

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

A Relação entre a Satisfação no Trabalho e o *Stress* Profissional dos Portugueses e a sua Influência nos Significados Atribuídos ao Trabalho

Filipa Barreto Martins

M

2021



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

A RELAÇÃO ENTRE A SATISFAÇÃO NO TRABALHO E O *STRESS*
PROFISSIONAL DOS PORTUGUESES E A SUA INFLUÊNCIA NOS
SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS AO TRABALHO

Filipa de Jesus Costa Barreto Martins

junho de 2021

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia,
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto,
Orientada pelo Professor Doutor ***Carlos Gonçalves*** (FPCEUP)

Avisos Legais

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, a autora declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. A autora declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

Resumir um obrigado a uma simples página não é fácil nem é, sequer, suficiente. No entanto, não posso deixar de reconhecer todos aqueles que me ajudaram e apoiaram, não só ao longo do meu percurso académico, mas também ao longo da vida.

À minha família, quero agradecer por sempre acreditarem em mim, por me ensinarem que trabalho árduo só traz recompensas e por servirem como um exemplo a seguir.

À minha mãe, que me ensinou o que é ser uma mulher forte e guerreira, e por me incentivar a fazer mais e melhor, a lutar pelos meus sonhos, em Portugal ou no estrangeiro. Por nunca me deixar abdicar dos meus objetivos, por todos os sacrifícios que fez para eu chegar onde estou hoje.

À minha irmã, o meu modelo a seguir, a minha inspiração para tudo o que faço, a pessoa que mais quero deixar orgulhosa. Que me ensinou a ter confiança, e me mostrou o mundo, desde pequeninas. Que me guia em todos os momentos, que alinha nos meus planos. A minha companheira de viagens, de aventuras e de idas ao cinema.

Ao meu namorado, meu parceiro. Por me dar a mão quando eu quero, e me dar um empurrão na direção certa, quando eu preciso.

Às minhas amigas, colegas de curso e parceiras da vida, que caminharam comigo ao longo deste incrível percurso, e que irão continuar a caminhar ao meu lado, enquanto crescemos. Mal posso esperar para vos ver alcançar todos os vossos sonhos e muito mais.

Também à minha melhor amiga, que me viu crescer e sair da nossa cidade, e que sempre me recebe de braços abertos, quando eu volto, como se eu nunca tivesse ido, e como se a distância não importasse.

Por fim, ao meu orientador, que me guiou durante esta etapa, incrível e desafiante, que me deu espaço para trabalhar as minhas ideias, enquanto me orientava para o caminho certo.

A todos os que olharam por mim, que me apoiaram, que me viram crescer: obrigada.

Resumo

O impacto do trabalho nas nossas vidas é uma das questões fundamentais da psicologia do trabalho, que procura explorar o papel vital da atividade profissional na identidade pessoal e social do indivíduo (Moria et al., 2007), uma vez que o trabalho influencia, também, os seus comportamentos e atitudes (Schweitzer et al., 2016). O presente estudo tem como objetivo compreender de que forma a satisfação profissional se relaciona com o *stress* ocupacional, e se existe uma relação entre estas variáveis e os significados atribuídos ao trabalho, e de que forma é que as variáveis supramencionadas se relacionam com as características sociodemográficas dos participantes. Adicionalmente, procura perceber o impacto do COVID-19 nos níveis de *stress* e satisfação profissional dos indivíduos, e nos significados atribuídos ao trabalho. A amostra é constituída por 461 trabalhadores portugueses, sendo 264 do género feminino e 194 do género masculino, que responderam a um questionário *online* contruído com três instrumentos de medida: o Questionário de *Stress* Ocupacional (QSO), a Escala de Satisfação com o Trabalho (EST) e a Escala de Significados atribuídos ao Trabalho (ESAT). Os resultados indicam que existe uma correlação positiva entre as dimensões da Satisfação Profissional e as dimensões do *Stress* Ocupacional, e verifica-se, também, que os Significados do Trabalho têm correlações negativas com o *Stress* Ocupacional e uma correlação positiva e significativa com a Satisfação Profissional. Sincronicamente, verifica-se que os trabalhadores de empresas privadas são os mais satisfeitos profissionalmente, enquanto que os trabalhadores de empresas públicas apresentam maiores níveis de *stress* ocupacional, assim como os trabalhadores divorciados, viúvos ou numa união de facto. Verifica-se que os homens atribuem mais significado ao trabalho comparativamente às mulheres, e os colaboradores que trabalham mais de 40 horas semanais atribuem mais significado ao trabalho, em todas as suas dimensões. Por fim, verifica-se uma alteração significativa nos níveis de *stress* e satisfação profissional percebidos pelos trabalhadores portugueses, durante a pandemia do COVID-19. Os resultados desta investigação apontam para a relevância do *stress* e satisfação ocupacional e dos significados do trabalho; por isso, é imperativo a promoção de contextos de trabalho onde os colaboradores se sintam seguros, apoiados e envolvidos em relações cooperantes, em ordem à prevenção do *stress* ocupacional e promoção da satisfação com o trabalho.

Palavras-chave: Satisfação Profissional; *Stress* Ocupacional; Significados do Trabalho; Trabalhadores; COVID-19.

Abstract

The impact of work in our lives is one of the fundamental questions in work psychology, that aims to explore the vital role of the individual's professional activity, in their personal and social identity (Moria et al., 2007), given that their work also influences their behaviors and attitudes (Schweitzer et al., 2016). The present study objective is to understand in what way work's satisfaction is related with occupational stress, and how these variables influence the meaning we attribute to our work, as well as understanding the correlation between these three variables and the socio-demographic characteristics of the participants of this study. Additionally, this investigation intends to explore the impact of COVID-19 in the occupational stress and satisfaction of the participants, and in the inherent meanings associated with their work. The sample is composed by 461 Portuguese workers, of which 264 are females and 194 are males, and all of them answer an online questionnaire, that comprehends three instruments of measure: o Questionário de *Stress* Ocupacional (QSO), a Escala de Satisfação com o Trabalho (EST) e a Escala de Significados atribuídos ao Trabalho (ESAT). The results indicate a positive correlation between the different dimensions of Professional Satisfaction and the dimensions of Occupational Stress, a positive correlation between the meanings associated with work and professional stress and a negative correlation between the meanings of work and occupational stress. Synchronically, the workers from private enterprises appear to be more satisfied with their professional activity, whereas those that work in public organizations present higher occupational stress levels, as well as those who are divorced, widowers, or in a non-marital partnership. Consequently, men seem to attribute a more positive and significant meaning to their professional activity, when compared to women, and those professionals that work over 40 hours a week also attribute more meaning to their work, when compared to other participants. Lastly, there is a significant change in the occupational stress and satisfaction levels of the Portuguese workers that participated in this study, during the COVID-19 pandemic. These results indicate and support the influence of occupational stress and satisfaction in the individual's life and in their meanings attributed to work, hence highlighting the necessity of promoting a safe work environment, with satisfactory conditions, where the workers feel supported and involved, aiming to prevent occupational stress and promoting their satisfaction at work.

Key words: Professional Satisfaction, Occupational Stress; Meanings attributed to work; Workers; COVID-19.

Résumé

L'impact du travail sur nos vies est l'une des questions fondamentales de la psychologie du travail, qui pour objectif d'exploiter le rôle vital de l'activité professionnelle dans l'identité personnelle et sociale de l'individu (Moria et al., 2007) puisque le travail est associé à la construction de l'identité du sujet, et à ses comportements et attitudes (Schweitzer et al., 2016). L'objectif de cette étude est de comprendre comment la satisfaction professionnelle est liée au *stress* au travail: s'il existe un lien entre ces variables d'étude et les significations attribuées au travail et comment sont elles liées aux caractéristiques sociodémographiques des personnes. Complémentairement, il tente de comprendre l'impact de la COVID-19 sur le niveau de *stress* et la satisfaction professionnelle des individus, ainsi que sur l'importance et le sens attribués au travail. L'échantillon de cette étude se compose de 461 travailleurs portugais, dont 264 de sexe féminin et 194 de sexe masculin, qui ont répondu à un questionnaire en ligne réalisé avec trois instruments de mesure: o Questionário de *Stress* Ocupacional (QSO), a Escala de Satisfação com o Trabalho (EST) e a Escala de Significados atribuídos ao Trabalho (ESAT). Dans les résultats, on peut constater qu'il existe une corrélation positive entre la satisfaction professionnelle et le *stress* au travail, ainsi que l'importance attribuée au travail ont des corrélations négatives avec le *Stress* Professionnel et une corrélation positive et significative avec la Satisfação Professionnelle. Parallèlement, on vérifie que les salariés des entreprises privées sont les plus satisfaits professionnellement, alors que les employés des entreprises publiques présentent les plus grands niveaux de *stress* professionnel, ainsi que les travailleurs divorcés, veufs ou en concubinage. On constate également que les hommes attachent plus d'importance au travail par rapport aux femmes, et que les collaborateurs qui travaillent plus de 40 heures ce sont des individus que valorisent le plus l'activité professionnelle. Enfin, les niveaux de *stress* et de satisfaction professionnelle perçus par les travailleurs portugais au cours de la crise sanitaire actuelle ont sensiblement changé. Les résultats de ces recherches montrent l'impact du *stress*, de la satisfaction au travail et de l'importance que les employés attribuent au travail; il est donc impératif de promouvoir des contextes de travail où les collaborateurs se sentent en sécurité, soutenus et intégrés dans des relations de coopération, afin de prévenir le *stress* professionnel et de promouvoir la satisfaction professionnelle.

Mots-clés: Satisfação Professionnel; *Stress* Professionnel; L'importance du Travail; Travailleurs; COVID-19

Índice

Introdução	1
Enquadramento Teórico	3
1. Satisfação Profissional.....	3
2. <i>Stress</i> Profissional	6
3. Significados do Trabalho.....	9
Estudo Empírico	12
1. Objetivo Geral de Investigação	12
1.1. Objetivos Específicos e Questões de Investigação	12
1.2. Metodologia do Estudo	14
1.3. Caracterização da amostra: Descrição dos Participantes	15
1.4. Instrumentos Utilizados no Estudo	16
Apresentação e Discussão dos Resultados	22
1. Apresentação dos Resultados	22
1.1. O COVID-19 e a sua influência no <i>Stress</i> e Satisfação Ocupacional, e nos Significados atribuídos ao Trabalho	22
1.2. Estudos correlacionais entre as variáveis de estudo.....	24
1.3. Relação entre a Satisfação Profissional, <i>Stress</i> Ocupacional e os Significados atribuídos ao Trabalho e as variáveis sociodemográficas	28
2. Discussão de Resultados.....	36
2.1. Impacto do COVID-19 na Satisfação Profissional, <i>Stress</i> Ocupacional e nos Significados atribuídos ao Trabalho.....	36
2.2. Relação entre a Satisfação Profissional e o <i>Stress</i> Ocupacional	37
2.3. Relação entre a Satisfação Profissional, o <i>Stress</i> Ocupacional e os Significados atribuídos ao Trabalho.....	38
2.4. Relação entre a Satisfação Profissional, <i>Stress</i> Ocupacional e os Significados atribuídos ao Trabalho e as variáveis sociodemográficas	40
Considerações Finais	45
Referências Bibliográficas.....	47
Anexos	56
Anexo A: Questionário de Investigação	56
Apêndice A: Significados Atribuídos ao Trabalho (Versão Revista 2021).....	70

Introdução

O *stress* ocupacional e a satisfação com o trabalho são duas das dimensões com crescente investigação dentro da Psicologia do Trabalho e das Organizações, por se reconhecer o impacto destas duas variáveis no contexto de trabalho dos profissionais e nas suas vidas pessoais e familiares. Assim, surgiu a motivação para a realização de um estudo de investigação dentro desta temática, onde se pretende compreender a relação existente entre o *stress* ocupacional percebido pelos trabalhadores e a satisfação profissional, e se esta relação interfere nos significados atribuídos ao trabalho.

A pesquisa de informação acerca da temática abordada no estudo é um importante passo da investigação, visto que a consulta de qualquer conhecimento e literatura prévia relativamente à temática possibilita a recolha de informação, sobre o tópico em si e as diferentes questões de investigação, mas também permite o desenvolvimento de conhecimento sobre as conclusões previamente levantadas pela investigação existente até então (Arriaga & Sales, 2016).

Não obstante, existem variados estudos conceituados e distintos sobre a Satisfação com o Trabalho (Carlotto & Camara, 2008; Cunha et al., 2016; Fonseca, 2018; Graça, 2000; Inuwa, 2016; Jordão, 2020a; Robbins & Judge, 2013a; Kapur, 2018; Mowday, Porter & Steers, 2013 e Moreira, 2017) e sobre o *Stress* Ocupacional dos trabalhadores (Coelho, 2018; Doron et al., 2015; Fonseca, 2018; LaMontagne et al, 2014; Nelson & Simmons, 2003; Reisa, Gomes & Simões, 2018; Robbins & Judge, 2013b; Santos & Cardoso, 2010 e Skinner et al., 2003).

Considerando a revisão literária realizada preliminarmente, aquando a escolha do tema de investigação, a autora considerou que seria oportuno procurar investigar as variáveis acima mencionadas, e de que forma se correlacionam entre si, e, posteriormente, avaliar a construção de significados do trabalho, por parte dos trabalhadores portugueses (Deetz et al., 2020; Fernandes & Gonçalves, 2010; Gonçalves & Coimbra, 2006; Granero, Blanch e Ochoa, 2018; Kar & Elangovan, 2019; Magalhães e Silva, 2010; Martins & Coimbra, 2014; Monteiro e Gonçalves 2015; Pereira et al., 2017 e Tolfo, 2015), e avaliar se existe uma correlação entre a Satisfação e *Stress* Profissional, e esta dimensão.

A presente investigação encontra-se dividida em três componentes centrais e estruturantes do trabalho apresentado, compondo-se por: Enquadramento Teórico dos

conceitos abordados, onde se apresenta a revisão de literatura realizada sobre as principais variáveis em estudo: a satisfação com o trabalho, o *stress* ocupacional percebido e a significância atribuída ao trabalho. O enquadramento concetual envolve a revisão de estudos empíricos e revisões sistemáticas sobre as variáveis em estudo, de forma a produzir uma síntese organizada dos tópicos de investigação, de forma a situar o investigador no panorama científico (Arriaga & Sales, 2016).

Na segunda parte deste trabalho de investigação, desenvolve-se o estudo empírico da temática de investigação, onde são apresentados os objetivos do estudo e as questões de investigação. Incluí, do mesmo modo, a caracterização do estudo e do tipo de pesquisa e metodologia envolvida no desenvolvimento da investigação. Seguidamente, será descrito o método do estudo, incluindo a caracterização da amostra, os materiais e instrumentos utilizados no estudo, a metodologia para recolha de e tratamento de dados e os procedimentos seguidos. (Arriaga & Sales, 2016).

Na terceira parte deste trabalho, apresentam-se a análise dos dados e resultados obtidos, procurando responder às questões inicialmente colocadas. Com base da revisão de literatura realizada no âmbito deste trabalho, procede-se à discussão dos resultados do estudo.

Por fim, apresentam-se as conclusões principais, que visam interpretar os resultados previamente analisados, assim como refletir sobre as principais limitações encontradas ao longo do desenvolvimento do estudo de investigação, assim como as implicações do estudo empírico para a Psicologia (Arriaga & Sales, 2016).

Enquadramento Teórico

A centralidade do trabalho nas vidas das pessoas é a questão fundamental das bases epistemológicas do trabalho, uma vez que o trabalho é associado à construção da identidade do sujeito, e como esta se relaciona com os seus comportamentos (Schweitzer et al., 2016).

A promoção do bem-estar dos trabalhadores no local da atividade laboral é um dos principais objetivos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, visto que um ambiente propício a doenças causadas pelo *stress* ocupacional, não só acarreta consequências para o indivíduo, mas também para a organização (Jordão, 2020a). A promoção da saúde dos colaboradores, no local de trabalho, tem como objetivo a humanização do local do trabalho, com um impacto significativo nas condições de trabalho, assim como na integração e motivação dos colaboradores na organização (Oliveira, 2018). Adicionalmente, também contribui para a construção de uma imagem positiva da organização e de quem a compõe, visto que esta se mostra preocupada com o bem-estar dos seus colaboradores (Oliveira, 2018).

Nos subcapítulos seguintes, definem-se e esclarecem-se cada uma das variáveis apresentadas, com o objetivo de desenvolver uma compreensão mais profunda sobre as mesmas.

1. Satisfação Profissional

A satisfação com o trabalho é uma variável de crescente importância na Psicologia do Trabalho, visto ser considerada um aspeto fundamental na avaliação da qualidade de vida do indivíduo e o seu bem-estar psicológico, e de que forma a satisfação com o trabalho afeta a qualidade de vida do indivíduo, a vários níveis para além da dimensão da carreira (Carlotto & Câmara, 2008; Inuwa, 2016; Robbins & Judge, 2013a).

Por se tratar de um conceito com uma multiplicidade de dimensões que a definem, não é possível assumir uma única definição para a satisfação do trabalho, no entanto, é plausível reunir um conjunto diverso de definições de forma a construir uma conceção compreensível. Deste modo, podemos retratar a satisfação no trabalho como “um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem seu trabalho” (Carlotto & Câmara, 2008, p. 203). Esta definição assenta na descrição concedida por Locke (1976,

citado em Moreira, 2017), que considera que a satisfação profissional se trata de um estado emocional positivo, que resulta da percepção que o indivíduo tem sobre o seu trabalho e a correspondência entre os seus valores pessoais e os valores organizacionais, que servem como orientação para o seu trabalho.

De um modo geral, os modelos de investigação sobre a temática da satisfação do trabalho podem assumir uma abordagem disposicional, centrada nas características individuais do indivíduo, que influenciam o nível de satisfação que determinado sujeito sente (Cunha et al., 2016; Judge & Klinger, 2008), e que procura determinar a variância da satisfação profissional e de que forma esta é explicada por fatores pessoais específicos ao sujeito (Jordão, 2020a). Da mesma forma, a abordagem situacional da satisfação profissional procura avaliar quais são as características da situação específica do indivíduo que podem levar a uma maior ou menor satisfação profissional, como por exemplo, as características do trabalho, o clima organizacional, relações com os outros trabalhadores e chefia, entre outros (Jordão, 2020a; Judge & Klinger, 2008). Por fim, a abordagem interacionista procura avaliar a relação entre as características do sujeito e as características da situação e de que forma é que esta relação explica os níveis de (in)satisfação do sujeito, no trabalho (Jordão, 2020a).

Analisando a variável da satisfação profissional, podemos considerar que esta resulta de três dimensões diferentes: a dimensão afetiva, composta pelos sentimentos associados à atitude em questão; a dimensão cognitiva, ou seja, as crenças do indivíduo em relação à sua situação atual; e a dimensão comportamental, caracterizada pelas ações intencionais do indivíduo. Estas três dimensões estão interligadas entre si, sendo que a dimensão cognitiva serve como base para a dimensão afetiva, que, por conseguinte, se irá traduzir num comportamento intencional. (Robbins & Judge, 2013a). Assim, a forma como o sujeito caracteriza a sua satisfação profissional, é influenciada pela forma como o mesmo avalia o seu trabalho e as suas experiências nesse contexto (Cunha et al., 2016; Judge & Klinger, 2008; Supriyanto, Ekowati & Maghfuroh, 2020).

No capítulo 3 denominado “Attitudes and Job Satisfaction”, do Livro *Organizational Behavior*, os autores Robbins & Judge (2013a) introduzem duas abordagens populares no campo da Psicologia Organizacional e que visam medir a satisfação com o trabalho dos sujeitos. A primeira abordagem consiste em simplesmente perguntar o quão satisfeitos estão com o seu emprego, no qual os respondentes devem selecionar um número entre 1 e 5, numa escala que varia entre “fortemente satisfeito” até “fortemente insatisfeito”, respetivamente.

A segunda abordagem, no entanto, é mais complexa. Apresentada por Spector (1997), o *Job Satisfaction Survey*, foi um dos principais instrumentos de avaliação da satisfação do indivíduo com o trabalho, baseado na Teoria das Características da Função, de Hackman (1980), que procura identificar os fatores mais importantes para a satisfação no trabalho, tais como a apreciação, comunicação, benefícios, a organização onde trabalha, salário, o seu desenvolvimento pessoal, o reconhecimento do seu trabalho, entre outros. De acordo com os testes do modelo, a presença das características positivas no trabalho tende a aumentar a motivação do trabalhador, assim como a sua satisfação em geral, a sua performance e produtividade e o seu bem-estar psicológico (Jordão, 2020a). No entanto, críticas relativamente a este questionário levantaram questões relativamente à precisão dos resultados, visto que, a satisfação profissional é algo complexo e que envolve várias dimensões e outros fatores como valores morais, o impacto da família e responsabilidades adicionais (Robbins & Judge, 2013a; Wanous, Reichehers & Hudy, 1997).

A satisfação com o trabalho não é algo constante, fixo ou permanente, sendo que “o que satisfaz hoje pode não satisfazer amanhã” (Leite, 2013, p. 9). A avaliação que o indivíduo faz sobre a satisfação profissional percebida pode e deve ser periódica, na qual o sujeito procura perceber se está satisfeito, não só com o trabalho que faz, mas também com o seu sucesso, o dinheiro que recebe, a segurança, a autonomia no trabalho, o reconhecimento profissional e as oportunidades de desenvolvimento na carreira (Graça, 2000; Kapur, 2018).

Por sua vez, se o indivíduo entender que existe uma desigualdade e desequilíbrio entre as suas expectativas e a realidade do que o trabalho lhe proporciona, este sentimento de injustiça, de desigualdade, irá contribuir para a sua insatisfação profissional (Leite, 2013). De acordo com estudos empíricos realizados à população, as principais causas da insatisfação com o trabalho são: o *stress* no local de trabalho, o salário, a falta de oportunidade e promoções, as características do trabalho e das tarefas envolvidas, a (in)segurança com o trabalho, satisfação com a supervisão e a relação com os colegas de trabalho (Fonseca, 2018; Moreira, 2017; Saad, 2010; Supriyanto et al., 2020).

Concluindo, no estudo da Satisfação Profissional, é importante abandonar a crença tradicional de que a satisfação do indivíduo se mede simplesmente pela sua produtividade. Desta forma, é fundamental aprofundar a investigação para além das variáveis mais simples, e procurar avaliar a relação entre as características individuais e intrínsecas do indivíduo e as características do trabalho, e de que forma é que esta relação irá impactar a felicidade do

sujeito, as suas experiências pessoais e os significados atribuídos ao trabalho (Robbins & Judge, 2013a).

2. Stress Profissional

O *stress* é um fenómeno abordado por diversas áreas disciplinares como a Biologia, Psicologia e Epidemiologia, no entanto, não existe um consenso na sua definição, sendo que existem diversas teorias que procuram explicar o fenómeno, seguindo abordagens psicológicas e fisiológicas (Jordão, 2020b). Podemos, no entanto, considerar que o *stress* se trata de uma condição dinâmica, na qual o sujeito é confrontado com exigências do meio, e o resultado desta confrontação pode ser positivo ou negativo para o indivíduo (Robbins & Judge, 2013b).

O *stress* profissional é uma problemática presente na atualidade, devido às suas consequências negativas, não só para os trabalhadores, mas também para organizações onde se inserem os sujeitos (Coelho, 2018; Hart & Cooper, 2001). Este foco no *stress* relacionado com o trabalho reflete este impacto negativo, podendo então ser definido como um desequilíbrio “entre as exigências do trabalho do sujeito e a capacidade da pessoa de lhes responder” (Coelho, 2018, p. 2).

Esta discrepância entre exigências e capacidades do sujeito é suportada pela abordagem psicológica da adequação da pessoa ao ambiente, “*person-environment fit*” (Edwards, Caplan & Harrison, 1998), que dá ênfase à natureza stressante das exigências laborais. Segundo este modelo, a interação entre as características do meio e as características do sujeito determinam a ocorrência (ou não) de *stress*, ou seja, a adequação do sujeito ao ambiente é determinada pelas capacidade e competências do indivíduo e a forma como este as utiliza para responder às exigências do trabalho. Desta forma, o *stress* profissional pode ser visto como um resultado da discrepância entre o que o indivíduo deseja e aquilo que o trabalho lhe oferece (Jordão, 2020b).

Por outro lado, a abordagem fisiológica adota a definição de Selye (1989, citado em Jordão, 2020b), que define o *stress* como uma resposta não específica do corpo às exigências do meio. Assim, o *stress* é visto como uma resposta física, psicológica e/ou comportamental a um estímulo, um stressor (Jordão, 2020b).

Um dos principais modelos do *stress* profissional é o Modelo Holístico do *Stress* Ocupacional, proposto por Nelson e Simmons (2003), com uma base teórica na perspectiva transacional do *stress*, de Lazarus e Folkman (1984, citado em Santos & Cardoso, 2010). Segundo este modelo, a maioria dos stressores profissionais, tais como as exigências da função, políticas e práticas organizacionais, condições de trabalho, entre outros, pode provocar a manifestação do *eustress* ou do *distress* (Nelson & Simmons, 2003).

O *eustress* é associado a emoções positivas, sendo considerado benéfico para o indivíduo, e é um tipo de *stress* que mantém os indivíduos motivados e interessados pela vida e pelo trabalho, e os faz enfrentar os desafios. Por outro lado, o *distress* é associado a emoções negativas, sendo visto como prejudicial e nocivo para o sujeito, e leva à má adaptação à situação exigente (Nelson & Simmons, 2003). De acordo com os autores, o sujeito vivencia um ou outro dependendo da forma como interpreta o estímulo e de como reage ao mesmo, através de estratégias de *coping* (Jordão, 2020b), o que se traduz numa gestão do *stress*. Adicionalmente, podem ser distinguidos dois tipos de pessoa, a saber, as pessoas Tipo A mostram-se pessoas impacientes, competitivas, ansiosas e que trabalham sob pressão, sendo assim, mais propensas ao *stress* do que as pessoas Tipo B, que são indivíduos mais relaxados e capazes de trabalhar sem agitação, sendo, por tanto, menos propensos ao *stress* (Nelson & Simmons, 2003).

Assim, dependendo das características individuais, pode manifestar-se o *eustress* e/ou o *distress*, e de acordo com as estratégias de *coping* utilizadas pelo indivíduo, existem um conjunto de consequências negativas, não só na saúde dos indivíduos, mas também na saúde das organizações, que é influenciado pelo sujeito (Jordão, 2020b; Reisa et al., 2018). Isto significa que é fundamental identificar quais são os fatores de risco para o desenvolvimento de sintomas de *stress* mal adaptativo, de forma a conseguir intervir junto da população alvo (Doron et al., 2015; Reisa et al., 2018).

De acordo com o estudo sobre as principais fontes de *stress* no trabalho, são distinguidas várias dimensões nas quais se inserem diferentes stressores ocupacionais: a) as exigências da sua função, incluindo conflito de papéis e o equilíbrio entre trabalho e casa/família; b) as exigências interpessoais no trabalho, que envolvem a liderança, a pressão da equipa, a confiança e o estatuto do indivíduo no local de trabalho; c) as exigências físicas e relacionadas com o ambiente do local do trabalho, tais como o clima interior, ruído, iluminação e desenho do escritório; d) as políticas laborais da organização tais como

promoções e benefícios mas também atitudes de discriminação e políticas de *downsizing* e, por fim, e) as condições do trabalho, tais como a quantidade de trabalho, salário, experiências de assédio moral e sexual e a autonomia no uso de competências do trabalhador (Nelson & Simmons, 2003; Robbins & Judge, 2013b).

A nível de consequências para o indivíduo, poderá ter um impacto no sistema nervoso do indivíduo, assim como nos seus comportamentos, podendo levar a comportamentos nocivos como o consumo excessivo de tabaco, drogas e álcool, para além de promover o desenvolvimento de doenças cardiovasculares, perturbações de sono, perda de memória, distúrbios de ansiedade, depressão, *burnout* e, em casos extremos, morte (Reisa et al., 2018). A nível das consequências para a organização, o *stress* ocupacional tem um impacto no absentismo e atrasos do trabalhador, no seu desempenho e performance no trabalho e quantidade de reclamações e acidentes de trabalho (Robbins & Judge, 2013b).

De forma a prevenir o *distress* ocupacional, o objetivo da intervenção centra-se na redução de stressores, como por exemplo, pressão do tempo, exigências da chefia, entre outros e em ensinar o sujeito a desenvolver as estratégias e competências necessárias para lidar com o *stress* (LaMontagne et al., 2007). Estas intervenções têm como objetivo reabilitar os trabalhadores que sofrem de *stress*, ensiná-los e capacitá-los com as competências necessárias para lidar com o *stress*, e, principalmente, focar-se nos stressores no local de trabalho, de forma resolver estes obstáculos (Jordão, 2020b; LaMontagne et al., 2007). Simultaneamente, de forma a promover o *eustress*, as intervenções neste sentido procuram identificar os fatores desafiantes do trabalho que provocam *eustress* e que podem ser potenciados de forma a terem impacto positivo em várias dimensões tais como saúde, bem-estar do indivíduo e no desempenho e na performance do trabalhador e, assim, perpetuar as emoções positivas associadas a estes fatores, multiplicando-os (LaMontagne et al., 2007).

Concluindo, é possível perceber o impacto do *stress* na qualidade de vida pessoal do sujeito, e também nos níveis de felicidade e satisfação percebidos, visto que a interferência do *stress* provoca prejuízos a todos os níveis da vida do sujeito, sendo, portanto, fundamental uma especial atenção para esta problemática, por parte das organizações e da Psicologia (Sadir, Bignotto & Lipp, 2010).

3. Significados do Trabalho

O conceito de significado refere-se à percepção, sentido, interpretação e compreensão, sentimento e cognição, e são construídos perante um determinado contexto, com determinadas condições (Tolfo, 2015). Sendo que a concepção sobre o Homem e o seu papel no mundo onde se insere é um dos principais focos da Psicologia do Trabalho, torna-se fundamental investigar quais os sentidos e significados construídos no trabalho (Gonçalves & Coimbra, 2002; Teixeira, Agulló-Tomás & Borges, 2020).

O conceito do trabalho adquiriu um significado de realização profissional, mas também familiar, caracterizado pela ação e esforço humano do homem (Moreira, 2017), sendo, predominantemente associado ao trabalho assalariado (Castel, 1998). No entanto, é importante realçar que nem todas as atividades que constituem o conceito de trabalho são remuneradas, como é o caso do trabalho doméstico (Moreira, 2017). Assim, Gonçalves & Coimbra (2006, p.5) argumentam que o trabalho se trata de uma “vocação universal que permite aos humanos humanizarem-se, por isso, as condições do trabalho nunca devem pôr em causa a dignidade da pessoa humana”.

Quando procuramos abordar a temática do trabalho e os seus significados, é necessário considerar duas perspetivas existentes: a negativa, que vê o trabalho como um fardo ou uma punição e a positiva, que considera o trabalho como uma ferramenta para a realização pessoal do indivíduo e como uma oportunidade para o seu desenvolvimento pessoal, tanto a nível familiar como profissional (Fernandes & Gonçalves, 2010).

Os significados do trabalho traduzem-se, assim, num estado psicológico criado pelo propósito e finalidade profunda que o sujeito atribui à sua atividade profissional e ao ambiente e contexto no qual se situa o trabalho (Kar & Elangovan, 2019). Desta forma, o sujeito constrói o significado do seu trabalho de acordo com as características do ambiente onde se insere, que envolve variáveis como as características da função, características do local de trabalho, relação com a chefia, mas também de acordo com as suas características individuais do sujeito (Robbins & Judge, 2013a; Teixeira et al., 2020).

O estudo de Martins & Coimbra (2014) mostra que os jovens que ainda não estão empregados parecem encarar o trabalho como uma ferramenta prática para atingir objetivos específicos na sua vida pessoal, a nível monetário, percecionando o trabalho apenas como uma necessidade e não como uma oportunidade para expressarem quem são. Os autores consideram que estes resultados podem retratar a consciência dos jovens relativamente à

precaridade atual no mercado de trabalho, e que impossibilita uma maior diversidade de papéis ocupacionais e laborais (Martins & Coimbra, 2014).

Simultaneamente, e reforçando o argumento prévio, Monteiro e Gonçalves (2015) evidenciaram que, considerando a precaridade atual e as problemáticas associadas mencionadas ao trabalho, podem surgir sentimentos de vulnerabilidade e insegurança, a nível pessoal e profissional, aliados ao receio de não terem as qualificações necessárias para realizarem a atividade profissional em que se licenciaram (Lipovetsky & Charles, 2013, citado em Monteiro e Gonçalves, 2015).

Gonçalves e Coimbra (2002) apontam, sincronicamente, que os adultos reconhecem, de igual forma, a precaridade do mercado de trabalho e de todo o conjunto de emoções e sentimentos negativos associados ao trabalho, tais como o *stress*, *burnout*, cansaço e desgaste. No entanto, o trabalho é visto como uma oportunidade para o desenvolvimento e realização pessoal do sujeito, salientando a relevância da dimensão económica, e não apenas como uma necessidade ou obrigação moral e legal.

Granero, Blanch e Ochoa (2018) avaliaram o impacto das condições do trabalho na perceção dos colaboradores sobre as experiências profissionais e, consequentemente, nos significados atribuídos ao trabalho. De acordo com os resultados, os sujeitos que classificavam mais positivamente as suas condições de trabalho atribuíam um significado mais positivo ao trabalho, sendo que identificaram fatores como as oportunidades disponíveis, boas relações sociais, eficácia, condições socioeconómicas satisfatórias, práticas baseadas na ética de trabalho e reconhecimento pessoal e profissional. Simultaneamente, os sujeitos que classificam mais negativamente as suas condições de trabalho atribuíam um significado mais negativo ao trabalho, reportando fatores como sentimento de esgotamento, trabalho inapropriado, desorganização e sobrecarga de tarefas, insatisfação e recursos escassos (Granero et al., 2018).

Markovits e colaboradores (2010) estudaram o significado do compromisso organização de trabalhadores de organizações públicas e privadas, e, de acordo com os resultados obtidos, quando a satisfação profissional dos trabalhadores do setor público aumenta, o compromisso organizacional dos sujeitos também aumenta, o que não acontece com os trabalhadores do setor privado (Markovits et al., 2010). De acordo com a justificação fornecida pelos autores, estes resultados devem-se a um maior nível de compromisso afetivo e normativo registado nos trabalhadores do setor público, comparativamente aos colaboradores do setor privado

(Markovits et al., 2010; Pereira et al., 2017). Desta forma, o compromisso organizacional tem uma influência positivamente significativa no bem-estar pessoal do sujeito, mas também na sua satisfação profissional, e consequentemente, leva a que o sujeito construa significados positivos associados ao trabalho (Deetz et al., 2020). No entanto, quando o indivíduo perde o emprego, que é considerado para muitos a única fonte de rendimento, a sua situação precária dá lugar a instabilidade e insegurança (Fernandes & Gonçalves, 2010; Monteiro & Gonçalves, 2015; Moreira, 2017).

Concluindo, e de acordo com todos os conteúdos teóricos revistos e supramencionados, é possível verificar que um significado positivo associado ao trabalho serve como um indicador de variáveis subjacentes tais como o nível de satisfação profissional do trabalhador, sentimento de realização, eficácia e concretização pessoal, valores pessoais positivos, sentimento de pertença e de autenticidade (Kar & Elangovan, 2019; Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2011), mas, da mesma forma, um significado negativo associado ao trabalho também serve como um indicador para os níveis de exaustão, clima profissional negativo, insatisfação com o trabalho e mal-estar do sujeito e *stress* ocupacional (Granero et al., 2018).

Desta forma, conclui-se a apresentação da literatura sobre as variáveis em estudo na presente investigação, e de seguida, apresenta-se o capítulo do estudo empírico, no qual se apresentam os objetivos e questões de investigação, a apresentação e discussão dos resultados obtidos e as principais conclusões do estudo.

Estudo Empírico

O *design* do estudo consiste em desenhar e construir uma sequência lógica, que procura ligar dados empíricos e o enquadramento teórico e de conteúdo com questões de investigação e conclusões observadas (Yin, 2018).

Assim, realizar o *design* de um estudo torna-se pertinente por se tornar um ponto de referência relativamente aos aspetos mais relevantes da investigação como as hipóteses de investigação ou a recolha e análise de dados (Philliber, Schwab & Sloss, 1980, citado em Yin, 2018).

1. Objetivo Geral de Investigação

O principal foco desta investigação consiste em estudar a relação entre o *stress* profissional e a satisfação com o trabalho e de que modo interferem com os significados atribuídos ao trabalho, pelos profissionais/trabalhadores.

As questões de investigação devem ser claras e acessíveis, e o investigador deve procurar garantir que as questões sejam testáveis (Arriaga & Sales, 2016), pois é a partir desta fase de elaboração de hipóteses e tópicos de investigação que o investigador irá desenvolver o planeamento da investigação futura, onde decide que tipo de informação quer recolher e como tratar e analisar os dados recolhidos.

1.1. Objetivos Específicos e Questões de Investigação

A definição de objetivos de estudo é essencial na realização de uma investigação científica e académica, visto que os objetivos retratam “o que se vai procurar e o que se pretende alcançar” (Marconi & Lakatos, 2002, p.24).

O objetivo geral é considerado como a questão orientadora da investigação, que estabelece a direção que o estudo deve seguir (Dalfovo, Lana & Silveira, 2008). Assim, trata-se de objetivos amplos e abrangentes ao plano conceitual do objeto de estudo, são um ponto de partida.

Por sua vez, os objetivos específicos, estes são mais delimitados e caracterizam as fases da investigação e pesquisa que levam aos objetivos gerais (Dalfovo, et al., 2008). Partindo

destas definições clarificadoras, podemos considerar que os objetivos específicos se referem ao tema específico, no qual o autor procura descrever e caracterizar conceitos e depois analisar e verificar as informações recolhidas (Richardson, 1999, p.63, citado em Dalfovo et al., 2008).

Assim, o estudo é de caráter descritivo e exploratório, por descrever a realidade sobre a temática de estudo, tendo como objetivo geral e principal analisar a relação entre o *stress* ocupacional e a satisfação profissional dos trabalhadores, e os significados atribuídos ao trabalho, para além de facultar informação à cerca dos dados demográficos da população em estudo (Aragão, 2013).

Como objetivos específicos desta investigação, visa-se:

- (1) Analisar cada uma das variáveis em estudo, e compreender como se relacionam de acordo com as variáveis sociodemográficas: (a) sexo, (b) idade, (c) tipo de empresa, (d) estado civil, (e) habilitações literárias, (f) setor de atividade, (g) tipo de contrato, (h) tipo de horário, (i) número de horas de trabalho por semana, (j) categoria hierárquica, (k) tempo de trabalho (antiguidade);
- (2) Analisar como é que o *stress* ocupacional se relaciona com a satisfação com o trabalho;
- (3) Analisar como é que o *stress* ocupacional e a satisfação com o trabalho se relacionam com os significados atribuídos ao trabalho.

A partir dos objetivos apresentados, esta investigação pretende responder às seguintes questões de investigação:

Q1: Quais são os níveis de satisfação profissional percebidos pelos portugueses? E de *stress* ocupacional? E quais os significados atribuídos ao trabalho pela população?

Q2: Será que existe uma relação entre os níveis de satisfação com o trabalho e o *stress* ocupacional?

Q3: Será que a satisfação profissional e o *stress* ocupacional influenciam, respetivamente, os significados atribuídos ao trabalho?

Adicionalmente, face ao cenário imprevisível do COVID-19, que impactou significativamente o mundo do trabalho, este estudo não pode silenciar esta variável macrosocial, que emergiu quando o mesmo estava a decorrer. Com o confinamento e distanciamento social, emergiu a necessidade, no âmbito deste estudo, avaliar o impacto da pandemia, não só na saúde física da população, mas também nos diferentes fatores sociais, económicos e na saúde mental dos sujeitos (Cruz et al., 2020).

Posto isto, surge a questão de investigação **(4)** Analisar de que forma é que a pandemia do COVID-19 alterou a perceção dos trabalhadores portugueses relativamente ao *stress* e satisfação profissional, e aos significados atribuídos ao trabalho.

1.2. Metodologia do Estudo

O tipo de pesquisa realizada numa investigação é fundamental por procurar pormenorizar e retratar um fenómeno em estudo, tendo, portanto, carácter descritivo (Hyman, 1967).

O processo de seleção da amostra é uma parte essencial da investigação, técnica designada por amostragem, onde deverá ser garantido que a amostra selecionada seja representativa da população do estudo. Dessa forma, foi assumido um processo de amostragem probabilística, visto que os participantes da investigação foram selecionados de forma aleatória, de forma a poder obter resultados generalizados sobre a população, tratando-se de uma amostragem aleatória simples, sendo que qualquer elemento da população tem a mesma probabilidade de ser selecionado (Carmo & Ferreira, 2008).

Por conseguinte, trata-se de uma pesquisa quantitativa por se procurar quantificar a informação recolhida, na sua análise, com o recurso a técnicas estatísticas que possibilitam a interpretação desses dados de forma válida e com fidelidade (Diehl, 2004). A pesquisa quantitativa foca-se no modelo no qual o investigador parte dos quadros de referência conceituais consultados, aquando a revisão de literatura e a realização do enquadramento teórico, e, daí, formula hipóteses e questões de investigação sobre a temática (Dalfovo, Lana & Silveira, 2008).

Relativamente às variáveis do estudo, foram escolhidas aquelas que nos permitem medir os fatores em estudo e que facilitam a comparação de resultados. (Médicos De Medicina Geral, 2008). Desse modo, as variáveis independentes (VI's) são as características sociodemográficas dos participantes, presentes na secção sociodemográfica do questionário administrado, construído no âmbito da presente investigação (Anexo A).

Por sua vez, as variáveis dependentes são caracterizadas pelas variáveis em estudo na investigação, subjacentes aos instrumentos de avaliação utilizados no questionário, sendo elas a satisfação com o trabalho, medida através da Escala da Satisfação com o Trabalho (EST); o *Stress* Ocupacional, medido pelo Questionário de *Stress* Ocupacional (QSO), e os Significados atribuídos ao Trabalho, medidos pela Escala dos Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT).

1.3. Caracterização da amostra: Descrição dos Participantes

O processo de seleção da amostra é uma parte essencial da investigação, técnica designada por amostragem, onde deverá ser garantido que a amostra selecionada seja representativa da população do estudo (Poeschl, 2006). Dessa forma, será assumido um processo de amostragem não probabilística e intencional, visto que os participantes do estudo devem incluir características específicas (Carmo & Ferreira, 2008), tendo como critério de seleção e inclusão o facto de serem trabalhadores portugueses, a trabalharem a Portugal, por conta de outrem.

De acordo com os princípios éticos da investigação, deve garantir-se os direitos dos participantes, e respeitar a garantia de anonimato e de confidencialidade dos dados pessoais dos participantes (Carmo & Ferreira, 2008)

A amostra é constituída por 461 participantes, sendo 264 sujeitos (57,3%) do género feminino e 197 sujeitos (42,7%) do género masculino, distribuídos por 3 faixas etárias, dos 18 aos 35 anos (51.0%), dos 36 aos 45 anos (28.4%) e mais de 46 anos (20.6%), sendo que, dos 461 sujeitos, 46.9% são solteiros, 35.6% são casados e 17.6% são divorciados, viúvos ou encontram-se em união de facto com os seus parceiros. Relativamente às habilitações literárias dos participantes, 57.7% têm uma Pós-Graduação, Mestrado ou Doutoramento; 30.8% têm uma licenciatura e 11.5% têm habilitações desde o 1º ciclo até ao ensino obrigatório, incluindo cursos tecnológicos ou especializados.

Quanto ao tipo de empresa, 85.7% trabalham numa empresa privada e 14.3% trabalham numa empresa pública, incluindo IPSS ou Cooperativas. A maioria dos participantes (50.1%), tem um contrato a termo, seja temporário ou a recibos verdes e 49.9% tem um contrato efetivo na empresa onde trabalha. Relativamente à antiguidade dentro das empresas, 34.5% dos trabalhadores estão na empresa há menos de 2 anos, 34.1% estão na empresa há 2 a 5 anos, e 31.5% estão na empresa há mais de 5 anos. Concretizando, 42.5% dos sujeitos trabalha mais de 40 horas, 37.1% trabalha 40 horas e 20.4% dos sujeitos trabalha menos de 40 horas.

Desta forma, podemos considerar que a amostra, na sua maioria, homogénea, com a exceção das variáveis sociodemográficas da idade, habilitações literárias e tipo de empresa onde trabalha, que são heterogéneas, como se pode verificar na seguinte tabela:

Tabela 1*Caracterização da Amostra*

<i>Variáveis Sociodemográficas</i>		<i>N</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Sexo	Masculino	264	57.3	1.43	.50
	Feminino	197	42.7		
	Total	461	100.0		
Idade	18 - 35 anos	235	51.0	1.70	.79
	36 - 45 anos	131	28.4		
	Mais de 46 anos	95	20.6		
	Total	461	100.0		
Tipo de Empresa	Privada	385	85.7	1.14	.35
	Pública	66	14.3		
	Total	461	100.0		
Estado Civil	Solteira/o	216	46.9	1.70	.75
	Casada/o	164	35.6		
	Outro	81	17.6		
	Total	461	100.0		
Habilitações Literárias	Ensino Obrigatório	53	11.5	2.46	.69
	Licenciatura	142	30.8		
	PG, Mestrado e PD	266	57.7		
	Total	461	100.0		
Tipo de Contrato	Contrato Efetivo	230	49.9	1.50	.50
	Contrato a Termo	231	50.1		
	Total	461	100.0		
Número de Horas Trabalho Semanal	Menos de 40h	94	20.4	2.22	.76
	40 horas	171	37.1		
	Mais de 40h	196	42.5		
	Total	461	100.0		
Antiguidade	Menos de 2 anos	159	34.5	1.97	.81
	2 a 5 anos	157	34.1		
	Mais de 5 anos	145	31.5		
	Total	461	100.00		

1.4. Instrumentos Utilizados no Estudo

Antes da construção e estruturação do questionário, a autora começou por contactar os autores dos instrumentos a serem utilizados, de forma a obter o consentimento dos mesmos, para a utilização das escalas de avaliação no âmbito do presente estudo.

Numa seguinte fase, foi construído um questionário *online* (Anexo A), na plataforma *online* do *Google Forms*, utilizando três instrumentos de medida: a Escala da Satisfação com o Trabalho (EST 20/23, Melià & Peiró, 1989), que avalia a satisfação com a supervisão, ambiente físico, benefícios e políticas da organização, intrínseca e a satisfação com a participação); o Questionário de *Stress* Ocupacional (QSO-VG, Gomes, 2010), que avalia a relação com os utentes, a relação com chefias, a relação com os colegas, o excesso de trabalho, a carreira e a remuneração, problemas familiares e condições de trabalho; por fim, a Escala dos Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT, versão reduzida, Sobral, Gonçalves e Coimbra, 2009), que avalia a dimensão positiva, negativa e económica do trabalho, e a dimensão da realização pessoal do trabalho). De forma a uniformizar as três escalas de avaliação que compõem o questionário, foi proposta uma escala, de 1 a 5, sendo que 1 corresponde a “muito insatisfeito”, 2 corresponde a “insatisfeito”, 3 corresponde a “indiferente”, 4 corresponde a “satisfeito” e 5 corresponde a “muito satisfeito”.

Adicionalmente, ao longo da realização da presente dissertação, o contexto da pandemia mundial devido ao SARS-COVID-19 agravou-se significativamente, portanto, foram incluídas, no questionário *online*, três questões relacionadas com os níveis de *stress* e satisfação profissional durante a pandemia, e o impacto do contexto atual nos significados atribuídos ao trabalho (Anexo A).

Finalmente, após a construção e revisão do questionário *online*, foi realizado um teste piloto do questionário com dois participantes com diferentes experiências profissionais e habilidades literárias, de forma a garantir a clara compreensão do mesmo (Médicos De Medicina Geral, 2008).

O questionário *online* partilhado em redes de comunicação social, como o *Facebook* e o *LinkedIn*, para que os trabalhadores portugueses pudessem participar no estudo, de livre vontade, e de forma a facilitar o acesso ao estudo, viste que não ser viável a distribuição do questionário em papel e individualmente, por motivos de segurança devido ao COVID-19.

1.4.1. Escala de Satisfação com o Trabalho (EST 20/23).

A Escala de Satisfação com o Trabalho também já se encontra validada à população portuguesa, pelo que são assumidos os valores reportados por Moreira (2017). De acordo com a análise realizada na investigação, o teste Kaiser-Meyer-Olkin apresenta um valor de .94, um valor extremamente satisfatório, e o teste de Bartlett à esfericidade apresenta um

valor de $\chi^2(253) = 8060,17$, $p < .001$. Desta forma, após a análise da consistência interna do instrumento, Moreira (2017), reporta que a Análise Fatorial Exploratória apresenta uma variância total explicada de 75.46% pelas componentes principais.

Verifica-se então, que o instrumento apresenta cinco componentes principais; o fator I, a Satisfação com a Supervisão, engloba seis itens (item 13, 14, 15, 16, 17 e 18), com uma consistência interna $\alpha = .94$; o fator II, a Satisfação com o Ambiente Físico, engloba cinco itens (item 6, 7, 8, 9 e 10), com uma consistência interna $\alpha = .92$; o fator III, a Satisfação com os Benefícios e Políticas da Organização, é composta por três itens (item 4, 12 e 23), com uma consistência interna $\alpha = .78$; o fator IV, a Satisfação Intrínseca, inclui quatro itens (1,2,3 e 5), com uma consistência interna $\alpha = .88$ e, por fim, o fator V, a Satisfação com a Participação, engloba três itens (19,20 e 21), com uma consistência interna $\alpha = .89$. (Moreira, 2017).

Em suma, a Análise Exploratória do instrumento reporta qualidades psicométricas elevadas na sua adaptação à população portuguesa (Moreira, 2017), em cada uma das suas dimensões, mostrando-se, portanto, uma escala adequada para a presente investigação.

1.4.2. Questionário de Stress Ocupacional (QSO)

Relativamente à Análise de Componentes Principais, esta procura analisar de que forma os itens da escala medem um construto, agrupando-os entre si. A escala já se encontrada validada à população portuguesa (Gomes, 2010), podemos reportar a análise realizada por investigações já realizadas, sobre as qualidades psicométricas do instrumento. Assim, o teste Kaiser-Meyer-Olkin apresenta um valor de .939, considerado excelente, o teste de Bartlett à esfericidade apresenta um valor de $\chi^2(276) = 8348,11$, $p < .001$ e apresenta uma variância total de 83.14% explicada pelo instrumento (Bessa, 2018).

Relativamente às componentes principais, Santos (2020) reporta que os 24 itens, correspondentes à segunda parte do instrumento, referentes aos fatores de *stress* associados ao trabalho, distribuem-se em sete dimensões: a Relação com Utentes, que engloba quatro itens (item 2, 8, 13 e 21), com uma consistência interna $\alpha = .80$; a Relação com Chefias, que inclui três itens (item 12, 20 e 24) com uma consistência interna $\alpha = .75$; a Relação com os Colegas, que engloba três itens (item 4, 17 e 22) com uma consistência interna $\alpha = .82$; o Excesso de Trabalho, com os itens 5, 10, 11 e 16 e com uma consistência interna $\alpha = .84$; a Carreira e Remuneração, que engloba quatro itens (item 1, 6, 15 e 19), com uma consistência

interna $\alpha = .83$; os Problemas Familiares, que engloba os itens 3, 14 e 23, com uma consistência interna $\alpha = .88$ e, por fim, as Condições de Trabalho, com os itens 7, 9 e 18, com uma consistência interna $\alpha = .91$. (Santos, 2020).

Assim, o instrumento apresenta qualidades psicométricas satisfatórias, em cada uma das suas dimensões, sendo uma escala adequada para a presente investigação.

1.4.3. Escala dos Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT)

Analisando as componentes principais do instrumento, verifica-se que o teste Kaiser-Meyer-Olkin de .94, um valor excelente e que indica que a amostra é bastante adequada. Adicionalmente, o teste de Bartlett à esfericidade apresenta um valor de $\chi^2(595) = 10041,22$, $p < .001$. A Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT, Sobral, 2009) é originalmente composta por 35 itens. Após a realização da Análise Fatorial do instrumento, no âmbito deste estudo, optou-se por eliminar os 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 13, 18, 22 e 32, por terem níveis de correlação inferiores a .50.

Assim, no âmbito do presente estudo, por proposta de um dos autores originais (Gonçalves & Coimbra, 2004) optou-se pela redução da escala a 23 itens (Apêndice A), com o objetivo de melhorar as qualidades psicométricas do instrumento, a nível da consistência interna das suas dimensões. Assim, a versão reduzida da Escala dos Significados Atribuídos ao Trabalho, mantém as quatro componentes ou dimensões principais, com um total de variância explicada de 63,38%.

Concretizando, o fator I, a Dimensão da Realização Pessoal do Trabalho, engloba sete itens (item 1, 5, 9, 12, 17, 21 e 23), reportando uma consistência interna $\alpha = .923$; o fator II, a Dimensão Negativa do Trabalho, engloba seis itens (item 2, 6, 10, 14, 18 e 22), com uma consistência interna $\alpha = .836$; o fator III, a Dimensão Económica do Trabalho, engloba cinco itens (item 3, 7, 11, 15 e 19), com uma consistência interna $\alpha = .822$ e, por fim, o fator IV, a Dimensão Positiva do Trabalho, engloba cinco itens (item 4, 8, 12, 16 e 20), reportando uma consistência interna $\alpha = .80$. Assim, conclui-se que a Análise Exploratória do instrumento reporta qualidades psicométricas elevadas e satisfatórias, em cada uma das suas dimensões, sendo, portanto, um instrumento adequado para a presente investigação.

Tabela 2

Análise Fatorial Exploratória: Matriz de componente rotativa da ESAT, com valores de saturação por item

	Componente			
	1	2	3	4
ESAT_item26: “A possibilidade de utilizar as minhas capacidades e competências.”	,790			
ESAT_item27: “A possibilidade de utilizar os meus saberes a situações novas.”	,786			
ESAT_item11: “Uma forma de realização pessoal.”	,780			
ESAT_item12: “A possibilidade de explorar e realizar novas ideias.”	,757			
ESAT_item17: “Fazer novas aprendizagens.”	,745			
ESAT_item16: “A oportunidade para manter a confiança nas minhas capacidades”.	,696			
ESAT_item21: “Estar aberto à novidade e ao futuro.”	,666			
ESAT_item25: “Um ambiente stressante e pesado.”		,819		
ESAT_item20: “Participar de um ambiente que só cria problemas.”		,752		
ESAT_item15: “Uma atividade desgastante e cansativa.”		,749		
ESAT_item05: “Um fardo pesado que tenho de suportar a cada dia.”		,722		
ESAT_item31: “Preocupação e instabilidade constantes.”		,721		
ESAT_item10: “Uma atividade repetitiva e aborrecida”		,534		
ESAT_item30: “A garantia de um bom salário”			,770	
ESAT_item35: “A garantia de sucesso económico.”			,762	
ESAT_item14: “Um meio para conseguir mais bens de consumo.”			,710	
ESAT_item24: “Garantia de estabilidade e segurança.”			,635	

ESAT_ item19 : “Garantia de uma maior qualidade de vida.”	,517
ESAT_ item33 : “Uma oportunidade para fazer amizades.”	,749
ESAT_ item34 : “A possibilidade de apreciar a beleza das coisas.”	,729
ESAT_ item28 : “Poder estar num ambiente físico agradável.”	,652
ESAT_ item29 : “A oportunidade para construir uma sociedade mais solidária e justa.”	,624
ESAT_ item23 : “Uma forma de ajudar os outros.”	,580
Método de Extração: Análise de Componente Principal.	
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.	

Apresentação e Discussão dos Resultados

1. Apresentação dos Resultados

De seguida apresentam-se os resultados obtidos na presente investigação, cuja análise foi realizada com recurso ao programa *IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*, versão 26.0. No decorrer desta análise, procedeu-se à recodificação das diferentes variáveis de forma a equilibrar os grupos da amostra. Da mesma forma, procedeu-se a realização dos estudos correlacionais entre as variáveis *Stress Ocupacional*, *Satisfação Profissional* e *Significados do Trabalho*, assim como a análise da relação entre as variáveis supramencionadas e as características sociodemográficas dos participantes e a análise das respostas dos participantes, relativamente ao impacto do COVID-19.

1.1. O COVID-19 e a sua influência no *Stress* e *Satisfação Ocupacional*, e nos *Significados* atribuídos ao Trabalho

Apresentam-se os resultados relativamente à influência do COVID-19 nos níveis de *stress* ocupacional, de *satisfação* profissional e nos *significados* atribuídos ao trabalho, pelos participantes deste estudo. Os participantes do estudo responderam a questões abertas relacionadas com as variáveis supramencionadas, possibilitando uma análise qualitativa das mesmas.

De acordo com os resultados obtidos, 73.5% dos participantes respondeu que os seus níveis de *stress* mudaram, seja de forma positiva ou negativa, durante o decorrer da pandemia, e, conseqüentemente, 26.5% não sentiu uma diferença nos níveis de *stress*. Analisando as explicações dos participantes sobre o aumento de *stress* percebido, o fator que mais contribuiu para este resultado é o trabalho, e a incerteza com o futuro.

“Devido ao isolamento, ao facto de ter de estar sempre confinada em casa, de não poder estar com ninguém de fora nem ter quaisquer sítios públicos e atividades que pudesse fazer fora de casa, comecei a sentir-me mais ansiosa e mais instável emocionalmente.”

“Sinto mais pressão (minha, não externa) para entregar as coisas feitas e para as completar. Acho que acabo por trabalhar mais tempo que antes e “facilitar” por estar em casa.”

No entanto, alguns dos participantes afirmam que os níveis de *stress* diminuíram desde o início da pandemia, destacando fatores como mais tempo livre, não terem de fazer longas viagens para o trabalho e uma maior flexibilidade de horários.

“Trabalhar a partir de casa fez com que me sentisse mais tranquila, com mais tempo “para fazer o que precisava de fazer, quer trabalho, quer em casa.”

“Curiosamente, os níveis de stress baixaram, porque como não perdia tempo nas deslocações, conseguia ser muito mais produtiva no trabalho e, claro, como estava em lay-off consegui poupar muito mais dinheiro do que se fosse para o escritório diariamente.”

De seguida, verifica-se que 54.4% dos participantes sentiu que os seus níveis de satisfação com o trabalho mudaram, seja de forma positiva ou negativa, e 45.6% não sentiram mudanças nos níveis de satisfação. Analisando os resultados, o fator mais decisivo para a diminuição dos níveis de satisfação profissionais são a insegurança no local de trabalho e relativamente ao futuro, a elevada carga de trabalho, a falta de horários de trabalho fixos, falta de socialização com os colegas de trabalho, desemprego e um sentimento de desvalorização por parte dos superiores.

“Comunicação pior com colegas e parceiros; insegurança em relação ao futuro da organização.”

“Alargamento do horário de trabalho sem aumento de remuneração, falta de tempo para as funções de gestão de equipa, gestão de conflitos gerados por aumento de stress laboral.”

No entanto, tal como aconteceu relativamente ao *stress* ocupacional, parte dos sujeitos afirma que os níveis de satisfação profissional aumentaram, identificando fatores como a flexibilidade de trabalho, maior motivação para trabalhar e maior produtividade.

“Estou mais satisfeito por ter mais tempo para mim e para organizar o trabalho. Adoro o teletrabalho, estou muito satisfeito que a pandemia veio acelerar a transformação digital.”

“Consegui fortalecer laços de trabalho em equipa, cooperação...”

Por fim, 57.7% dos profissionais portugueses pensa e sente que nada mudou acerca do trabalho, mas 42.3% afirma que a forma como vê o seu trabalho foi afetada pelo COVID-19. Analisando os resultados obtidos, os participantes afirmam que passaram a valorizar

mais a empresa e o trabalho que fazem, sentindo-se privilegiados por terem uma segurança que muita gente perdeu.

“Valorizo mais a segurança que a minha empresa oferece. Sinto-me privilegiada por estar numa empresa que protege os seus empregados, e as pequenas coisas que não me davam satisfação antes foram postas para segundo plano.”

“Dou muito mais valor ao facto de já trabalhar a partir de casa antes da pandemia e aprecio mais o trabalho que tenho, que me ocupa a mente com coisas produtivas em vez de estar sempre a pensar na situação atual e a aumentar os meus níveis de preocupação e stress relativamente à mesma.”

No entanto, para alguns, a sua perceção sobre o seu trabalho foi afetada negativamente pela pandemia do COVID-19 e pelo teletrabalho, sendo que alguns participantes afirmam que se sentiram desvalorizados pela sua organização e os seus superiores, e começaram a repensar a sua carreira e trabalho.

“Passei a sentir que não faço a diferença.”

“Existiram despedimentos/não renovações de contratos de outros colegas, o que coloca em perspetiva o papel de todos na organização (como um todo). Perceber que somos (e seremos sempre) mais um, é uma sensação horrível.”

1.2. Estudos correlacionais entre as variáveis de estudo

Apresentam-se os estudos correlacionais entre as dimensões do **Stress Ocupacional** (Relação com Utentes, Relação com Chefias, Relação com os Colegas, Excesso de Trabalho, Carreira e Remuneração, Problemas Familiares e Condições de Trabalho), **a Satisfação com o Trabalho** (Supervisão, Ambiente Físico, Benefícios e Políticas da Organização, Dimensão Intrínseca e Participação Na Organização) e os **Significados atribuídos ao Trabalho** (Realização Pessoal, Dimensão Positiva do Trabalho, Dimensão Económica e Dimensão Negativa).

Analisando as correlações, é possível verificar que as escalas estão significativamente mais correlacionadas com elas próprias, nas suas dimensões, isto é, o Questionário do Stress Ocupacional (QSO) correlaciona-se nas suas sete dimensões; a Escala da Satisfação com o Trabalho (EST) correlaciona-se com as cinco dimensões da mesma e, por fim, a Escala dos Significados atribuídos ao Trabalho (ESAT), correlaciona-se com as suas quatro dimensões.

1.2.1. Estudos Correlacionais entre o *Stress* Ocupacional e a Satisfação com o Trabalho

Consequentemente, no sentido de compreendermos de que forma é que o ***stress* ocupacional** e a ***satisfação com o trabalho*** se relacionam entre si, foram realizados estudos correlacionais entre as várias dimensões do *Stress* Ocupacional (relação com utentes, relação com chefias, relação com colegas, excesso de trabalho, carreira e remuneração, problemas familiares, e condições de trabalho) e as dimensões da Satisfação Profissional (supervisão, ambiente físico, benefícios e políticas da organização, dimensão intrínseca e participação na organização), avaliando a relação entre ambas, com o recurso à análise dos coeficientes de correlação de *Pearson*. A seguinte tabela apresenta os resultados obtidos:

Tabela 3

Correlações entre as dimensões da QSO com as dimensões da EST

		Sat_ Super visão	Sat_ Ambiente Físico	Sat_ Benefícios Políticas	Sat_ Intrínseca	Sat_ Participa ção
Stress_ Relação Utentes	Pearson	-,304**	-,065	-,160**	-,196**	-,252**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	461	461	461	461	461
Stress_ Relação Chefias	Pearson	-,515**	-,160**	-,331**	-,276**	-,418**
	correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	461	461	461	461	461
Stress_ Relação Colegas	Pearson	-,267**	-,089	-,141**	-,102*	-,218**
	correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	461	461	461	461	461
Stress_ Excesso de Trabalho	Pearson	-,215**	-,097*	-,158**	-,151**	-,184**
	correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	461	461	461	461	461
Stress_ Carreira Remunera ção	Pearson	-,287**	-,192**	-,489**	-,291**	-,318**
	correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	461	461	461	461	461
Stress_ Problemas Familiares	Pearson	-,056	-,034	-,048	-,043	-,024
	correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	461	461	461	461	461

Stress_	Pearson	-,267**	-,272**	-,248**	-,205**	-,252**
Condições	correlation					
de	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
Trabalho	N	461	461	461	461	461

De acordo com a tabela 3, é possível perceber que as respetivas dimensões de cada uma das escalas correlacionam-se negativamente entre si, de forma baixa ou moderada, ou seja, o *Stress Ocupacional* correlaciona-se negativamente, nas suas sete dimensões, com a *Satisfação Profissional*, nas suas cinco dimensões. Neste sentido, destacam-se algumas correlações negativas moderadas: o **Stress Relação Utentes e Satisfação com a Supervisão** ($r = -.30$, e $p < .000$); o **Stress Relação Chefias e Satisfação com Supervisão** ($r = -.52$ e $p < .000$); o **Stress Relação Chefias e Satisfação com a Participação** ($r = -.42$ e $p < .000$); o **Stress Carreira e Remuneração e Satisfação com Benefícios e Políticas da Organização** ($r = -.49$ e $p < .000$) e o **Stress Carreira e Remuneração e Satisfação com a Participação** ($r = -.32$ e $p < .000$).

1.2.2. Estudos correlacionais entre a Satisfação e o Stress Ocupacional e os Significados atribuídos ao Trabalho

Adicionalmente, de forma a compreendermos como é que os **significados atribuídos ao trabalho** se relacionam com a **satisfação e stress profissional**, procuramos analisar as correlações que existem entre as variáveis, apresentadas na tabela 4.

Tabela 4

Correlações entre as dimensões da QSO e as dimensões da EST, com as dimensões da ESAT

		Sig_ Realização Pessoal	Sig_ Negativa Trabalho	Sig_ Económica Trabalho	Sig_ Positiva Trabalho
Stress_	Pearson correlation	-,077	-,045	-,106*	-,092*
Relação	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
Utentes	N	461	461	461	461
Stress_	Pearson correlation	-,141**	-,147**	-,191**	-,090
Relação	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
Chefias	N	461	461	461	461
Stress_	Pearson correlation	-,068	-,112*	-,074	-,049
Relação	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
Colegas	N	461	461	461	461

Stress_	Pearson correlation	-,020	-,008	-,008	-,045
Excesso de	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
Trabalho	N	461	461	461	461
Stress_	Pearson correlation	-,195**	-,104*	-,249**	-,159**
Carreira	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
Remuneração	N	461	461	461	461
Stress_	Pearson correlation	-,031	-,007	,004	-,056
Problemas	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
Familiares	N	461	461	461	461
Stress_	Pearson correlation	-,092*	-,077	-,144**	-,076
Condições de	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
Trabalho	N	461	461	461	461
Sat_	Pearson correlation	,318**	,293**	,373**	,299**
Supervisão	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	461	461	461	461
Sat_	Pearson correlation	,291**	,232**	,279**	,245**
Intrinseca	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	461	461	461	461
Sat_	Pearson correlation	,365**	,264**	,423*	,323**
Ambiente	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
Físico	N	461	461	461	461
Sat_	Pearson correlation	,484**	,384**	,508**	,428**
Benefícios e	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
Políticas	N	461	461	461	461
Sat_	Pearson correlation	,345**	,281**	,395**	,329**
Participação	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	461	461	461	461

Desta forma, podemos observar na tabela 4, que, os **Significados atribuídos ao Trabalho** têm correlações negativas significativas (baixas) com as dimensões do **Stress Ocupacional**. Ainda assim, destacam-se correlações negativas na Dimensão Económica do Trabalho e o *Stress* relacionado com a Carreira e Remuneração ($r = -.25, p < .000$); na dimensão Realização Pessoal e *Stress* relacionado com a Carreira e Remuneração ($r = -.20, p < .000$ e na Dimensão Económica do Trabalho e o *Stress* das Relações com Chefias ($r = -.19, p < .000$).

Sincronicamente, no que toca à **Satisfação com o Trabalho**, existem correlações mais significativas, comparativamente ao que acontece com o *Stress* Ocupacional, sendo que, neste caso, as correlações entre as dimensões da Satisfação com o Trabalho e as dimensões dos Significados do trabalho são positivas.

Observando os resultados obtidos, é possível verificar que a **Satisfação com a Supervisão** se correlaciona positivamente com a dimensão da realização pessoal ($r = .32, p$

$<.000$); com a dimensão negativa do trabalho ($r = .29, p <.000$); com a dimensão económica do trabalho ($r = .37, p <.000$) e com a dimensão positiva do trabalho ($r = .30, p <.000$). O mesmo acontece com a **Satisfação com o Ambiente Físico**, que se correlaciona positivamente com a dimensão da realização pessoal ($r = .37, p <.000$); com a dimensão negativa do trabalho ($r = .26, p <.000$); com a dimensão económica do trabalho ($r = .42, p <.000$) e com a dimensão positiva do trabalho ($r = .32, p <.000$). A dimensão da **Satisfação com Benefícios e Políticas** também se correlaciona positivamente com a dimensão da realização pessoal ($r = .48, p <.000$); com a dimensão negativa do trabalho ($r = .38, p <.000$); com a dimensão económica do trabalho ($r = .51, p <.000$) e com a dimensão positiva do trabalho ($r = .43, p <.000$). Da mesma forma, a dimensão da **Satisfação com a Participação** também se correlaciona positivamente com a dimensão da realização pessoal ($r = .35, p <.000$); com a dimensão negativa do trabalho ($r = .28, p <.000$); com a dimensão económica do trabalho ($r = .40, p <.000$) e com a dimensão positiva do trabalho ($r = .33, p <.000$). Por fim, a **Satisfação Intrínseca** com o trabalho correlaciona-se positivamente com a dimensão da Realização Pessoal ($r = .29, p <.000$) e com a dimensão Económica do trabalho ($r = .28, p <.000$).

1.3. Relação entre a Satisfação Profissional, Stress Ocupacional e os Significados atribuídos ao Trabalho e as variáveis sociodemográficas

Satisfação Profissional

De seguida realiza-se uma análise descritiva da Escala de Satisfação com o Trabalho, através de *ONE-WAY/ANOVA* e *Test T Student* com o objetivo de perceber se existem diferenças significativas entre os grupos relativamente às variáveis sociodemográficas. Com esta análise, pretende-se comparar a média dos grupos das variáveis sociodemográficas (VI) relativamente à variável dependente (a satisfação profissional). Após a análise descritiva de todas as variáveis sociodemográficas, serão apresentados apenas as que apresentam diferenças mais significativas, entre os grupos em análise.

a) Tipo de Empresa

Tabela 8

Teste T Student para Amostras Independentes para o tipo de empresa e as dimensões da EST

Teste de Levene para igualdade de variâncias						
		<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2 extremidades)</i>
Sat_Super visão	Variâncias iguais assumidas	,221	,638	3,483	459	,001
Sat_ Ambiente Físico	Variâncias iguais assumidas	,873	,351	3,020	459	,003
Sat_Benef íciosPoliti cas	Variâncias iguais assumidas	1,678	,196	4,963	459	,000
Sat_Intrín seca	Variâncias iguais assumidas	,062	,804	1,325	459	,186
Sat_ Participaç ão	Variâncias iguais assumidas	1,060	,304	2,427	459	,016

De acordo com os resultados obtidos, existem diferenças significativas entre o tipo de Empresa, Privada ou Pública e a Satisfação Profissional, na dimensão da **Satisfação com a Supervisão** [$t(459) = 3.483, p = .001$], na dimensão da **Satisfação com o Ambiente Físico** [$t(459) = 3.020, p = .003$], na dimensão da **Satisfação com os Benefícios e Políticas** [$t(459) = 4.963, p = .000$] e na dimensão da **Satisfação com a Participação** [$t(459) = 2.427, p = .016$], sendo que os trabalhadores de Empresas Privadas ($M = 21.33, DP = 6.13$; $M = 19.54, DP = 4.54$; $M = 9.48, DP = 3.23$; $M = 10.79, DP = 3.29$) são os que apresentam maiores níveis de satisfação profissional nas dimensões supramencionadas, comparativamente aos trabalhadores em Empresas Públicas ($M = 18.51, DP = 5.85$; $M = 17.70, DP = 4.85$; $M = 7.41, DP = 2.58$; $M = 9.74, DP = 2.89$).

Stress Ocupacional

De seguida realiza-se uma análise descritiva do Questionário de Stress Ocupacional, através de *ONE-WAY/ANOVA* e *Test T Student* com o objetivo de perceber se existem diferenças significativas entre os grupos relativamente às variáveis sociodemográficas. Com esta análise, pretende-se comparar a média dos grupos das variáveis sociodemográficas (VI) relativamente à variável dependente (o stress ocupacional). Após a análise descritiva de

todas as variáveis sociodemográficas, serão apresentados apenas as que apresentam diferenças mais significativas, entre os grupos em análise.

a) Tipo de Empresa

Tabela 5

Test T Student para Amostras Independentes para o Tipo de Empresa e dimensões da QSO

		Teste de Levene para igualdade de variâncias				
		<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>T</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2 extremidades)</i>
Stress_	Variâncias	,320	,572	-2,113	459	,035
Relação	iguais					
Utentes	assumidas					
Stress_	Variâncias	,744	,389	-2,982	459	,003
Relação	iguais					
Chefias	assumidas					
Stress_	Variâncias	1,259	,262	-3,106	459	,002
Relação	iguais					
Colegas	assumidas					
Stress_	Variâncias	2,798	,095	-3,023	459	,003
Excesso	iguais					
Trab	assumidas					
Stress_	Variâncias	1,714	,191	-3,827	459	,000
Carreira	iguais					
Remun	assumidas					
Stress_	Variâncias	,368	,544	-,500	459	,617
Prob	iguais					
Fam	assumidas					
Stress_	Variâncias	1,868	,172	-4,721	459	,000
Condiçõ	iguais					
esTrab	assumidas					

De acordo com a tabela, existem diferenças significativas entre os tipos de Empresa, Pública ou Privada, nas dimensões **Relações com Utentes** [$t(459) = -2.113$, $p = .035$],

Relações com Chefias [$t(459) = -2.982, p = .00$], **Relações com Colegas** [$t(459) = -3.106, p = .002$], **Excesso de Trabalho** [$t(459) = -3.023; p = .003$], **Carreira e Remuneração** [$t(459) = -3.827, p = .000$] e **Condições de Trabalho** [$t(459) = -4.721, p = .000$].

Concretizando, os indivíduos que trabalham em empresas públicas ($M = 13.89, DP = 4.27$; $M = 9.71, DP = 3.70$; $M = 9.15, DP = 3.52$; $M = 15.08, DP = 4.39$; $M = 14.36, DP = 4.17$; $M = 10.06, DP = 3.93$; $M = 9.23, DP = 3.35$), revelam, respetivamente, níveis maiores de *stress* ocupacional nas dimensões Relação com Utentes, Relação com Chefias, Relação com Colegas, Excesso de Trabalho e Condições de Trabalho, em comparação aos trabalhadores de empresas privadas ($M = 12.70; DP = 4.26$; $M = 8.19; DP = 3.87$; $M = 7.61; DP = 3.77$; $M = 13.23; DP = 4.64$; $M = 12.13; DP = 4.43$; $M = 9.81; DP = 3.78$; $M = 6.97; DP = 3.64$). Adicionalmente, destaca-se que, na dimensão de Problemas Familiares [$t(459) = -.500, p = .617$], não existem resultados estatisticamente significativos entre o tipo de empresa e as diferentes dimensões do *Stress*.

b) Estado Civil

De acordo com os resultados obtidos, os trabalhadores divorciados, viúvos ou numa união de facto são os que apresentam níveis mais elevados de *stress* nas dimensões Relações com Utentes ($M = 13.25; DP = 4.31$), Excesso de Trabalho ($M = 13.79; DP = 4.52$) e Carreira e Remuneração ($M = 13.41, DP = 4.25$), comparativamente aos outros sujeitos.

Tabela 6

ANOVA: Estado Civil e dimensões do Stress Ocupacional

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	df	Médio	F	Sig.
Stress_Relacã oUtentes	Entre Grupos	14,177	2	7,089	,386	,680
	Nos grupos	8406,751	458	18,355		
	Total	8420,928	460			
Stress_Relacã oChefias	Entre Grupos	103,877	2	51,939	3,490	,031
	Nos grupos	6815,268	458	14,880		
	Total	6919,145	460			
Stress_Relacã oColegas	Entre Grupos	115,928	2	57,964	4,128	,017
	Nos grupos	6431,534	458	14,043		
	Total	6547,462	460			
	Entre Grupos	29,526	2	14,763	,684	,505

Stress_ExcessoTrab	Nos grupos	9889,681	458	21,593		
	Total	9919,206	460			
Stress_CarreiraRemun	Entre Grupos	90,667	2	45,333	2,291	,102
	Nos grupos	9063,281	458	19,789		
	Total	9153,948	460			
Stress_Problemas	Entre Grupos	109,435	2	54,717	3,833	,022
	Nos grupos	6537,320	458	14,274		
	Total	6646,755	460			
Stress_CondiçõesTrab	Entre Grupos	118,865	2	59,433	4,449	,012
	Nos grupos	6118,185	458	13,358		
	Total	6237,050	460			

Segundo a tabela, não existem diferenças significativas entre os grupos de estado civil e os níveis de *stress* reportados pelos participantes, nas dimensões Relação com Utentes, Excesso de Trabalho e Carreira e Remuneração. No entanto, a tabela mostra-nos que existem diferenças significativas entre os grupos de estado civil, na dimensão do **Stress na Relação com Chefias** $F(2,458) = 3.49$; $p = .031$; na dimensão **Relação com Colegas** $F(2,458) = 4.13$; $p = .017$; na dimensão **Problemas Familiares** $F(2,458) = 3.83$; $p = .022$ e na dimensão **Condições de Trabalho** $F(2,458) = 4.45$; $p = .012$, sendo que os trabalhadores divorciados, viúvos ou numa união de facto são os que apresentam níveis mais elevados de stress nas diferentes dimensões assinaladas do Stress Ocupacional, comparativamente aos outros trabalhadores casados ou solteiros.

c) *Números de Horas de Trabalho Semanal*

De acordo com os resultados obtidos, verifica-se que os trabalhadores que trabalham mais de 40 horas por semana apresentam maiores níveis de *stress* na dimensão da Relação com Utentes ($M = 13.54$, $DP = 4.15$) e na dimensão do Excesso de Trabalho ($M = 14.71$, $DP = 4.07$), comparativamente aos outros sujeitos. Adicionalmente, verifica-se que os indivíduos que trabalham menos de 40 horas semanais registam maiores níveis de *stress* ocupacional relacionado com a Carreira e Remuneração ($M = 13.60$, $DP = 4.64$), comparativamente aos trabalhadores com mais horas de trabalho semanais.

Tabela 7

ANOVA: Número de Horas de Trabalho Semanais e QSO

		<i>Soma dos</i>		<i>Quadrado</i>		
		<i>Quadrados</i>	<i>df</i>	<i>Médio</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Stress_	Entre Grupos	167,887	2	83,944	4,658	,010
Relação	Nos grupos	8253,041	458	18,020		
Utentes	Total	8420,928	460			
Stress_	Entre Grupos	110,108	2	55,054	3,703	,025
Relação	Nos grupos	6809,037	458	14,867		
Chefias	Total	6919,145	460			
Stress_	Entre Grupos	51,978	2	25,989	1,832	,161
Relação	Nos grupos	6495,484	458	14,182		
Colegas	Total	6547,462	460			
Stress_	Entre Grupos	616,428	2	308,214	15,174	,000
Excesso	Nos grupos	9302,778	458	20,312		
Trab	Total	9919,206	460			
Stress_	Entre Grupos	158,029	2	79,015	4,023	,019
Carreira	Nos grupos	8995,919	458	19,642		
Remun	Total	9153,948	460			
Stress_	Entre Grupos	409,457	2	204,729	15,033	,000
ProbFa	Nos grupos	6237,298	458	13,619		
m	Total	6646,755	460			
Stress_	Entre Grupos	35,265	2	17,632	1,302	,273
Condiçõ	Nos grupos	6201,785	458	13,541		
esTrab	Total	6237,050	460			

Analisando os resultados obtidos, é possível verificar que existem diferenças significativas entre os grupos da variável Número de Horas de Trabalho Semanal, sendo que os indivíduos que trabalham mais de 40 horas semanalmente são os que apresentam maiores níveis de *stress* ocupacional na dimensão da **Relação com Utentes** $F(2,458) = 4.66$; $p = .010$; na dimensão do **Excesso de Trabalho** $F(2,458) = 15.17$; $p = .000$ e na dimensão de **Problemas Familiares** $F(2,458) = 15.033$; $p = .000$. Simultaneamente, os colaboradores que trabalham menos de 40 horas semanalmente apresentam níveis de *stress* ocupacional mais elevados na dimensão **Relação com Chefias** $F(2,458) = 3.70$; $p = .025$; na dimensão de **Carreira e Remuneração** $F(2,458) = 4.02$; $p = .019$.

Significados atribuídos ao Trabalho

De seguida realiza-se uma análise descritiva da Escala de Significados atribuídos ao Trabalho, através de *ONE-WAY/ANOVA* e *Test T Student* com o objetivo de perceber se existem diferenças significativas entre os grupos relativamente às variáveis sociodemográficas. Com esta análise, pretende-se comparar a média dos grupos das variáveis sociodemográficas (VI) relativamente à variável dependente (significados do trabalho). Após a análise descritiva de todas as variáveis sociodemográficas, serão apresentados apenas as que apresentam diferenças mais significativas, entre os grupos em análise.

a) Género

Tabela 10

Teste T Student para Amostras Independentes para sexo e as dimensões da ESAT

<i>Teste de Levene para igualdade de variâncias</i>						
		<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2 extremidades)</i>
Sig_Realizaç ãoPessoal	Variâncias iguais assumidas	1,487	,223	-1,800	459	,073
Sig_Negativ aTrab	Variâncias iguais assumidas	1,659	,198	-1,420	459	,156
Sig_Econom icaTrab	Variâncias iguais assumidas	,615	,433	-2,506	459	,013
Sig_Positiva Trab	Variâncias iguais assumidas	3,577	,059	-2,998	459	,003

De acordo com os resultados obtidos, existem diferenças entre a variável de Género, Feminino e Masculino nos Significados atribuídos ao Trabalho, da dimensão **Económica do Trabalho** [$t(459) = -2.506, p = .013$] e na dimensão **Positiva do Trabalho** [$t(459) = -2.998, p = .003$], sendo que os homens atribuem mais significado ao trabalho ($M = 18.09, DP = 3.17$; $M = 17.46, DP = 3.04$) em ambas as dimensões, respetivamente, comparativamente às mulheres ($M = 17.36, DP = 3.00$; $M = 16.66, DP = 2.69$).

b) Número de Horas Semanais

De acordo com os resultados obtidos, verifica-se que os trabalhadores que trabalham mais de 40 horas semanais atribuem mais significados ao trabalho, na dimensão de realização pessoal ($M = 26.64$, $DP = 3.61$), na dimensão negativa do trabalho ($M = 21.35$, $DP = 2.88$), na dimensão económica do trabalho ($M = 18.20$, $DP = 2.95$) e na dimensão positiva do trabalho ($M = 17.38$, $DP = 2.73$).

Tabela 11

ANOVA: número de horas semanais e as dimensões da ESAT

		Soma dos		Quadrado		
		Quadrados	df	Médio	F	Sig.
Sig_Realização Pessoal	Entre Grupos	113,840	2	56,920	3,692	,026
	Nos grupos	7061,939	458	15,419		
	Total	7175,779	460			
Sig_Negativa Trab	Entre Grupos	96,015	2	48,008	4,910	,008
	Nos grupos	4477,647	458	9,777		
	Total	4573,662	460			
Sig_Economica Trab	Entre Grupos	98,522	2	49,261	5,233	,006
	Nos grupos	4311,360	458	9,413		
	Total	4409,883	460			
Sig_Positiva Trab	Entre Grupos	75,617	2	37,808	4,666	,010
	Nos grupos	3711,381	458	8,103		
	Total	3786,998	460			

Analisando os resultados obtidos, podemos verificar que existem diferenças significativas entre os grupos no que toca aos significados atribuídos ao trabalho, na dimensão da **Realização Pessoal** $F(2,458) = 3.69$; $p = .026$, na **Dimensão Negativa Do Trabalho** $F(2,458) = 4.91$; $p = .008$, na dimensão económica do trabalho $F(2,458) = 5.23$; $p = .006$, e na **Dimensão Positiva do Trabalho** $F(2,458) = 4.67$; $p = .010$, sendo que, em todas as dimensões supramencionadas, os trabalhadores que trabalham mais de 40 horas semanais são os que atribuem mais significado ao trabalho.

2. Discussão de Resultados

Após a apresentação dos principais resultados desta investigação, de seguida realiza-se uma breve discussão dos mesmos, com o intuito de analisar e debater os resultados encontrados, a partir da revisão atualizada do estado da arte.

2.1. Impacto do COVID-19 na Satisfação Profissional, *Stress* Ocupacional e nos Significados atribuídos ao Trabalho

Em março de 2020, a OMS declarou o surto de COVID-19, causada pelo vírus SARS-COV-19 como uma pandemia global (Cucinotta & Vanelli, 2020), após se verificar que o vírus avançava em todos os continentes, impondo, assim, a necessidade de contenção do mesmo, de forma a minimizar o número de sujeitos infetados pelo COVID-19 (Cruz et al., 2020). Desta forma, grande parte da população foi obrigada a abandonar todas as atividades não essenciais (Belmonte et al., 2020; European Agency for Safety and Health at Work, 2020), e procedeu-se ao encerramento de escolas, empresas, espaços públicos e estabelecimentos comerciais (Vieira & Meirinhos, 2021). Naturalmente, e tal como verificamos nos resultados da presente investigação, este paradigma vem impactar o estado psicológico e físico da população, visto que é esperado que um número significativo de sujeitos sofra, ou irá sofrer, de ansiedade, medo, *stress* ou outras consequências negativas, devido ao COVID-19 (Moura et al., 2020), que acabam por impactar os níveis de *stress* dos indivíduos, devido ao aumento da insegurança e precaridade no trabalho (Belmonte et al., 2020; Cruz et al., 2020), mas também os níveis de satisfação com o trabalho e com as organizações (Belmonte et al., 2020).

Os resultados do estudo apontaram para uma variedade de respostas relativamente a esta variável de estudo, sendo que parte dos participantes passaram a sentir uma maior pressão no trabalho, sentiram insegurança relativa ao posto de trabalho, redução da qualidade e das condições do trabalho e dificuldade em conciliar o trabalho com a escola dos filhos. O aumento da incerteza relacionado com a pandemia do COVID-19 parece traduzir-se para diferentes áreas da vida dos sujeitos, impactando negativamente o seu bem-estar, o equilíbrio entre a vida pessoal e a família e a sua motivação e desempenho no trabalho, tal como referenciado na literatura (Guedes, 2020; Moura et al., 2020). Adicionalmente, um dos fatores mais frequentemente mencionados aborda o papel das organizações durante este

período, no qual os participantes afirmam sentir-se desvalorizados pelos superiores e afirmam que as organizações não tiveram as respostas adequadas à situação e, portanto, os seus níveis de satisfação profissional e com as organizações onde trabalho, foram negativamente influenciados (Belmonte et al., 2020).

Por outro lado, e de acordo com as respostas de alguns dos sujeitos, estes sentiram-se, mais desafiados pelo trabalho, mais produtivos e com maior oportunidade de progressão e de mostrar o seu trabalho. Tal como revimos no capítulo do enquadramento teórico, é possível que um contexto profissional exigente seja um estímulo positivo para o sujeito, desafiando os seus conhecimentos e capacidades, enriquecendo a sua atividade profissional (Coda & Fonseca, 2004), sendo visto como uma fonte de satisfação e enriquecimento (Martins & Coimbra, 2014). Desta forma, verificamos que alguns participantes afirmam que o teletrabalho possibilitou uma melhor gestão de tempo e de tarefas, por parte dos profissionais, aliviando alguma da pressão e *stress* que sentiam, até então. É de notar que os profissionais parecem ter percebido que o trabalho não tem um papel tão importante nas suas vidas como antes, tendo passado para segundo plano, e afirmam que a família, os amigos, as relações com os outros, ganharam um significado acrescido desde o início da pandemia.

2.2. Relação entre a Satisfação Profissional e o *Stress* Ocupacional

De acordo com os resultados encontrados, verifica-se correlações negativas, entre as dimensões da Satisfação Profissional (Supervisão, Ambiente Físico, Benefícios e Políticas da Organização, Dimensão Intrínseca e Participação Na Organização) e do *Stress* Ocupacional (Relação com Utentes, Relação com Chefias, Relação com os Colegas, Excesso de Trabalho, Carreira e Remuneração, Problemas Familiares e Condições de Trabalho). Estes resultados indicam, portanto, que os níveis de *stress* ocupacionais elevados estão correlacionados com níveis de satisfação profissional baixos, e vice-versa, conforme discutido na literatura revista (Cunha et al., 2016; Fonseca, 2018; Jordão, 2020a)

Assim, a satisfação com o trabalho pode ser considerada como uma variedade de atitudes, desejáveis ou não, influenciadas significativamente pelas suas responsabilidades diárias e objetivos profissionais (Howard, 2009, citado em Inuwa, 2016). Por sua vez, os níveis de satisfação com o trabalho são mediados por variáveis tais como o nível de *burnout*, saúde física e mental e níveis de *stress* percebidos. Desta forma, e também de acordo com os resultados obtidos no presente estudo, várias investigações demonstram que os níveis de

satisfação com o trabalho têm um impacto significativo no *stress* ocupacional percebido pelos trabalhadores (Fernandes, 2019; Khamisa et al., 2015; Valério, 2018), sendo que os níveis de *stress* percebidos são influenciados pela forma como o sujeito lida com a situação exigente (Fonseca, 2014).

Esta relação entre *stress* ocupacional e satisfação com o trabalho pode ser explicada pelo modelo de *burnout*: *Maslach Burnout Model* (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), que postula que a exposição prolongada do sujeito a vários fatores stressantes tais como exigências laborais, falta de recursos, mau relacionamento com os colegas ou chefia, entre outros, pode resultar em *stress* profissional. No entanto, a interpretação que o indivíduo faz relativamente a uma dada situação irá determinar os níveis de *stress* percebidos pelo sujeito (Santos & Cardoso, 2010). Ou seja, se o indivíduo for capaz de reestabelecer o seu equilíbrio homeostático, ao acionar as estratégias adequadas para lidar com os conflitos internos e externos, será capaz de gerir os seus níveis de *stress* (Lazarus & Folkman, 1984, citado em Santos & Cardoso, 2010), e, dessa forma, poderá promover o desenvolvimento dos aspetos positivos do trabalho e das capacidades do trabalhador (LaMontagne et al, 2014), o que leva a uma maior satisfação profissional (Martins & Coimbra, 2014).

2.3. Relação entre a Satisfação Profissional, o *Stress* Ocupacional e os Significados atribuídos ao Trabalho

A) Stress Ocupacional e os Significados do Trabalho

De acordo com os resultados obtidos, verifica-se existe uma correlação negativa, porém baixa entre os significados atribuídos ao trabalho e as diferentes dimensões do *stress* ocupacional, nomeadamente Relação com Utentes, Relação com Chefias, Relação com os Colegas, Excesso de Trabalho, Carreira e Remuneração e Condições de Trabalho, ou seja, quanto menores os níveis de *stress* sentidos, pelos sujeitos, melhores são os significados atribuídos ao trabalho.

Estes resultados podem ser explicados pelo Modelo Holístico do *Stress* Ocupacional, proposto por Nelson e Simmons (2003), que defende que os stressores profissionais, como as exigências da função, as práticas da organização, as condições de trabalho, entre outros, podem provocar a manifestação do *eustress* ou *distress* (Nelson & Simmons, 2003). Enquanto que o *eustress* é associado a emoções positivas, que permite que os indivíduos se

mantenham motivados, o *distress* é associado a emoções negativas, sendo nocivo para o sujeito e impacta-o negativamente, e pode levar à diminuição das capacidades do indivíduo, a um sentimento de impotência percebido face às dificuldades (Nelson & Simmons, 2003), transformando-se, potencialmente, em *burnout* ou *stress* ocupacional (Pereira et al., 2017), o que leva a uma representação negativa do trabalho (Fernandes & Gonçalves, 2010; Gonçalves & Coimbra, 2006).

Continuando a análise de resultados, verifica-se uma correlação positiva, apesar de muito baixa, entre *Stress* relacionado com Problemas Familiares e a dimensão Negativa do Trabalho associada aos Significados do Trabalho. Isto significa que, quando existem níveis elevados de stress relacionados com os problemas familiares, o trabalho ganha um significado negativo, tornando-se uma atividade desgastante, num ambiente stressante e instável (Gonçalves & Coimbra, 2002; Martins & Coimbra, 2014). Ou seja, quando o trabalho é stressante, torna-se óbvio o impacto na qualidade de vida familiar: a dificuldade de articulação trabalho-família de forma saudável (Rodrigues, 2018).

Concretizando, níveis elevados de *stress* ocupacional traduzem-se em significados negativos atribuídos ao trabalho, visto que o sujeito constrói uma perspetiva negativa sobre este, vendo a atividade laboral como um castigo, fardo ou punição (Fernandes & Gonçalves, 2010). Da mesma forma, se o indivíduo não se sente valorizado ou reconhecido, se o local de trabalho se torna demasiado exigente, se o indivíduo não é capaz de construir laços com os colegas de trabalho, os significados do trabalho serão afetados profundamente (Fernandes & Gonçalves, 2010; Moreira, 2017).

B) Satisfação Profissional e os Significados do Trabalho

Sincronicamente, no que toca à Satisfação com o Trabalho, existem correlações mais significativas, comparativamente ao que acontece com o *Stress* Ocupacional, sendo que, neste caso, existe uma correlação positiva entre as dimensões da Satisfação com o Trabalho (Satisfação com a Supervisão, Satisfação com o Ambiente Físico, Satisfação com os Benefícios e Políticas da Organização, Satisfação Intrínseca e Satisfação com a Participação) e as dimensões dos Significados do trabalho.

Os níveis de satisfação profissional terão consequências em diversas variáveis relacionadas com a atividade profissional, sendo que pode influenciar a satisfação com a vida e vice-versa, ou seja, as pessoas mais satisfeitas com a sua vida pessoal também acabam

por ser mais satisfeitas no trabalho (Cunha et al., 2016). Da mesma forma, também se verifica uma influência em variáveis como a performance e o desempenho do trabalho, no turnover do trabalho e nos níveis de absentismo do trabalhador (Jordão, 2020a; Kapur, 2018), mas também no envolvimento do sujeito com a organização e, conseqüentemente, o seu compromisso com a mesma (Deetz et al., 2020).

O compromisso com a organização é uma das abordagens referenciada na construção de Significados Atribuídos ao Trabalho, por definir o vínculo do sujeito ao seu local de trabalho (Silva et al., 2018), determinado pelos comportamentos e atitudes dos membros da organização. Este envolvimento e compromisso que o trabalhador tem com o seu trabalho são fatores contribuidores para a satisfação do sujeito com o seu trabalho (Deetz et al., 2020). Assim, o compromisso que os colaboradores sentem para com o seu trabalho, tem um impacto, não só no seu comportamento dentro da organização, mas também no seu desempenho e performance na atividade profissional, no seu empenho e envolvimento nas suas tarefas, na tomada de riscos e na satisfação profissional (Deetz et al., 2020; Pereira et al., 2017).

Estes resultados evidenciam, então, que os indivíduos que apresentam maiores níveis de satisfação com o trabalho, são os que atribuem significados mais positivos ao trabalho, mostrando, portanto, a influência de um trabalho satisfatório (Cunha et al., 2016; Deetz et al., 2020; Granero, Blanch & Ochoa, 2018;).

2.4. Relação entre a Satisfação Profissional, *Stress* Ocupacional e os Significados atribuídos ao Trabalho e as variáveis sociodemográficas

Com a evolução do Trabalho, a sua análise passou a focar-se, não só nos fatores sociais, políticos e jurídicos, mas no Homem, e no mundo onde este se insere e se constrói (Gonçalves & Coimbra, 2002). Assim, o conceito de trabalho pode ser visto como uma constante da natureza do Homem, uma atividade fundamental do sujeito, que pode assumir um papel fundamental na expressão do indivíduo e do seu desenvolvimento pessoal (Méda, 1999, citado em Jordão, 2020a). Desta forma, torna-se fundamental abordar esta temática, focada na conceção do homem e do mundo, sendo que a Psicologia procura centrar a investigação, não só em variáveis como a satisfação profissional e o *stress* ocupacional, mas também nos sentidos e significados do trabalho (Gonçalves & Coimbra, 2006).

a) Género

Recordando os resultados obtidos, verificamos que, de forma geral, existem diferenças significativas entre os homens e as mulheres, relativamente aos significados do trabalho. De acordo com os resultados, os homens atribuem mais significado ao trabalho, da dimensão económica e na dimensão positiva do trabalho, comparativamente às mulheres.

Segundo a literatura existente, os homens valorizam mais a atividade laboral, vendo-a como uma prioridade nas suas vidas, e o trabalho assume maior centralidade nas suas vidas (Cavadas, 2014). Esta centralidade é determinada pelo valor e o significado que os indivíduos atribuem ao seu trabalho, e a importância do mesmo na sua vida, e portanto, os sujeitos tendem a investir mais no trabalho e, consequentemente, na sua carreira (Gato, 2018). Desta forma, e em concordância com os resultados supramencionados, os homens veem o trabalho como uma ferramenta para uma boa qualidade de vida pessoal e familiar, realçando aspetos como o salário, benefícios, subsistência e a estabilidade financeira que a atividade laboral fornece (Moreira, 2017), dando mais importância à dimensão económica do trabalho. Consequentemente, também atribuem uma maior importância à dimensão positiva do trabalho, por permitirem ao sujeito o seu desenvolvimento social e pessoal, aumentando a sua satisfação com o seu trabalho (Gonçalves & Coimbra, 2006; Moreira, 2017).

Simultaneamente, estes resultados podem ser justificados pelo facto que as mulheres valorizam outros contextos, como a família e a vida pessoal, devido às diferentes obrigações e responsabilidades geralmente associadas às mulheres, dentro da sua família (Cavadas, 2014; Ferreira, 2019). Tendencialmente, as mulheres preferem alocar a sua energia e recursos à construção da família e a outros aspetos da sua vida pessoal, e, portanto, tendencialmente, o trabalho não assume uma posição tão central nas suas vidas (Gato, 2018), no entanto, é possível que a desigualdade entre recompensas e benefícios no trabalho, fazem com que as mulheres não tenham uma perceção mais positiva sobre o seu trabalho (Hirata, 2018).

b) Tipo de Empresa

Também é possível verificar que o tipo de empresa nos quais os trabalhadores estão inseridos têm uma influência significativa na sua satisfação profissional, e, simultaneamente, no stress ocupacional sentido.

De acordo com os resultados obtidos, os trabalhadores de empresas privadas apresentam maiores níveis de satisfação nas dimensões da supervisão, ambiente físico, benefícios e políticas e com a participação. Assim, estes trabalhadores revelam sentimentos mais positivos acerca do seu trabalho, por realizarem uma avaliação positiva sobre a sua atividade laboral e os fatores inerentes ao trabalho (Moreira, 2017). Desta forma, estes resultados podem ser explicados pelo facto de que os trabalhadores de empresas privadas, têm, tendencialmente, melhores salários, melhores benefícios oferecidos, um melhor ambiente de trabalho e um maior reconhecimento pelos seus superiores (Loyola, 2018; Neves, 2010). Assim, por terem acesso a melhores condições de vida e de trabalho, estes trabalhadores tendem a construir um envolvimento e compromisso com a organização maior do que os trabalhadores do setor público (Lizote, Verdinelli & Nascimento, 2017).

Por outro lado, e em concordância com estes resultados, os trabalhadores de empresas públicas apresentam maiores níveis de *stress* nas diferentes dimensões do *stress* ocupacional, devido ao facto de que trabalhadores de empresas públicas mostrarem, tendencialmente, um descontentamento com a estratégias da organização e das chefias, e com as condições e as relações no trabalho (Neves, 2010). Em conformidade com o que foi dito anteriormente, os colaboradores de empresas públicas têm condições de trabalho menos satisfatórias, no que toca a benefícios, ambiente de trabalho e o reconhecimento (Loyola, 2018). o que leva a um menor comprometimento afetivo com a organização (Lizote et al., 2017).

c) Estado Civil

Quanto à variável do estado civil dos trabalhadores, encontram-se diferenças significativas entre os grupos na variável do *stress* ocupacional, e não se encontram diferenças no que toca à satisfação profissional ou aos significados atribuídos ao trabalho.

Recordando os resultados obtidos, verifica-se, que os trabalhadores divorciados, viúvos ou numa união de facto são os que apresentam maiores níveis de *stress* nas dimensões da Relação com Chefias e Relação com Colegas, na dimensão de Problemas Familiares e na dimensão das Condições de Trabalho.

Concretizando, a literatura relativamente ao *stress* profissional foca-se, em parte, nas exigências do trabalho. O modelo do Controlo da Demanda, desenvolvido por Karasek (1979) centra-se nas exigências de um trabalho que envolve grandes responsabilidades, e, consequentemente, são uma fonte de pressão e *stress* no sujeito. Desta forma, o *stress* tem

um forte impacto na nível organizacional, mas também a nível individual, levando a sentimentos como frustração, irritabilidade, ansiedade, alterações de humor, entre outros, o que afeta as relações pessoais do sujeito (Santos, 2020), e pode estar associado a fatores como dificuldades interpessoais, relações íntimas e afetivas complicadas, divórcios e infelicidade com a vida pessoal (Sadir, Bignotto & Lipp, 2010).

Assim, podemos afirmar que uma vida pessoal instável ou complicada, como acontece no caso dos trabalhadores divorciados ou viúvos, pode contribuir para a dimensão negativa do trabalho, tornando-se desgastante e cansativo (Ferreira, 2019; Martins & Coimbra, 2014).

d) Número de Horas de Trabalho Semanal

Em relação com o número de horas de trabalho semanal, verifica-se que existem diferenças significativas entre os grupos ao nível do *Stress Ocupacional* e dos Significados atribuídos ao Trabalho, sendo que não existem diferenças significativas no que toca à satisfação profissional dos trabalhadores.

De acordo com os resultados obtidos, os colaboradores que trabalham menos de 40 horas semanais apresentam níveis de *stress* mais elevados na dimensão da Relação com as Chefias e na dimensão de Carreira e Remuneração. Estes resultados podem ser explicados pelo facto que um trabalho com um número de horas reduzido traduz-se numa perda de benefícios e redução de salários e de oportunidades de crescimento na empresa (Kossek & Lautsch, 2017).

Adicionalmente, e de acordo com as autoras, os trabalhadores que um número de horas mais reduzido, afirmam sentirem-se mais isolados no local de trabalho e têm menos oportunidades de se desenvolverem socialmente e de criarem laços relacionais com outros colaboradores, o que poderá afetar a sua relação com as chefias e colegas de trabalho (Kossek & Lautsch, 2017). Simultaneamente, é possível verificar que os sujeitos que trabalham mais de 40 horas semanais apresentam maiores níveis de stress nas dimensões da Relação com os Utentes, Excesso de Trabalho e Problemas Familiares. De acordo com o relatório elaborado pelo Departamento de Segurança no Trabalho (2020), horários de trabalho inflexíveis e longos têm uma influência significativa no *stress* ocupacional, impactando negativamente o bem-estar do trabalhador e a qualidade do seu trabalho, e, conseqüentemente, interferem no equilíbrio entre a vida profissional e familiar do sujeito, e também nas suas relações com os

outros colaboradores, clientes, supervisores e chefias (Departamento de Segurança no Trabalho, 2020).

Consequentemente, também é possível verificar que este grupo de trabalhadores atribuem mais significados ao trabalho, nas suas diferentes dimensões. Podemos afirmar que isto acontece porque, para os trabalhadores que têm um maior investimento na sua atividade laboral, o trabalho é uma grande fonte de rendimento para o sujeito, contribuindo significativamente para a sua estabilidade financeira, visto que a sua remuneração vai de acordo com o número de horas de trabalho, e também permite que o trabalhador se sinta desafiado no local de trabalho, o que contribui para a sua realização pessoal (Martins & Coimbra, 2014).

No entanto, uma carga de horário elevada e horários de trabalho instáveis contribuem para o mal-estar do trabalhador e para a diminuição do sentimento de realização pessoal (Departamento de Segurança no Trabalho, 2020), fazendo com que o trabalhador veja o trabalho como uma fonte de *stress* e preocupação (Ferreira, 2019; Martins & Coimbra, 2014).

Considerações Finais

Concluindo o presente trabalho de investigação, relevam-se os principais resultados obtidos no estudo da satisfação profissional, *stress* ocupacional e significados atribuídos ao trabalho pelos portugueses, como um contributo para a investigação na área do trabalho e o seu contributo para a qualidade de vida dos trabalhadores:

1) Os portugueses que trabalham em empresas privadas são os que apresentam maiores níveis de satisfação com a supervisão, com o ambiente físico, com os benefícios e políticas da organização e com a participação.

2) Os portugueses que trabalham em empresas públicas são os que apresentam maiores níveis de *stress* ocupacional, relacionado com a relação com utentes, com chefias e com colegas, com o excesso do trabalho e com as condições de trabalho.

3) Os trabalhadores divorciados, viúvos ou numa união de facto são os que apresentam níveis mais elevados de *stress* nas dimensões da relação com utentes, excesso de trabalho e carreira e remuneração.

4) Os colaboradores que trabalham mais de 40 horas semanais apresentam maiores níveis de *stress* na dimensão de relação com utentes e de excesso de trabalho, e, os colaboradores que trabalham menos de 40 horas semanais têm níveis mais elevados de *stress* no que toca à carreira e remuneração.

5) Os homens portugueses atribuem mais significado ao trabalho, comparativamente às mulheres, na dimensão económica e positiva do trabalho. Adicionalmente, os colaboradores portugueses que trabalham mais de 40 horas semanais atribuem mais significado ao trabalho, na dimensão da realização pessoal, na dimensão negativa e positiva do trabalho e na dimensão económica.

Perante estes resultados, consegue-se perceber o impacto do *stress* ocupacional na vida dos trabalhadores portugueses, e do impacto que as exigências do trabalho têm no âmbito da vida pessoal e na carreira (Nelson & Simmons, 2003), tornando-se imperativo a gestão do *stress* ocupacional, de forma a prevenir e gerir o *stress* causado pelo trabalho e os fatores associados ao mesmo, como as condições de trabalho, horários de trabalho, ambiente físico e relações com os outros, e, simultaneamente, prevenir o sofrimento e os custos económicos dos trabalhadores, das suas famílias e das organizações (Jordão, Ramos & Fonseca, 2019, citado em Jordão, 2020b). Assim, a presente investigação alerta para a satisfação com o trabalho, reportada pelos trabalhadores portugueses, que aponta para a

importância da prevenção do *stress* e do *burnout* profissional e, consequentemente, aponta para o papel das organizações no desenvolvimento dos aspetos positivos do trabalho e das capacidades do trabalhador (LaMontagne et al, 2014), que se irá refletir nos significados atribuídos ao trabalho pelos portugueses, que se mostram positivos quando as dimensões económicas e sociais do trabalho estão satisfeitas (Gonçalves & Coimbra, 2002), tal como verificamos nos resultados desta investigação.

Concretizando, e de acordo com as informações e resultados revistos na presente investigação, verificamos que o COVID-19 impactou significativamente as vidas dos trabalhadores portugueses, que reportaram uma grande incerteza relativamente ao futuro, por sentirem uma insegurança dentro do trabalho, uma crescente dificuldade em conciliar o trabalho e a família e a dificuldade em lidar com o isolamento social imposto pela pandemia. Face a estes resultados, é essencial que as organizações do mundo do trabalho tenham em conta estes fatores, que afetam as vidas pessoais, familiares e sociais dos trabalhadores, e que desenvolvam as estratégias necessárias para gerir o *stress* e potenciar a satisfação com o trabalho, e, consequentemente, influenciar uma construção positiva do trabalho, por parte dos colaboradores (Jordão, 2020b).

Relativamente às principais limitações e dificuldades encontradas no presente estudo, destaca-se a dificuldade em reunir uma amostra de investigação o mais diversificada possível, ao nível das faixas etárias, áreas de trabalho, habilitações literárias e categoria hierárquica dentro da organização. Adicionalmente, também é necessário realçar que as variáveis em estudo do *stress* ocupacional e da satisfação profissional podem ser difíceis de quantificar e analisar, não só devido ao impacto do COVID-19, conforme referido anteriormente, mas também devido ao facto que os indivíduos têm diferentes perceções e definições sobre o que é o *stress* e a satisfação profissional (Coda & Fonseca, 2004).

Apesar da presente investigação evidenciar resultados exploratórios interessantes e relevantes para a investigação em Portugal, é fundamental e bastante oportuno, para futuras investigações, a realização de estudos exploratórios mais amplos e representativos da população portuguesa, sobre o impacto do COVID-19 na vida pessoal e profissional dos trabalhadores, de forma a aprofundar a análise qualitativa das representações da amostra sobre o COVID-19 e o seu impacto nas suas vidas, abordando outras dimensões tais como o equilíbrio entre a família e o trabalho e o impacto do COVID-19 no compromisso organizacional dos trabalhadores.

Referências Bibliográficas

- Aragão, J. (2013). Introdução aos estudos quantitativos utilizados em pesquisas científicas. *Revista Praxis*, 3(6). <https://doi.org/10.25119/praxis-3-6-566>.
- Arriaga, P., & Sales, C. (2016). Como planejar a investigação ? In M. Garrido & M. Prada (Eds.), *Manual de Competências Académicas* (1º, Issue February 2016, pp. 201–233). Sílabo, Lda.
- Belmonte, A., Martinez, L., & Maranhão-Salvador, N. (2020). Direito do Trabalho na Crise da COVID-19. In *Direito do Trabalho na Crise da COVID-19*. Editora Juspodivm.
- Bessa, E. (2018). *Avaliação do Risco de Stresse Ocupacional e Qualidade de Vida: Trabalhadores do Sector Automóvel*. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Politécnico da Guarda.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20 / 23). *Psico-USF*, 13(nº2), 203–210. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200007>.
- Carmo, H. & Ferreira, M. (2008). *Metodologia da investigação - Guia para Auto-aprendizagem* (2º Edição). Universidade Aberta. Retirado de <http://hdl.handle.net/10400.2/5963>
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis, RJ: Vozes. <https://doi.org/10.11606/issn.2176-8099.pcs.1999.77129>
- Cavadas, F. (2014). *Valores e Satisfação no Trabalho: que relação? Valores e Satisfação no Trabalho: que relação?* Dissertação de Mestrado. Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Coda, R., & Fonseca, G. F. (2004). Em busca do significado do trabalho: Relato de um estudo qualitativo entre executivos. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 6(14), 7–18. <http://200.169.97.104/seer/index.php/RBGN/article/viewArticle/37>
- Coelho, S. M. P. (2018). *Desenvolvimento e Validação de uma Escala de Fontes de Stress Ocupacional para Bombeiros Portugueses*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação Universidade do Porto.
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Moscon, D. C. B., Micheletto, M. R. D., Esteves, G. G. L., Delben, P. B., Queiroga, F., & Carlotto, P. A. C. (2020). COVID-19: Emergência e Impactos na Saúde e no Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*

- (RPOT), 20(2) <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.2.editorial>
- Cucinotta, D., & Vanelli, M. (2020). WHO declares COVID-19 a pandemic. *Acta Biomed*, 91(1), 157–160. <https://doi.org/10.23750/abm.v91i1.9397>
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2016). Motivação e bem-estar no trabalho. In *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (8ª edição, pp. 113–181). Editora RH, Lda.
- Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos Quantitativos e Qualitativos: um Resgate Teórico. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 2(4), 1–13. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.10084.09608>
- Deetz, J. M., Davidson, J. E., Daugherty, J. A., Graham, P., & Carroll, D. M. (2020). Exploring correlation of nurse manager meaning and joy in work with employee engagement. *Applied Nursing Research*, January, 151297. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151297>
- Departamento de Segurança no Trabalho (2020). *Stress no Local de Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção*. Comunicado da UGT. Retirado de <https://www.ugt.pt/comunicados/comunicados-846?ano=9999>
- Diehl, A. A. (2004). *Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas*. São Paulo. Prentice Hall Editora. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552006000300013>
- Doron, J., Trouillet, R., Maneveau, A., Neveu, D., & Ninot, G. (2015). Coping profiles, perceived stress and health-related behaviors: A cluster analysis approach. *Health Promotion International*, 30(1), 88–100. <https://doi.org/10.1093/heapro/dau090>.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-Environment Fit Theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. *Theories of Organizational Stress*, 28–67. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2155
- European Agency for Safety and Health at Work. (2020). *Covid-19: Voltar ao local de trabalho. Adaptação dos locais de trabalho e proteção dos trabalhadores*. Documento Oficial de Orientação. Retirado de <https://osha.europa.eu/pt/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>
- Fernandes, M. (2019). *A Relação entre as Práticas da Gestão de Carreiras sobre a Satisfação no Trabalho : O Papel da Motivação no Trabalho e do Stress Ocupacional*. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico de Tomar.

- Fernandes, F. S., & Gonçalves, C. (2010). Transformações no mundo do trabalho e seus significados: como orientar em tempos de crise? In *Mobilidade, Formación, Orientación e Empleo no âmbito transfronteirizo* (pp. 418–428).
- Ferreira, R. (2019). *O Conflito Trabalho-Família e o seu Impacto na Satisfação com o Trabalho: O Papel dos Significados Atribuídos ao Trabalho*. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Portuguesa.
- Fonseca, S. (2014). *Modelo de Stress e Satisfação no Trabalho: Estudo com professores do ensino superior português*. Tese de Doutoramento. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Fonseca, T. (2018). *A qualidade de vida do trabalho, o stress e os seus impactos no ambiente de trabalho, e a síndrome de Burnout*. Dissertação de Mestrado. Universidade Candido Mendes.
- Gato, C. I. (2018). *Interface trabalho-família, bem-estar e satisfação com a carreira*. Dissertação de Mestrado. Universidade do Algarve.
- Gomes, R. (2010). *Questionário de Stress Ocupacional - Versão Geral (QSO-VG)*. Universidade do Minho.
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2002). Significados construídos em torno da experiência Profissional/Trabalho. *IV Congresso Internacional de Formação Norte de Portugal/Galiza: "Integração Das Políticas e Sistemas de Educação e Formação — Perspectivas e Desafios"*, 2–21.
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2006). Significados e Centralidade do Trabalho nas Sociedades Ocidentais Contemporâneas: Uma abordagem psicológica e histórico-social. *Psychologica*, 44(401–426), 2006.
- Graça, L. (2000). A Satisfação Profissional dos Médicos de Família no SNS. Parte I, III e III. *Médico de Família*. Consultado a maio de 2021, em <https://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos27.html>
- Granero, A., Blanch, J. M., & Ochoa, P. (2018). Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2342.2947>
- Guedes, D. D. (2020). The COVID-19 impact on families and the excess as drive object. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 9 (3), 388-397.

- <http://dx.doi.org/10.17267/2317-3394rpds.v9i3.3069>
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. In *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology - Volume 2: Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 93–114). <https://doi.org/10.4135/9781848608368.n6>
- Hirata, H. (2018). Gênero, Patriarcado, Trabalho e Classe. *Revista Trabalho Necessário*, 16(29), 14–27. <https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>
- Hyman, H. (1967). *Planejamento e análise da pesquisa: princípios, casos e processos*. Rio de Janeiro. Editora Lidor.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103. Retirado de <http://www.themillenniumuniversity.edu.bd/journal/index.php/TMUJ/article/view/10>
- Jordão, F. (2020a). *Comportamento Organizacional: Satisfação com o Trabalho*. Apresentação de Powerpoint apresentado no âmbito da Unidade Curricular de Comportamento Organizacional, do Mestrado Integrado em Psicologia, da Área de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho.
- Jordão, F. (2020b). *Comportamento Organizacional: Stress Ocupacional*. Apresentação de Powerpoint apresentado no âmbito da Unidade Curricular de Comportamento Organizacional, do Mestrado Integrado em Psicologia, da Área de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). *Job satisfaction: Subjective well-being at work*. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (p. 393–413). Guilford Press.
- Kapur, R. (2018). *Factors Influencing Job Satisfaction*. Department of Adult, Continuing Education and Extension, University of Delhi.
- Kar, A., & Elangovan, A. R. (2019). *Meaning in Work and Meaning at Work: Empirically based clarity of the construscts*. University of Victoria, Canada. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2019.271>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–306.

<https://doi.org/10.2307/2392498>

- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Kossek, E., & Lautsch, B. (2017). Work-Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work-Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs. *Press Academy of Management Annals*, 4–40. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>
- LaMontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990-2005. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 13(3), 268–280. <https://doi.org/10.1179/oeh.2007.13.3.268>
- LaMontagne, A. D., Martin, A., Page, K. M., Reavley, N. J., Noblet, A. J., Milner, A. J., Keegel, T., & Smith, P. M. (2014). Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. *BMC Psychiatry*, 14 (Article 131): 1-11. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-14-131>
- Leite, M. (2013). *Satisfação no trabalho : determinantes organizacionais e pessoais mais relevantes*. 3–132. Dissertação de Mestrado. Instituto Superior de Línguas e Administração.
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. Do. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administracao Publica*, 51(6), 947–967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Loyola, J. (2018). *Diferenças Salariais entre Cargos em empresas públicas e privadas no estado do Paraná*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação Superior do Paraná.
- Magalhães, B. & Silva, G. (2010). *Capitalismo, Trabalho, Gênero e Educação*. Anais do VII Seminário do Trabalho: Trabalho, Educação e Sociabilidade. Retirado em Maio, 2020 de <http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret-2010/trabalhos-completos-viist-2010.html>
- Marconi, M.A. & Lakatos, E.M. (2002). *Técnicas de pesquisa*. 5ª edição. São Paulo: Atlas Editora. ISBN 85-224-3263-5 1.
- Martins, A., & Coimbra, J. L. (2014). Significados atribuídos ao trabalho pelos jovens adultos Portugueses do ensino superior: Modo crise? *Revista Brasileira de Orientacao*

- Profissional*, 15(1), 37–49. Recuperado a 22 de maio de 2021, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100006&lng=pt&tlng=pt.
- Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D., & van Dick, R. (2010). The link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees. *International Public Management Journal*, 13(2), 177–196. <https://doi.org/10.1080/10967491003756682>.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). The Maslach Burnout Inventory Manual. *The Maslach Burnout Inventory*, May 2016, 191–217. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Médicos De Medicina Geral. (2008). *Investigação Passo A Passo: Perguntas e Respostas Essenciais para a Investigação Clínica* (Núcleo de Investigação da APMCG (ed.); 1ª Edição). Focom XXI, Lda.
- Meliá, J. & Peiró, J. (1989). La medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74. Consultado a outubro de 2020, retirado de https://www.uv.es/~meliajl/Research/Satisfaction_Q.htm
- Monteiro, A., & Gonçalves, C. M. (2015). Transição da Educação Superior Para o Trabalho : Que Significados em Tempos de Risco e de Incerteza ? *Revista AMAzônica*, XVI(Nº2), 150–168.
- Moreira, R. M. S. (2017). *Colaboradores Presentes, Mas Ausentes? A Influência Da (In)Satisfação Profissional E Do Significado Do Trabalho No Presentismo*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Moria, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia e Sociedade*, 19(SPEC. ISS.), 47–56. <https://doi.org/10.1590/s0102-71822007000400008>
- Moura, G. G., Nascimento, C. R. R., & Ferreira, J. M. (2020). COVID-19: Reflections on the Crisis, Transformation, and Interactive Processes Under Development. *Trends in Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s43076-020-00061-z>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *Academic Press*. <https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X>
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more

- positive approach. *Handbook of Occupational Health Psychology.*, 97–119. <https://doi.org/10.1037/10474-005>.
- Neves, C. (2010). Uma História da Gestão dos Recursos Humanos. *Dirigir*, 2(111), 28–31.
- Oliveira, R. (2018). *Programas de Promoção à Saúde e Bem Estar dos Servidores Públicos Municipais: Múltiplos casos de Municípios Catarinenses*. Tese de Especialização. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- Pereira, I., Veloso, A., Silva, I. S., & Costa, P. (2017). Compromisso organizacional e satisfação laboral: Um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. *Cadernos de Saude Publica*, 33(4). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00153914>.
- Poeschl, G. (2006). *Análise de Dados na Investigação em Psicologia: Teoria e Prática*. Edições Almedina. Retirado de <https://hdl.handle.net/10216/97976>
- Reisa, S. B., Gomes, A. R., & Simões, C. (2018). Stress e Burnout Em Professores: Importância Dos Processos De Avaliação Cognitiva. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 19(2), 208–221. <https://doi.org/10.15309/18psd190204>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013a). Attitudes and Job Satisfaction. In *Organizational Behavior* (15th ed., pp. 69–91). Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013b). Organizational Change and Stress Management. In *Organizational Behavior* (15th ed., pp. 578–611). Pearson Education, Inc.
- Rodrigues, V. P. (2018). *Articulação de papéis dos profissionais de restauração com horário repartido: um estudo exploratório*. Mestrado Integrado em Psicologia. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2011). Corrigendum to “On the meaning of work: A theoretical integration and review”. *Research in Organizational Behavior*, 31, 277. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.001>
- Saad, L. (2010). On-the-Job Stress Is U.S Worker’s Biggest Complaint. Gallup Poll. Consultado a dezembro de 2020, retirado de <http://www.gallup.com/poll/142715/job-stress-workers-biggest-complaint.aspx>
- Sadir, M. A., Bignotto, M. M., & Lipp, M. E. N. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 20(45), 73–81. <https://doi.org/10.1590/s0103-863x2010000100010>.
- Santos, A. S. (2020). *Uma viagem da Articulação Trabalho-Família até ao Stress Ocupacional: Um estudo com tripulantes de cabine portuguesas*. Dissertação de

Mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

- Santos, A. & Cardoso, C. L. (2010). Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e burnout. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 27(1), 67–74. <https://doi.org/10.1590/s0103-166x2010000100008>
- Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. da R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(1), 103–116. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.1.680>
- Silva, L. P., Castro, M. A. R., Santos, M. G., & Neto, P. J. de L. (2018). Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 20(3), 401–420. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i3.3947>
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the Structure of Coping: A Review and Critique of Category Systems for Classifying Ways of Coping. *Psychological Bulletin*, 129(2), 216–269. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.2.216>
- Sobral, J. M., Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2009). A influência da situação profissional parental no desenvolvimento vocacional dos adolescentes. *Rev. Bras. Orientac. Prof*, 10(1), 11–22. Recuperado a outbro de 2020, em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000100004&lng=pt&tlng=pt.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, cause and consequences*. London: Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Maghfuroh, U. (2020). Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance? *Management Science Letters*, 10(5), 1107–1114. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.031>
- Teixeira, C., Agulló-Tomás, E., & Borges, L. (2020). Significados atribuídos ao trabalho por docentes de Gestão de Recursos Humanos. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, 21(1), 81–93. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n108>.
- Tolfo, S. R. (2015). Significados e sentidos do trabalho. In Bendassolli, P.F. & Borges-Andrade, J.E. (Orgs.), *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. 617–625. São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Valério, D. S. (2018). *Impacto do conflito trabalho-família no burnout, stress e satisfação no trabalho*. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico de Leiria.
- Vieira, D. A., & Meirinhos, V. (2021). COVID-19 Lockdown in Portugal: Challenges, Strategies and Effects on Mental Health. *Trends in Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s43076-021-00066-2>
- Wanous, J. P., Reichehrs, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(nº2), 247–252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Yin, R. (2018). Case Study Research and Applications. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Anexos

Anexo A: Questionário de Investigação

Cara/o Participante,

No âmbito da Tese de Mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, sob a Orientação do Professor Doutor Carlos Gonçalves, decorre um estudo que pretende compreender algumas dimensões da atividade profissional, como a satisfação e significados do trabalho, bem como o *stress* profissional percebido pelos trabalhadores portugueses.

A sua participação é muito importante. Ao responder às questões, procure ser o mais genuíno possível. Tenha em atenção que não existem respostas certas ou erradas, apenas interessa a sua opinião.

O questionário é totalmente confidencial, voluntário e a informação é apenas usada para fins académicos, assegurando assim o anonimato e confidencialidade das respostas.

O tempo médio de resposta é entre os 10 e 15 minutos.

Agradece-se a sua participação e contribuição para a realização deste estudo. Se tiver dúvidas ou algum interesse adicional sobre o tema contacte-me através do email: up201603036@fpce.up.pt.

Muito obrigada!

Questionário Sociodemográfico

Sexo: Masculino ☐

Feminino ☐

Outra ☐

Idade: 18 – 25 anos ☐

26 – 35 anos ☐

36 – 45 anos ☐

46 – 65 anos ☐

65+ anos ☐

1. Tipo de Empresa (ex: IPSS, Cooperativa, Privada, Pública)

2. Estado Civil

Solteiro/a ☐ Casado/a ☐ Viúvo/a ☐ União de facto ☐ Divorciado ☐

3. Habilitações Literárias

1º Ciclo (4º ano) ☐ 2º Ciclo (6º ano) ☐ 3º Ciclo (9º ano) ☐ Ensino Secundário (12º ano) ☐ Curso Profissional ☐ Curso Tecnológico ☐ Curso de Especialização Tecnológica ☐ Licenciatura ☐ Pós Graduação ☐ Mestrado ☐

Doutoramento ☐

4. Qual a sua função?

(Por favor, escreva detalhadamente a sua ocupação profissional que desempenha no seu posto de trabalho atual). Em caso de serem várias, explicita a que ocupa a maioria do seu tempo de trabalho.

5. Qual a sua categoria profissional?

(Ex: Aprendiz, Operador de 1ª, Ajudante, Técnico Superior)

6. Qual o seu tipo de Contrato?

Contrato de 3 meses ☐ Contrato de 6 meses ☐ Contrato de 1 ano ☐ Contrato de 2 anos ☐ Contrato de 3 anos ☐ Outra ☐

7. Que tipo de horário tem no seu trabalho?

Tempo Inteiro ☐ Horário Flexível/Irregular ☐ Tempo Parcial ☐

Turnos Rotativos ☐

8. Qual o número de horas que dedica ao seu trabalho, semanalmente? _____

9. Indique qual das seguintes categorias hierárquicas apresentadas, se situa o seu atual posto de trabalho dentro da empresa:

Colaborador/Funcionário ☐ Supervisor/Chefia ☐ Diretor ☐

10. Indique há quanto tempo trabalha na empresa (indique anos e/ou meses).

Níveis de *stress* percebidos durante a pandemia mundial SARS-COVID-19.

Esta secção do questionário serve para compreender de que forma a pandemia mundial influenciou os seus níveis de *stress* percebidos.

- 1. Durante o decorrer da pandemia do SARS-COVID-19, e consequentemente, o período de quarentena e distanciamento social, sentiu que os seus níveis de *stress* mudaram?**

Sim ☐

Não ☐

Se sim, explique em que sentido (ex: devido ao contexto familiar, ao trabalho, à relação trabalho-família, etc).

Questionário de *Stress* Ocupacional (QSO, Gomes, 2010)

Esta parte do questionário tem como objetivo avaliar as potenciais fontes de *stress* no exercício da sua atividade laboral.

- 1. Na escala que se segue, assinale o número que melhor indica o nível de “stress” que geralmente sente no exercício da sua atividade profissional.**

1 = Nenhum Stress; 2 = Pouco Stress; 3 = Indiferente; 4 = Algum Stress; 5 = Bastante Stress

1 2 3 4 5

Nenhum Stress ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Bastante Stress

- 2. Apresentam-se seguidamente várias fontes potencialmente geradoras de “stress” na sua atividade profissional.**

Apresentam-se seguidamente várias fontes potencialmente geradoras de “**stress**” na sua **atividade profissional**. Por favor, assinale o número que melhor indica o nível de *stress*/pressão gerado por cada potencial fonte de stress no exercício da sua atividade profissional.

	Nenhum Stress	Pouco Stress	Indiferente	Algum Stress	Bastante Stress
1. A falta de possibilidades de desenvolvimento e promoção na carreira.					
2. Atitudes negativas relativamente ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)					
3. Falta de tempo para manter uma boa relação com as					

pessoas mais próximas (ex: cônjuge, filhos, amigos, etc.)					
4. Conflitos e problemas com colegas de trabalho					
5. Trabalhar muitas horas seguidas					
6. Viver com os recursos financeiros/salário de que disponho					
7. Falta de condições de trabalho					
8. Incompreensão face ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)					
9. Falta de materiais e equipamentos para realizar o meu trabalho					
10. O excesso de trabalho e/ou tarefas de carácter burocrático					
11. Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho					
12. Conflitos e problemas com superiores hierárquicos					
13. Cumprir com aquilo que é esperado pelas pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)					
14. Falta de tempo para dar apoio e conviver com a minha família/amigos					

15. Falta de perspectivas de progressão na carreira					
16. A sobrecarga ou excesso de trabalho					
17. Os conflitos interpessoais com outros colegas de trabalho					
18. Falta de meios e condições de trabalho					
19. Salário inadequado/insuficiente					
20. A falta de apoio e ajuda por parte dos meus superiores					
21. Nível de exigência das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.)					
22. Comportamentos incorretos e/ou inadequados de colegas de trabalho					
23. Falta de tempo para estar com a família/amigos					
24. O favoritismo e/ou discriminação “encobertos” no meu local de trabalho por parte dos meus superiores					

Satisfação com o Trabalho durante a pandemia SARS-COVID-19.

Esta secção do questionário serve para compreender de que forma a pandemia mundial influenciou os seus níveis de satisfação com o trabalho.

1. Durante o decorrer da pandemia do SARS-COVID-19, e consequentemente, o período de quarentena e distanciamento social, sentiu que os seus níveis de satisfação com o seu trabalho mudaram?

Sim ☐

Não ☐

Se sim, explique em que sentido (ex: horários de trabalho, (in)segurança no local de trabalho, etc)

Escala de Satisfação com o Trabalho (EST 20/23, Meliá & Peiró, 1998)

O presente questionário avalia em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Por favor, responda a cada um dos itens de acordo com a escala de respostas que se segue:

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito Satisfeito
1. O seu trabalho enquanto fator de realização.					
2. As oportunidades que o seu trabalho oferece para fazer as coisas que gosta.					
3. As oportunidades que o seu trabalho oferece para fazer as coisas em que se destaca.					
4. O salário que recebe.					

5. Os objetivos, metas e produtividade que deve alcançar.					
6. A limpeza, higiene e salubridade do local de trabalho.					
7. A envolvimento física e o espaço que dispõe no seu local de trabalho.					
8. A iluminação no seu local de trabalho.					
9. A ventilação no seu local de trabalho.					
10. A temperatura no seu local de trabalho.					
11. As oportunidades de formação que a sua instituição lhe oferece.					
12. As oportunidades de promoção/carreira que a sua instituição lhe oferece.					
13. As relações pessoais com os seus superiores/chefes.					

14. A supervisão que exercem sobre si.					
15. A igualdade e justiça no tratamento que recebe da instituição.					
16. A proximidade e frequência com que é supervisionado.					
17. A forma como os seus supervisores avaliam as suas tarefas.					
18. O apoio que recebe dos seus superiores hierárquicos.					
19. A capacidade para decidir autonomamente aspetos relativos ao seu trabalho.					
20. A sua participação nas decisões do seu serviço.					
21. A sua participação nas decisões relativas à instituição.					
22. O grau em que a sua corporação cumpre o convénio,					

as disposições e leis laborais.					
23. A forma como são negociadas na sua instituição os aspetos laborais.					

Significados atribuídos ao Trabalho e a pandemia SARS-COVID-19

Esta secção do questionário serve para compreender de que forma a pandemia mundial influenciou os significados que atribui ao seu trabalho.

- Durante o decorrer da pandemia do SARS-COVID-19, e consequentemente, o período de quarentena e distanciamento social, sentiu que o que pensa e o que sente acerca do seu trabalho mudou?**

Sim ☐

Não ☐

Se sim, explique em que sentido:

Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT, versão resumida, Gonçalves, C., Sobral, J. & Coimbra, J.L., 2008).

Esta parte final do questionário procura avaliar aquilo que pensa e sente acerca do trabalho. Usando a escala proposta, assinale o número que corresponde ao grau de acordo/desacordo em relação ao que o trabalho significa para si.

	Discordo Sempre	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Sempre
1. Um desafio constante.					

2. Um instrumento de utilidade e de serviço à sociedade.					
3. Uma forma de preencher agradavelmente o meu tempo.					
4. A garantia de uma posição importante na sociedade.					
5. Um fardo pesado que tenho de suportar a cada dia.					
6. Assumir novas responsabilidades.					
7. Uma possibilidade de progressão na carreira.					
8. Um meio para estabelecer uma boa relação com o patrão e colegas.					
9. A possibilidade de afirmar a minha autonomia e independência.					
10. Uma atividade repetitiva e aborrecida.					
11. Uma forma de realização pessoal.					

12. A possibilidade de explorar e realizar novas ideias.					
13. A possibilidade de realizar atividades de lazer como: desporto, convívio com os amigos, participação em clubes...					
14. Um meio para conseguir mais bens de consumo.					
15. Uma atividade desgastante e cansativa.					
16. A oportunidade para manter a confiança nas minhas capacidades.					
17. Fazer novas aprendizagens.					
18. Uma fonte de felicidade e bem-estar.					
19. Garantia de uma maior qualidade de vida					
20. Participar de um ambiente que só cria problemas.					

21. Estar aberto à novidade e ao futuro.					
22. Cada vez maior exigência, dedicação e empenho.					
23. Uma forma de ajuda aos outros.					
24. Garantia de estabilidade e segurança.					
25. Um ambiente stressante e pesado.					
26. A possibilidade de utilizar as minhas capacidades e competências.					
27. A possibilidade de utilizar os meus saberes a situações novas.					
28. Poder estar num ambiente físico agradável.					
29. A oportunidade para construir uma sociedade mais solidária e justa.					
30. A Garantia de um bom salário.					

31. Preocupação e instabilidade constantes.					
32. Lutar pelos meus objetivos.					
33. Uma oportunidade para fazer amizades.					
34. A possibilidade de apreciar a beleza das coisas.					
35. Garantia de sucesso económico.					

Observações e Comentários

Se tem algum comentário ou observação que gostaria de adicionar, por favor utilize o espaço seguinte.

Apêndice A: Significados Atribuídos ao Trabalho (Versão Revista 2021)

Esta parte do questionário procura avaliar aquilo que pensa e sente acerca do trabalho.

Usando a escala proposta, assinale o número que corresponde ao grau de acordo/desacordo em relação ao que o trabalho significa para si.

1 = *Discordo sempre*; 2 = *Discordo um pouco*; 3 = *Nem concordo nem discordo*; 4 = *Concordo um pouco*; 5 = *Concordo bastante*; 6 = *Concordo sempre*.

	1	2	3	4	5	6
1. Uma forma de realização pessoal.						
2. Um fardo pesado que tenho de suportar cada dia.						
3. Um meio para conseguir mais bens de consumo.						
4. Uma forma de ajuda aos outros.						
5. A possibilidade de explorar e realizar novas ideias.						
6. Uma atividade repetitiva e aborrecida.						
7. Garantia de uma maior qualidade de vida.						
8. A possibilidade de apreciar a beleza das coisas.						
9. A oportunidade para manter a confiança nas minhas capacidades.						
10. Uma atividade desgastante e cansativa.						
11. Garantia de estabilidade e segurança.						
12. Poder estar num ambiente físico agradável.						
13. Fazer novas aprendizagens.						
14. Participar de um ambiente que só cria problemas.						
15. A garantia de um bom salário.						
16. A oportunidade para construir uma sociedade mais solidária e justa.						
17. Estar aberto à novidade e ao futuro.						
18. Um ambiente stressante e pesado.						
19. Garantia de sucesso económico.						
20. Uma oportunidade para fazer amizades.						
21. A possibilidade de utilizar as minhas capacidades e competência.						

22. Preocupação e instabilidade constantes.						
23. A possibilidade de utilizar os meus saberes a situações novas						