer-Mediated Communication*, *10*. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2005.tb00259.x>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, *31*(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Wrzesniewski, A., Mccauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality - J RES PERSONAL*, *31*, 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

Anexos

Anexo A

Caracterização da amostra - Idade

<i>Idade</i>	N	%
18	1	0.3%
19	1	0.3%
20	2	0.7%
21	2	0.7%
22	4	1.3%
23	8	2.6%
24	4	1.3%
25	11	3.6%
26	9	3.0%
27	8	2.6%
28	6	2.0%
29	8	2.6%
30	11	3.6%
31	7	2.3%
32	6	2.0%
33	9	3.0%
34	4	1.3%
35	18	5.9%
36	7	2.3%
37	8	2.6%
38	15	5.0%
39	18	5.9%
40	6	2.0%
41	4	1.3%
42	9	3.0%
43	6	2.0%
44	7	2.3%
45	7	2.3%
46	6	2.0%
47	7	2.3%
48	10	3.3%
49	9	3.0%
50	5	1.7%

51	8	2.6%
52	5	1.7%
53	2	0.7%
54	6	2.0%
55	4	1.3%
56	7	2.3%
57	5	1.7%
58	6	2.0%
59	5	1.7%
60	3	1.0%
61	1	0.3%
62	1	0.3%
63	2	0.7%
64	3	1.0%
67	1	0.3%
70	1	0.3%

Anexo B

Caracterização da Amostra

	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Gênero		
Feminino	199	65.7%
Masculino	104	34.3%
Habilitações Literárias		
Até ao 9º ano	18	5.9%
Ensino Secundário completo	69	22.8%
Curso Técnico Superior Profissional	12	4%
Licenciatura/Bachelorato	109	36%
Mestrado	77	25.4%
Doutoramento	18	5.9%
Área profissional		
Realista	53	17.5%
Investigativa	37	12.2%
Artística	10	3.3%
Social	105	34.7%
Empreendedor	53	17.5%
Convencional	30	9.9%
Outros Setores	15	5%

Estado Civil

Solteiro	105	34.7%
Casado/União de Facto	179	59.1%
Divorciado	18	5.9%
Viúvo	1	0.3%

Anexo C

Diferença entre grupos – COPSOQ - RIASEC

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Exig_Quant	Entre Grupos	10.103	6	1.684	2.539	.021
	Nos grupos	196.261	296	.663		
	Total	206.363	302			
Ritmo_Trabalho	Entre Grupos	29.185	6	4.864	7.631	<.001
	Nos grupos	188.673	296	.637		
	Total	217.858	302			
Exig_Cogn	Entre Grupos	6.590	6	1.098	2.819	.011
	Nos grupos	115.330	296	.390		
	Total	121.921	302			
Exig_Emoc	Entre Grupos	40.199	6	6.700	8.972	<.001
	Nos grupos	221.047	296	.747		
	Total	261.246	302			
Exig_Laboral	Entre Grupos	4.574	6	.762	2.646	.016
	Nos grupos	85.285	296	.288		
	Total	89.859	302			
Influ_Trabalho	Entre Grupos	6.593	6	1.099	1.867	.086
	Nos grupos	174.203	296	.589		
	Total	180.796	302			
Possibi_Desenv	Entre Grupos	18.370	6	3.062	5.174	<.001
	Nos grupos	175.149	296	.592		
	Total	193.518	302			

Controlo_Tempo	Entre Grupos	35.878	6	5.980	7.260	<.001
	Nos grupos	243.781	296	.824		
	Total	279.659	302			
Signif_Traba	Entre Grupos	15.994	6	2.666	3.944	<.001
	Nos grupos	200.051	296	.676		
	Total	216.045	302			
Compromisso	Entre Grupos	6.185	6	1.031	1.535	.166
	Nos grupos	198.712	296	.671		
	Total	204.896	302			
Previsibilidade	Entre Grupos	8.341	6	1.390	1.861	.087
	Nos grupos	221.141	296	.747		
	Total	229.482	302			
Reconhecimento	Entre Grupos	10.367	6	1.728	2.165	.046
	Nos grupos	236.197	296	.798		
	Total	246.564	302			
Transp_Papel	Entre Grupos	10.986	6	1.831	3.566	.002
	Nos grupos	152.003	296	.514		
	Total	162.989	302			
Conflito_Papeis	Entre Grupos	2.588	6	.431	1.016	.415
	Nos grupos	125.688	296	.425		
	Total	128.276	302			
Quali_Liderança	Entre Grupos	3.299	6	.550	.906	.491
	Nos grupos	179.638	296	.607		
	Total	182.937	302			
SupSoci_Colega	Entre Grupos	2.029	6	.338	.563	.760
	Nos grupos	177.957	296	.601		
	Total	179.987	302			
SupSoci_Supervisor	Entre Grupos	6.138	6	1.023	1.165	.325
	Nos grupos	260.023	296	.878		
	Total	266.161	302			
Pertença_Comunidade	Entre Grupos	2.740	6	.457	.739	.618
	Nos grupos	182.888	296	.618		
	Total	185.628	302			
Inseg_Laboral	Entre Grupos	10.610	6	1.768	1.575	.154
	Nos grupos	332.291	296	1.123		
	Total	342.901	302			

Inseg_Condições	Entre Grupos	10.335	6	1.722	1.495	.179
	Nos grupos	340.977	296	1.152		
	Total	351.312	302			
Qual_Trab	Entre Grupos	3.667	6	.611	.907	.490
	Nos grupos	199.481	296	.674		
	Total	203.149	302			
Conf_Hori	Entre Grupos	6.438	6	1.073	1.729	.114
	Nos grupos	183.642	296	.620		
	Total	190.080	302			
Conf_Verti	Entre Grupos	7.909	6	1.318	2.111	.052
	Nos grupos	184.827	296	.624		
	Total	192.736	302			
Just_Org	Entre Grupos	7.454	6	1.242	1.856	.088
	Nos grupos	198.089	296	.669		
	Total	205.542	302			
Confli_TrabFam	Entre Grupos	7.839	6	1.307	1.512	.174
	Nos grupos	255.810	296	.864		
	Total	263.649	302			
Satisf_Trab	Entre Grupos	3.319	6	.553	.815	.559
	Nos grupos	200.864	296	.679		
	Total	204.183	302			
Saude_Auto	Entre Grupos	8.729	6	1.455	1.918	.078
	Nos grupos	224.505	296	.758		
	Total	233.234	302			
AutoEfic	Entre Grupos	2.545	6	.424	1.179	.317
	Nos grupos	106.437	296	.360		
	Total	108.982	302			
Prob_Sono	Entre Grupos	9.599	6	1.600	1.679	.126
	Nos grupos	282.005	296	.953		
	Total	291.604	302			
Burnout	Entre Grupos	4.541	6	.757	.948	.461
	Nos grupos	236.372	296	.799		
	Total	240.913	302			
Stress	Entre Grupos	6.263	6	1.044	1.314	.250
	Nos grupos	235.076	296	.794		
	Total	241.338	302			

Sint_Depre	Entre Grupos	4.920	6	.820	.925	.477
	Nos grupos	262.458	296	.887		
	Total	267.378	302			

Anexo D

Diferença entre grupos – COPSOQ – RIASEC (post-hoc)

Tukey HSD

Variável dependente	(I) Indique a área profissional em que trabalha, da lista abaixo: - Selected Choice	(J) Indique a área profissional em que trabalha, da lista abaixo: - Selected Choice	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Ritmo_Trabalho	R	I	-.06961	.17104	1.000	-.5774	.4382
		A	.85472*	.27526	.034	.0375	1.6719
		S	.10710	.13453	.985	-.2923	.5065
		E	-.53774*	.15509	.011	-.9982	-.0773
		C	.23805	.18241	.849	-.3035	.7796
		Outros sectores	-.51195	.23350	.303	-1.2051	.1812
	I	R	.06961	.17104	1.000	-.4382	.5774
		A	.92432*	.28455	.022	.0796	1.7691
		S	.17671	.15264	.909	-.2764	.6298
		E	-.46813	.17104	.093	-.9759	.0396
		C	.30766	.19615	.703	-.2747	.8900
		Outros sectores	-.44234	.24438	.542	-1.1678	.2832
	A	R	-.85472*	.27526	.034	-1.6719	-.0375
		I	-.92432*	.28455	.022	-1.7691	-.0796
		S	-.74762	.26422	.073	-1.5320	.0368
		E	-1.39245*	.27526	<.001	-2.2096	-.5753
		C	-.61667	.29153	.346	-1.4821	.2488
		Outros sectores	-1.36667*	.32594	<.001	-2.3343	-.3990
	S	R	-.10710	.13453	.985	-.5065	.2923
		I	-.17671	.15264	.909	-.6298	.2764
		A	.74762	.26422	.073	-.0368	1.5320
		E	-.64483*	.13453	<.001	-1.0442	-.2455
		C	.13095	.16528	.986	-.3597	.6216
		Outros sectores	-.61905	.22037	.077	-1.2733	.0352
E	R	.53774*	.15509	.011	.0773	.9982	
	I	.46813	.17104	.093	-.0396	.9759	
	A	1.39245*	.27526	<.001	.5753	2.2096	
	S	.64483*	.13453	<.001	.2455	1.0442	
	C	.77579*	.18241	<.001	.2343	1.3173	
	Outros sectores	.02579	.23350	1.000	-.6674	.7190	
C	R	-.23805	.18241	.849	-.7796	.3035	
	I	-.30766	.19615	.703	-.8900	.2747	

		A	.61667	.29153	.346	-.2488	1.4821
		S	-.13095	.16528	.986	-.6216	.3597
		E	-.77579*	.18241	<.001	-1.3173	-.2343
		Outros sectores	-.75000*	.25247	.050	-1.4995	-.0005
	Outros sectores	R	.51195	.23350	.303	-.1812	1.2051
		I	.44234	.24438	.542	-.2832	1.1678
		A	1.36667*	.32594	<.001	.3990	2.3343
		S	.61905	.22037	.077	-.0352	1.2733
		E	-.02579	.23350	1.000	-.7190	.6674
		C	.75000*	.25247	.050	.0005	1.4995
Exig_Emoc	R	I	-.08788	.18513	.999	-.6375	.4617
		A	-.81761	.29794	.091	-1.7021	.0669
		S	-.80809*	.14561	<.001	-1.2404	-.3758
		E	-.25157	.16787	.746	-.7499	.2468
		C	.11572	.19744	.997	-.4704	.7019
		Outros sectores	-.32872	.25274	.851	-1.0790	.4216
	I	R	.08788	.18513	.999	-.4617	.6375
		A	-.72973	.30800	.215	-1.6441	.1846
		S	-.72021*	.16521	<.001	-1.2107	-.2297
		E	-.16369	.18513	.975	-.7133	.3859
		C	.20360	.21231	.962	-.4267	.8339
		Outros sectores	-.24084	.26452	.971	-1.0261	.5444
	A	R	.81761	.29794	.091	-.0669	1.7021
		I	.72973	.30800	.215	-.1846	1.6441
		S	.00952	.28599	1.000	-.8395	.8586
		E	.56604	.29794	.482	-.3185	1.4505
		C	.93333	.31555	.052	-.0034	1.8701
		Outros sectores	.48889	.35279	.809	-.5585	1.5362
	S	R	.80809*	.14561	<.001	.3758	1.2404
		I	.72021*	.16521	<.001	.2297	1.2107
		A	-.00952	.28599	1.000	-.8586	.8395
		E	.55651*	.14561	.003	.1242	.9888
		C	.92381*	.17890	<.001	.3927	1.4549
		Outros sectores	.47937	.23853	.411	-.2288	1.1875
	E	R	.25157	.16787	.746	-.2468	.7499
		I	.16369	.18513	.975	-.3859	.7133
		A	-.56604	.29794	.482	-1.4505	.3185
		S	-.55651*	.14561	.003	-.9888	-.1242
		C	.36730	.19744	.508	-.2189	.9534
		Outros sectores	-.07715	.25274	1.000	-.8275	.6732
	C	R	-.11572	.19744	.997	-.7019	.4704
		I	-.20360	.21231	.962	-.8339	.4267
		A	-.93333	.31555	.052	-1.8701	.0034
		S	-.92381*	.17890	<.001	-1.4549	-.3927
		E	-.36730	.19744	.508	-.9534	.2189
		Outros sectores	-.44444	.27327	.665	-1.2557	.3668
	Outros sectores	R	.32872	.25274	.851	-.4216	1.0790
		I	.24084	.26452	.971	-.5444	1.0261
		A	-.48889	.35279	.809	-1.5362	.5585
		S	-.47937	.23853	.411	-1.1875	.2288

	E	.07715	.25274	1.000	-.6732	.8275
	C	.44444	.27327	.665	-.3668	1.2557
Exig_Laboral R	I	-.10989	.11499	.963	-.4513	.2315
	A	-.07296	.18506	1.000	-.6224	.4765
	S	-.24756	.09045	.093	-.5161	.0210
	E	-.16981	.10427	.664	-.4794	.1397
	C	.12149	.12264	.956	-.2426	.4856
	Outros sectores	-.24518	.15699	.707	-.7112	.2209
I	R	.10989	.11499	.963	-.2315	.4513
	A	.03694	.19131	1.000	-.5310	.6049
	S	-.13767	.10262	.832	-.4423	.1670
	E	-.05992	.11499	.999	-.4013	.2815
	C	.23138	.13188	.580	-.1601	.6229
	Outros sectores	-.13529	.16430	.982	-.6231	.3525
A	R	.07296	.18506	1.000	-.4765	.6224
	I	-.03694	.19131	1.000	-.6049	.5310
	S	-.17460	.17764	.957	-.7020	.3528
	E	-.09686	.18506	.999	-.6463	.4526
	C	.19444	.19600	.955	-.3874	.7763
	Outros sectores	-.17222	.21914	.986	-.8228	.4783
S	R	.24756	.09045	.093	-.0210	.5161
	I	.13767	.10262	.832	-.1670	.4423
	A	.17460	.17764	.957	-.3528	.7020
	E	.07775	.09045	.978	-.1908	.3463
	C	.36905*	.11112	.017	.0392	.6989
	Outros sectores	.00238	.14816	1.000	-.4375	.4422
E	R	.16981	.10427	.664	-.1397	.4794
	I	.05992	.11499	.999	-.2815	.4013
	A	.09686	.18506	.999	-.4526	.6463
	S	-.07775	.09045	.978	-.3463	.1908
	C	.29130	.12264	.213	-.0728	.6554
	Outros sectores	-.07537	.15699	.999	-.5414	.3907
C	R	-.12149	.12264	.956	-.4856	.2426
	I	-.23138	.13188	.580	-.6229	.1601
	A	-.19444	.19600	.955	-.7763	.3874
	S	-.36905*	.11112	.017	-.6989	-.0392
	E	-.29130	.12264	.213	-.6554	.0728
	Outros sectores	-.36667	.16974	.321	-.8706	.1373
Outros sectores	R	.24518	.15699	.707	-.2209	.7112
	I	.13529	.16430	.982	-.3525	.6231
	A	.17222	.21914	.986	-.4783	.8228
	S	-.00238	.14816	1.000	-.4422	.4375
	E	.07537	.15699	.999	-.3907	.5414
	C	.36667	.16974	.321	-.1373	.8706
Possibi_Dese R nv	I	-.29475	.16479	.557	-.7840	.1945
	A	-.87673*	.26521	.018	-1.6641	-.0894
	S	-.33705	.12961	.130	-.7218	.0477
	E	.22642	.14943	.736	-.2172	.6700
	C	-.15451	.17575	.975	-.6763	.3673
	Outros sectores	-.14340	.22497	.996	-.8113	.5245

I	R	.29475	.16479	.557	-.1945	.7840	
	A	-.58198	.27416	.342	-1.3959	.2319	
	S	-.04230	.14706	1.000	-.4789	.3943	
	E	.52116*	.16479	.028	.0319	1.0104	
	C	.14024	.18899	.990	-.4208	.7013	
	Outros sectores	.15135	.23546	.995	-.5477	.8504	
A	R	.87673*	.26521	.018	.0894	1.6641	
	I	.58198	.27416	.342	-.2319	1.3959	
	S	.53968	.25457	.344	-.2161	1.2954	
	E	1.10314*	.26521	<.001	.3158	1.8905	
	C	.72222	.28088	.139	-.1116	1.5561	
	Outros sectores	.73333	.31404	.231	-.1990	1.6656	
S	R	.33705	.12961	.130	-.0477	.7218	
	I	.04230	.14706	1.000	-.3943	.4789	
	A	-.53968	.25457	.344	-1.2954	.2161	
	E	.56346*	.12961	<.001	.1787	.9483	
	C	.18254	.15925	.913	-.2902	.6553	
	Outros sectores	.19365	.21233	.970	-.4367	.8240	
E	R	-.22642	.14943	.736	-.6700	.2172	
	I	-.52116*	.16479	.028	-1.0104	-.0319	
	A	-1.10314*	.26521	<.001	-1.8905	-.3158	
	S	-.56346*	.12961	<.001	-.9483	-.1787	
	C	-.38092	.17575	.317	-.9027	.1408	
	Outros sectores	-.36981	.22497	.654	-1.0377	.2981	
C	R	.15451	.17575	.975	-.3673	.6763	
	I	-.14024	.18899	.990	-.7013	.4208	
	A	-.72222	.28088	.139	-1.5561	.1116	
	S	-.18254	.15925	.913	-.6553	.2902	
	E	.38092	.17575	.317	-.1408	.9027	
	Outros sectores	.01111	.24325	1.000	-.7110	.7333	
Outros sectores	R	.14340	.22497	.996	-.5245	.8113	
	I	-.15135	.23546	.995	-.8504	.5477	
	A	-.73333	.31404	.231	-1.6656	.1990	
	S	-.19365	.21233	.970	-.8240	.4367	
	E	.36981	.22497	.654	-.2981	1.0377	
	C	-.01111	.24325	1.000	-.7333	.7110	
Controlo_Te mpo	R	I	-.24936	.19442	.860	-.8265	.3278
	A	1.16415*	.31289	.004	.2353	2.0930	
	S	.54352*	.15292	.008	.0896	.9975	
	E	.46541	.17629	.118	-.0580	.9888	
	C	-.10252	.20735	.999	-.7181	.5130	
	Outros sectores	.33082	.26541	.875	-.4571	1.1188	
I	R	.24936	.19442	.860	-.3278	.8265	
	A	1.41351*	.32345	<.001	.4533	2.3737	
	S	.79288*	.17350	<.001	.2778	1.3080	
	E	.71477*	.19442	.005	.1376	1.2919	
	C	.14685	.22296	.995	-.5151	.8088	
	Outros sectores	.58018	.27779	.362	-.2445	1.4049	
A	R	-1.16415*	.31289	.004	-2.0930	-.2353	
	I	-1.41351*	.32345	<.001	-2.3737	-.4533	

	S	-.62063	.30034	.375	-1.5123	.2710
	E	-.69874	.31289	.281	-1.6276	.2301
	C	-1.26667*	.33138	.003	-2.2504	-.2829
	Outros sectores	-.83333	.37049	.273	-1.9332	.2666
S	R	-.54352*	.15292	.008	-.9975	-.0896
	I	-.79288*	.17350	<.001	-1.3080	-.2778
	A	.62063	.30034	.375	-.2710	1.5123
	E	-.07811	.15292	.999	-.5321	.3759
	C	-.64603*	.18787	.012	-1.2038	-.0883
	Outros sectores	-.21270	.25050	.979	-.9564	.5310
E	R	-.46541	.17629	.118	-.9888	.0580
	I	-.71477*	.19442	.005	-1.2919	-.1376
	A	.69874	.31289	.281	-.2301	1.6276
	S	.07811	.15292	.999	-.3759	.5321
	C	-.56792	.20735	.092	-1.1835	.0476
	Outros sectores	-.13459	.26541	.999	-.9225	.6534
C	R	.10252	.20735	.999	-.5130	.7181
	I	-.14685	.22296	.995	-.8088	.5151
	A	1.26667*	.33138	.003	.2829	2.2504
	S	.64603*	.18787	.012	.0883	1.2038
	E	.56792	.20735	.092	-.0476	1.1835
	Outros sectores	.43333	.28698	.739	-.4186	1.2853
Outros sectores	R	-.33082	.26541	.875	-1.1188	.4571
	I	-.58018	.27779	.362	-1.4049	.2445
	A	.83333	.37049	.273	-.2666	1.9332
	S	.21270	.25050	.979	-.5310	.9564
	E	.13459	.26541	.999	-.6534	.9225
	C	-.43333	.28698	.739	-1.2853	.4186
Signif_Traba	R					
	I	-.03944	.17612	1.000	-.5623	.4834
	A	-.74214	.28344	.124	-1.5836	.0993
	S	-.29769	.13852	.327	-.7089	.1135
	E	.20126	.15970	.869	-.2728	.6754
	C	-.16436	.18783	.976	-.7220	.3933
	Outros sectores	.28008	.24043	.907	-.4337	.9939
I	R	.03944	.17612	1.000	-.4834	.5623
	A	-.70270	.29300	.203	-1.5726	.1671
	S	-.25826	.15717	.654	-.7249	.2083
	E	.24069	.17612	.819	-.2822	.7635
	C	-.12492	.20198	.996	-.7245	.4747
	Outros sectores	.31952	.25164	.865	-.4275	1.0666
A	R	.74214	.28344	.124	-.0993	1.5836
	I	.70270	.29300	.203	-.1671	1.5726
	S	.44444	.27207	.661	-.3633	1.2521
	E	.94340*	.28344	.017	.1019	1.7848
	C	.57778	.30019	.466	-.3134	1.4690
	Outros sectores	1.02222*	.33562	.040	.0259	2.0186
S	R	.29769	.13852	.327	-.1135	.7089
	I	.25826	.15717	.654	-.2083	.7249
	A	-.44444	.27207	.661	-1.2521	.3633
	E	.49895*	.13852	.007	.0877	.9102

	C	.13333	.17019	.986	-.3719	.6386
	Outros sectores	.57778	.22692	.147	-.0959	1.2514
E	R	-.20126	.15970	.869	-.6754	.2728
	I	-.24069	.17612	.819	-.7635	.2822
	A	-.94340*	.28344	.017	-1.7848	-.1019
	S	-.49895*	.13852	.007	-.9102	-.0877
	C	-.36562	.18783	.451	-.9232	.1920
	Outros sectores	.07883	.24043	1.000	-.6350	.7926
C	R	.16436	.18783	.976	-.3933	.7220
	I	.12492	.20198	.996	-.4747	.7245
	A	-.57778	.30019	.466	-1.4690	.3134
	S	-.13333	.17019	.986	-.6386	.3719
	E	.36562	.18783	.451	-.1920	.9232
	Outros sectores	.44444	.25997	.610	-.3273	1.2162
Outros sectores	R	-.28008	.24043	.907	-.9939	.4337
	I	-.31952	.25164	.865	-1.0666	.4275
	A	-1.02222*	.33562	.040	-2.0186	-.0259
	S	-.57778	.22692	.147	-1.2514	.0959
	E	-.07883	.24043	1.000	-.7926	.6350
	C	-.44444	.25997	.610	-1.2162	.3273
Reconhecime R nto	I	.17440	.19137	.971	-.3937	.7425
	A	-.56164	.30798	.533	-1.4760	.3527
	S	-.17275	.15052	.913	-.6196	.2741
	E	-.13836	.17353	.985	-.6535	.3768
	C	-.49497	.20409	.192	-1.1009	.1109
	Outros sectores	-.15052	.26125	.997	-.9261	.6251
I	R	-.17440	.19137	.971	-.7425	.3937
	A	-.73604	.31838	.242	-1.6812	.2091
	S	-.34715	.17078	.396	-.8542	.1599
	E	-.31277	.19137	.660	-.8809	.2554
	C	-.66937*	.21947	.040	-1.3209	-.0178
	Outros sectores	-.32492	.27343	.898	-1.1367	.4868
A	R	.56164	.30798	.533	-.3527	1.4760
	I	.73604	.31838	.242	-.2091	1.6812
	S	.38889	.29563	.844	-.4888	1.2665
	E	.42327	.30798	.815	-.4910	1.3376
	C	.06667	.32618	1.000	-.9017	1.0350
	Outros sectores	.41111	.36468	.919	-.6715	1.4938
S	R	.17275	.15052	.913	-.2741	.6196
	I	.34715	.17078	.396	-.1599	.8542
	A	-.38889	.29563	.844	-1.2665	.4888
	E	.03438	.15052	1.000	-.4125	.4812
	C	-.32222	.18493	.588	-.8712	.2268
	Outros sectores	.02222	.24657	1.000	-.7098	.7542
E	R	.13836	.17353	.985	-.3768	.6535
	I	.31277	.19137	.660	-.2554	.8809
	A	-.42327	.30798	.815	-1.3376	.4910
	S	-.03438	.15052	1.000	-.4812	.4125
	C	-.35660	.20409	.585	-.9625	.2493

	Outros sectores	-.01216	.26125	1.000	-.7878	.7634
C	R	.49497	.20409	.192	-.1109	1.1009
	I	.66937*	.21947	.040	.0178	1.3209
	A	-.06667	.32618	1.000	-1.0350	.9017
	S	.32222	.18493	.588	-.2268	.8712
	E	.35660	.20409	.585	-.2493	.9625
	Outros sectores	.34444	.28248	.886	-.4942	1.1831
Outros sectores	R	.15052	.26125	.997	-.6251	.9261
	I	.32492	.27343	.898	-.4868	1.1367
	A	-.41111	.36468	.919	-1.4938	.6715
	S	-.02222	.24657	1.000	-.7542	.7098
	E	.01216	.26125	1.000	-.7634	.7878
	C	-.34444	.28248	.886	-1.1831	.4942

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Anexo E

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Emprego	Entre Grupos	15.351	6	2.559	3.627	.002
	Nos grupos	208.781	296	.705		
	Total	224.132	302			
Carreira	Entre Grupos	3.306	6	.551	.826	.550
	Nos grupos	197.403	296	.667		
	Total	200.709	302			
Chamamento	Entre Grupos	26.893	6	4.482	7.501	<.001
	Nos grupos	176.880	296	.598		
	Total	203.773	302			

Anexo F

Comparações múltiplas

Tukey HSD

Variável dependente	(I) Indique a área profissional em que trabalha, da lista abaixo: - Selected Choice	(J) Indique a área profissional em que trabalha, da lista abaixo: - Selected Choice	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Emprego	R	I	.36989	.17992	.382	-.1642	.9040
		A	.58302	.28956	.408	-.2766	1.4426
		S	.29662	.14151	.358	-.1235	.7167
		E	-.12938	.16315	.986	-.6137	.3550
		C	-.20031	.19188	.943	-.7700	.3693
		Outros sectores	-.05984	.24562	1.000	-.7890	.6694
	I	R	-.36989	.17992	.382	-.9040	.1642
		A	.21313	.29933	.992	-.6755	1.1018
		S	-.07327	.16056	.999	-.5499	.4034
		E	-.49927	.17992	.084	-1.0334	.0349
		C	-.57021	.20634	.087	-1.1828	.0424
		Outros sectores	-.42973	.25707	.636	-1.1929	.3335
	A	R	-.58302	.28956	.408	-1.4426	.2766
		I	-.21313	.29933	.992	-1.1018	.6755
		S	-.28639	.27794	.947	-1.1115	.5387
		E	-.71240	.28956	.178	-1.5720	.1472

		C	-0.78333	.30667	.144	-1.6938	.1271
		Outros sectores	-.64286	.34287	.499	-1.6607	.3750
S		R	-.29662	.14151	.358	-.7167	.1235
		I	.07327	.16056	.999	-.4034	.5499
		A	.28639	.27794	.947	-.5387	1.1115
		E	-.42600*	.14151	.044	-.8461	-.0059
		C	-.49694	.17386	.068	-1.0131	.0192
		Outros sectores	-.35646	.23182	.722	-1.0447	.3317
E		R	.12938	.16315	.986	-.3550	.6137
		I	.49927	.17992	.084	-.0349	1.0334
		A	.71240	.28956	.178	-.1472	1.5720
		S	.42600*	.14151	.044	.0059	.8461
		C	-.07093	.19188	1.000	-.6406	.4987
		Outros sectores	.06954	.24562	1.000	-.6597	.7987
C		R	.20031	.19188	.943	-.3693	.7700
		I	.57021	.20634	.087	-.0424	1.1828
		A	.78333	.30667	.144	-.1271	1.6938
		S	.49694	.17386	.068	-.0192	1.0131
		E	.07093	.19188	1.000	-.4987	.6406
		Outros sectores	.14048	.26558	.998	-.6480	.9289
Outros sectores		R	.05984	.24562	1.000	-.6694	.7890
		I	.42973	.25707	.636	-.3335	1.1929
		A	.64286	.34287	.499	-.3750	1.6607
		S	.35646	.23182	.722	-.3317	1.0447
		E	-.06954	.24562	1.000	-.7987	.6597
		C	-.14048	.26558	.998	-.9289	.6480
Chamamento	R	I	-.38834	.16561	.226	-.8800	.1033
		A	-.82780*	.26652	.034	-1.6190	-.0366
		S	-.56335*	.13025	<.001	-.9500	-.1767
		E	.05912	.15017	1.000	-.3867	.5049
		C	.03442	.17662	1.000	-.4899	.5588
		Outros sectores	.08998	.22608	1.000	-.5812	.7612
I		R	.38834	.16561	.226	-.1033	.8800
		A	-.43946	.27551	.686	-1.2574	.3785
		S	-.17502	.14779	.900	-.6138	.2637
		E	.44746	.16561	.101	-.0442	.9391
		C	.42276	.18992	.285	-.1411	.9866
		Outros sectores	.47832	.23662	.403	-.2241	1.1808
A		R	.82780*	.26652	.034	.0366	1.6190
		I	.43946	.27551	.686	-.3785	1.2574
		S	.26444	.25583	.946	-.4950	1.0239
		E	.88692*	.26652	.017	.0957	1.6781
		C	.86222*	.28227	.039	.0242	1.7002
		Outros sectores	.91778	.31559	.059	-.0191	1.8547
S		R	.56335*	.13025	<.001	.1767	.9500
		I	.17502	.14779	.900	-.2637	.6138
		A	-.26444	.25583	.946	-1.0239	.4950
		E	.62247*	.13025	<.001	.2358	1.0092
		C	.59778*	.16003	.004	.1227	1.0729

	Outros sectores	.65333*	.21337	.038	.0199	1.2868
E	R	-.05912	.15017	1.000	-.5049	.3867
	I	-.44746	.16561	.101	-.9391	.0442
	A	-.88692*	.26652	.017	-1.6781	-.0957
	S	-.62247*	.13025	<.001	-1.0092	-.2358
	C	-.02470	.17662	1.000	-.5490	.4996
	Outros sectores	.03086	.22608	1.000	-.6403	.7020
C	R	-.03442	.17662	1.000	-.5588	.4899
	I	-.42276	.18992	.285	-.9866	.1411
	A	-.86222*	.28227	.039	-1.7002	-.0242
	S	-.59778*	.16003	.004	-1.0729	-.1227
	E	.02470	.17662	1.000	-.4996	.5490
	Outros sectores	.05556	.24445	1.000	-.6702	.7813
Outros sectores	R	-.08998	.22608	1.000	-.7612	.5812
	I	-.47832	.23662	.403	-1.1808	.2241
	A	-.91778	.31559	.059	-1.8547	.0191
	S	-.65333*	.21337	.038	-1.2868	-.0199
	E	-.03086	.22608	1.000	-.7020	.6403
	C	-.05556	.24445	1.000	-.7813	.6702

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Anexo G

Introdução

Desde já, obrigado pela sua participação.

No âmbito do meu mestrado em Psicologia Social e das Organizações, estou a estudar diferentes perspetivas dos indivíduos sobre o seu trabalho.

Para participar nesta investigação somente tem de estar a trabalhar há mais de três meses numa organização. No entanto, devido às características da investigação, os regimes de estágio e voluntariado não poderão ser considerados.

O questionário terá a duração de aproximadamente 10-12 minutos.

Pedimos que responda às questões seguintes de forma sincera. Não existem respostas certas ou erradas.

Os seus dados serão tratados com confidencialidade e anonimato.

Obrigado pela sua participação! Qualquer dúvida que tenha pode enviar um email para 25975@alunos.ispa.pt

Desde já obrigado pela sua participação.

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Género: Feminino / Masculino / Prefiro não dizer

Habilitações literárias: Até ao 9º ano (ensino básico) / Até ao 12º ano (ensino secundário) / CTESP – Curso técnico Superior Profissional / Licenciatura/bachelorato / Mestrado / Doutoramento

Idade: (aberto)

Está empregado há mais de 3 meses? Sim / Não

Estado civil: Solteiro / Casado(a)/União de facto / Divorciado / Viúvo

Indique a área profissional em que trabalha, da lista abaixo:

Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca
Desporto
Arquitetura, Engenharia Civil e Construção
Defesa e segurança pública/privada
Indústrias transformadoras e extrativas
Informática
Transporte passageiros e/ou mercadorias, distribuição e armazenagem
Investigação
Artes e cultura
Educação
Saúde pública/privada e apoio social
Recursos Humanos - Formação, Consultoria etc.
Comércio por grosso e a retalho
Advocacia e política
Turismo, alojamento, restauração e similares
Jornalismo, Publicidade, Marketing e Redes Sociais
Atividades financeiras e de seguros
Outros sectores _____

Por favor, especifique a sua área profissional

O questionário é sobre a sua opinião sobre as suas condições de trabalho

Note que as escalas de resposta podem mudar

Seguidamente, indique para cada uma das seguintes afirmações, a opção de resposta que mais se adequa à sua opinião:

1- Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Frequentemente; 5- Sempre

1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?
2. Com que frequência fica com trabalho atrasado?
3. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?
4. Precisa de trabalhar muito rapidamente?
5. Trabalha a um ritmo elevado ao longo de toda a jornada de trabalho?
6. O seu trabalho exige a sua atenção constante?
7. O seu trabalho requer que memorize muitas informações?
8. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?
9. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?
10. O seu trabalho coloca-o/a em situações emocionalmente perturbadoras?
11. No seu trabalho tem de lidar com os problemas pessoais de outras pessoas?
12. O seu trabalho exige emocionalmente de si?
13. Tem um elevado grau de influência nas decisões sobre o seu trabalho?
14. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?
15. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?
16. Tem alguma influência sobre o modo como faz o seu trabalho?
17. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?
18. O seu trabalho permite-lhe usar as suas competências ou capacidades?
19. O seu trabalho permite-lhe desenvolver as suas competências?
20. Pode decidir quando faz as suas pausas?
21. Pode tirar férias mais ou menos quando deseja?
22. Pode fazer uma pausa no trabalho para falar com um/a colega?
23. O seu trabalho tem algum significado para si?
24. Sente que o seu trabalho é importante?
25. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?
26. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?
27. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?

28. Sente orgulho em pertencer a esta organização/empresa?
29. No seu local de trabalho é informado/a com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?
30. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?
31. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gestão de topo?
32. A gestão de topo do seu local de trabalho respeita-o/a?
33. É tratado/a de forma justa no seu local de trabalho?
34. O seu trabalho tem objectivos claros?
35. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?
36. Sabe exatamente o que é esperado de si?
37. Faz coisas no seu trabalho com que uns concordam mas outros não?
38. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?
39. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?

Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que ...

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

40. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento/formação?
41. Faz um bom planeamento do trabalho?
42. É eficaz a resolver conflitos?
43. Dá prioridade à satisfação no trabalho?

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

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

44. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho, se necessário?
45. Com que frequência os seus colegas estão receptivos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho, se necessário?
46. Com que frequência os seus colegas falam consigo sobre o seu próprio desempenho laboral?
47. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?
48. Com que frequência tem ajuda e apoio da sua chefia direta, se necessário?
49. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre o seu desempenho laboral?
50. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?
51. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?
52. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?

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

1- Nada; 2- Um pouco; 3- Moderadamente; 4- Muito; 5- Extremamente

53. Sente-se preocupado/a em ficar desempregado/a?
54. Sente-se preocupado/a com a dificuldade em encontrar outro trabalho se ficar desempregado/a?
55. Sente-se preocupado/a em ser transferido/a para outro posto de trabalho contra a sua vontade?
56. Preocupa-o/a que o seu horário de trabalho (turno, dias úteis, hora de entrada e saída...) seja mudado contra sua vontade?
57. Sente-se preocupado/a com uma diminuição na sua retribuição (redução, introdução de remuneração variável...)?
58. Está satisfeito(a) com a qualidade do trabalho realizado?

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

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

59. Os trabalhadores confiam uns nos outros de um modo geral?
60. Os trabalhadores ocultam informações uns dos outros?
61. Os trabalhadores ocultam informação à gestão de topo?
62. A gestão de topo confia nos seus trabalhadores para fazerem o seu trabalho bem?
63. Os trabalhadores confiam na informação que lhes é transmitida pela gestão de topo?
64. Os trabalhadores podem expressar as suas opiniões à gestão de topo?
65. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?
66. O trabalho é distribuído de forma justa?
67. As sugestões dos trabalhadores são tratadas de forma séria pela gestão de topo?
68. Quando os trabalhadores fazem um bom trabalho são reconhecidos?

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

1- Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Frequentemente; 5- Sempre

69. Sente que o seu trabalho lhe exige tanta energia, que acaba por afetar a sua vida privada/familiar negativamente?

70. Sente que o seu trabalho lhe exige tanto tempo, que acaba por afetar a sua vida privada/familiar negativamente?

71. As exigências do seu trabalho interferem com a sua vida privada e familiar?

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

1- Nada; 2- Um pouco; 3- Moderadamente; 4- Muito; 5- Extremamente

72. As suas perspetivas de trabalho?

73. O seu trabalho de uma forma global?

74. A forma como as suas capacidades e competências são usadas?

Em geral ...

5- Excelente; 4 – Muito Boa; 3 – Boa; 2 -Razoável; 1 – Fraca

75. Sente que a sua saúde é

Em geral...

1- Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Frequentemente; 5- Sempre

76. Sou sempre capaz de resolver problemas se tentar o suficiente.

77. É fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.

Com que Frequência durante as últimas 4 semanas ...

1- Nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4- Frequentemente; 5- Sempre

78. Sentiu dificuldade em adormecer?

79. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?

80. Tem-se sentido fisicamente exausto/a?

81. Tem-se sentido emocionalmente exausto/a?

82. Tem-se sentido irritado/a?

83. Tem-se sentido ansioso/a?

84. Tem-se sentido triste?

85. Tem sentido falta de interesse por coisas do quotidiano?

Para este questionário, peço que responda até que ponto cada uma das afirmações descreve a sua realidade profissional através de uma escala de 6 pontos desde Discordo Totalmente=1 até Concordo Totalmente=6.

1. Sou apaixonado(a) pelo meu trabalho.

2. Recuso-me a envolver-me emocionalmente com o meu trabalho.

3. A minha felicidade depende do meu sucesso profissional.
4. O meu trabalho é a minha missão de vida.
5. Esforço-me para ser reconhecido(a).
6. O meu trabalho é crucial para a organização/sociedade.
7. Sacrificaria qualquer coisa pelo meu trabalho.
8. Se não dependesse economicamente do meu trabalho nunca mais o faria.
9. Espero progredir na Carreira a médio/longo prazo.
10. O meu trabalho é profundamente gratificante.
11. Obtenho satisfação pessoal através do meu trabalho.
12. Tento sempre cumprir estritamente o meu horário, não mais.
13. Sou capaz de sacrifícios pessoais só para atingir desempenhos elevados.
14. Quando faço trabalho extraordinário, faço-o apenas tendo em vista o acréscimo monetário.
15. Habitualmente levo trabalho para casa.
16. Fico frustrado(a) quando não atinjo o desempenho a que me propus.
17. Mesmo quando não estou a trabalhar não consigo deixar de me preocupar.
18. Sinto que não seria tão feliz em qualquer outro trabalho.
19. Se pudesse voltar atrás escolheria outro trabalho/profissão.
20. Faço horas extra sem qualquer sacrifício.
21. Este trabalho preenche-me a 100%.
22. A minha realização pessoal depende da minha realização profissional.
23. Não aconselharia a ninguém este trabalho.
24. Ao domingo à noite já desejo que chegue sexta-feira.
25. Não estaria num Emprego que não me desse oportunidade de desenvolvimento e progressão.
26. Gostava de ser aumentado, mas não promovido a um cargo que implique mais responsabilidade.
27. Não sacrifico a minha vida pessoal/familiar pelo meu trabalho.
28. Caso tivesse segurança financeira continuaria a trabalhar mesmo que não fosse pago.
29. O trabalho é uma fonte de rendimento, mas também de poder e estatuto social.
30. Evito ao máximo levar trabalho para casa.
31. Não me identifico com o meu trabalho.
32. A maior recompensa que retiro do meu trabalho é a minha satisfação, felicidade e bem-estar.
33. Invisto na minha formação tendo em vista uma possível ascensão na Carreira.
34. Estou sempre desejoso que chegue as férias/reforma.
35. Trabalho apenas o suficiente para sustentar o meu estilo de vida.
36. É inevitável descrever-me pelo que sou profissionalmente, ex.: "sou administrativo(a)", "sou dentista".
37. Se pudesse procuraria outro trabalho que me realizasse pessoalmente.
38. O meu trabalho ajuda a tornar o mundo um lugar melhor.

Agradecimentos Muito Obrigado pelo tempo que me dispensou

Qualquer questão que tenha pode enviar um email para 25975@alunos.ispa.pt
Obrigado pela sua participação!

