

The background of the entire page is a detailed anatomical illustration of a human torso, showing the musculature and internal structures. A semi-transparent teal color is overlaid on the left side of the image, creating a gradient effect that fades into the natural colors of the anatomical drawing on the right.

U

LISBOA

UNIVERSIDADE  
DE LISBOA

# SAÚDE & BEM- ESTAR NA ULISBOA

**Funcionários Técnicos  
e Administrativos**

**FACULDADE DE MEDICINA**

## **Ficha técnica**

**Título da publicação:** Saúde e Bem-estar na Ulisboa. Funcionários técnicos e administrativos

**Edição:** Reitoria da Universidade de Lisboa

**Capa:** Departamento de Relações Externas e Internacionais - Núcleo de Comunicação

**Coordenação Editorial:** Luís Castro (Vice-reitor) e Maria José Chambel (Pró-reitora)

**Coordenação Técnica:** Susana Oliveira (GEP)

**Redação:** Margarida Figueira, Maryline Almeida e Sandra Fraga (GEP).

**Suporte:** eletrónico

**Data:** março 2023

# Índice

Sumário Executivo	2
Principais Resultados	2
Em síntese	3
Introdução	5
Procedimento	5
Amostra	6
Stress & Bem-estar	7
O que é o <i>Burnout</i> ?	7
Como foi medido?	7
Níveis médios e taxas de Burnout	7
Burnout e o Género	9
Burnout e o Grupo etário	9
O que é o <i>Engagement</i> ?	10
Como foi medido?	10
Níveis médios e taxas de Engagement	10
Engagement e o Grupo etário	12
Satisfação com a Vida	12
Como foi medida?	12
Níveis médios e taxas de Satisfação com a Vida	13
Satisfação com a vida e o Grupo profissional	14
Trabalho	14
Como foi medido?	15
Exigências	15
Níveis médios e taxas de Exigência	15
Autonomia	16
Níveis médios e taxas de Autonomia	16
Autonomia no trabalho e o Grupo etário	18
Insegurança	18
Níveis médios e taxas de Insegurança	18
Insegurança no emprego e o Grupo etário	20
Trabalho extra-horário	20
Como foi medido?	20
Níveis médios e taxas de Trabalho Extra-Horário	21
Trabalho extra-horário e o Tempo na FM	22
Comunicação	23
Como foi medido?	23

Níveis médios e taxas de Sobrecarga comunicacional	23
Relação com Professores e/ou Alunos	24
Como foi medido?	25
Níveis médios e taxas de Relação com Professores e/ou Alunos	25
Suporte por parte da instituição	26
Como foi medido?	26
Níveis médios e taxas de Suporte por parte da instituição	27
Suporte por parte da instituição e o Género	28
Suporte social: Chefia direta e Colegas	29
Como foi medido?	29
Suporte por parte da chefia direta	29
Níveis médios e taxas de Suporte por parte da chefia direta	29
Suporte por parte dos colegas	31
Níveis médios e taxas de Suporte por parte dos colegas	31
Suporte por parte dos colegas e o Género	32
Assédio moral: Chefia direta e Colegas	33
Como foi medido?	33
Assédio moral por parte da Chefia direta	33
Níveis médios e taxas de Assédio moral por parte da chefia direta	33
Assédio moral por parte dos colegas	35
Níveis médios e taxas de Assédio moral por parte dos colegas	35
Conflito Trabalho-Vida familiar	36
Como foi medido?	36
Níveis médios e taxas de Conflito Trabalho-Vida familiar	36
Referências bibliográficas	39

## **Sumário Executivo**

Conhecer os níveis de stress e bem-estar dos trabalhadores técnico-administrativos da ULisboa é para além de um fator de responsabilidade social da empresa, um fator económico, pois

promover o bem-estar é uma condição indispensável para assegurar o desempenho eficaz da universidade. Os dados apresentados neste relatório resultam da aplicação de um questionário a 993 trabalhadores da ULisboa, que representam 60,7% da população. Foram 76 os trabalhadores técnicos e administrativos da Faculdade de Medicina (FM) que participaram no Estudo, em representação de 46.3% dos trabalhadores técnico-administrativos que ali exercem a sua atividade. O questionário foi respondido on-line ou em papel, entre os dias 13 de abril e 26 de junho de 2022. O anonimato dos participantes e confidencialidade da informação recolhida foi assegurada.

### *Principais Resultados*

- 5.2% dos trabalhadores técnico-administrativos da ULisboa sofre de *Burnout* – síndrome de stress crónico no trabalho, reconhecido como doença profissional – sendo que, entre os trabalhadores da FM que participaram no Estudo, se contabilizam 6 (7,9%) trabalhadores com expressos índices de *Burnout*;
- O nível médio de *Burnout* nos trabalhadores técnico-administrativos da ULisboa é idêntico ao registado em Portugal e ligeiramente inferior ao registado na média dos países europeus, de acordo com um estudo de referência. No entanto, o índice médio de *Burnout* dos trabalhadores da FM é superior ao observado na ULisboa, sendo, também ele, superior ao português, mas idêntico ao europeu;
- As mulheres, os que têm uma idade entre os 36 e os 45 anos são os que reportam níveis superiores de *burnout*;
- 36.5% dos trabalhadores técnico-administrativos da ULisboa sente elevado *engagement no trabalho* – indicador de bem-estar psicológico no trabalho, caracterizado por elevado vigor, entusiasmo e dedicação com a atividade profissional – sendo que, na FM, a representatividade dos trabalhadores que apresentam elevados índices de *Engagement* é inferior, fixando-se nos 28,9%;
- O nível médio de *Engagement* na ULisboa é inferior ao observado em Portugal e na média nos países europeus, de acordo com um estudo de referência. O valor médio associado aos trabalhadores da FM é inferior ao da ULisboa;
- A idade dos trabalhadores apresenta uma relação negativa significativa com o nível de entusiasmo e dedicação ao trabalho (i.e., *engagement*) sendo os mais novos os que apresentam níveis mais baixos deste estado psicológico positivo de bem-estar;
- Os trabalhadores técnico-administrativos da FM, em média, demonstram satisfação geral com a sua vida, sendo idêntica à registada na ULisboa, e em Portugal de acordo com estudos de referência;
- Os trabalhadores técnico-administrativos da FM consideram que não possuem excesso de trabalho e a maioria considera que não é difícil realizar todas as tarefas no tempo de que

dispõem; no mesmo sentido consideram que não necessitam, a maior parte das vezes, de recorrer a trabalho extra-horário, nem sofrem de sobrecarga comunicacional ou de insegurança de emprego; no entanto, consideram ter limitações ao desenvolvimento de um trabalho autónomo, não lhes sendo possível tomar decisões sobre a realização do seu trabalho;

- As exigências emocionais na relação com os alunos, professores ou outros elementos externos, não podem ser consideradas fatores de risco significativos;
- A larga maioria dos trabalhadores sente-se suficientemente apoiados pelas suas chefias diretas, o mesmo acontecendo por parte dos colegas com os quais existe um clima social positivo;
- Tal como ocorre com os trabalhadores técnico-administrativos da ULisboa, na FM consideram que a Instituição não tem em atenção as suas necessidades e cuida do seu bem-estar, sendo, no entanto, esta perceção adequada por parte dos trabalhadores do género masculino;
- Reportam em média uma relação digna quer com a chefia quer com os colegas e a quase totalidade discorda explicitamente da existência de possíveis comportamentos de assédio moral por parte destes elementos;
- Não consideram ter dificuldades de conciliação entre a sua vida profissional e familiar(pessoal).

### *Em síntese*

A recolha de dados ocorreu durante o abrandamento de uma crise pandémica, uma situação que pelo seu carácter inesperado e ameaçador, teve muito impacto na vida de todos os indivíduos e de todas as organizações. Milhões de pessoas, um pouco por todo o mundo, viram a sua saúde e situação económica afetada, sendo Portugal um dos países europeus mais afetados por esta pandemia COVID-19. As repercussões ao nível da saúde mental são reconhecidas, sendo os países que viveram confinamentos totais e com maiores taxas de infeção os que viram a saúde mental dos seus cidadãos mais afetada, reportando mais stress, *burnout*, preocupação e tristeza e menos afetos positivos, felicidade, satisfação com a vida e *engagement*.

- Na FM deve existir atuação na promoção do bem-estar dos trabalhadores porque estes registam níveis de stress crónico (i.e., burnout) mais elevados e níveis de dedicação e entusiasmo com a sua atividade profissional (i.e., engagement) mais baixos do que os desejados;
- A ausência de autonomia e de apoio por parte da Instituição estará a dificultar o desenvolvimento do bem-estar destes trabalhadores, atuando como proteção face ao

desenvolvimento do stress (i.e., *Burnout*) e assegurando o envolvimento e da dedicação com a atividade profissional (i.e., *Engagement*).

## **Introdução**

O objetivo global deste projeto prende-se com o conhecimento da realidade específica dos trabalhadores técnicos e administrativos da ULisboa. Através da análise das suas perceções, pretendemos identificar e investigar quais os fatores associados ao aparecimento, quer de stress,

quer de bem-estar e, igualmente, o estabelecimento de guias de intervenção para a construção de um contexto de trabalho mais saudável e satisfatório.

Assegurar um contexto de trabalho saudável e promotor do bem-estar é, para além de um fator de responsabilidade social das instituições, um fator económico, pois assegura desempenho eficaz das organizações. Quando o trabalho e o seu contexto têm uma fraca qualidade, ocorrem perdas económicas importantes, quer por diminuição no desempenho obtido na realização das tarefas, quer pelo absentismo ou pelos gastos de saúde a si associados. Por outro lado, assegurar um contexto de trabalho saudável promove uma imagem positiva da organização e permite a criação de uma gestão de qualidade e de responsabilidade social as quais permitem obter efeitos positivos no seu desempenho e na sua competitividade.

## **Procedimento**

De acordo com as normas éticas e deontológicas, todos os trabalhadores da ULisboa foram convidados a participar, mas a participação foi voluntária e foi assegurado o anonimato das respostas.

O questionário foi constituído por diferentes secções destinadas a avaliar os vários riscos psicossociais e os níveis de stress e bem-estar dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido pelas organizações internacionais (WHO, 2008, 2010; EU-OSHA, 2012, 2016).

Em cada secção deste relatório, é apresentada a referência teórica da escala de medida utilizada, o número e exemplo de itens que a compunham e o respetivo alpha de Cronbach obtido, assegurando a sua consistência interna. Refira-se que a validade científica destas escalas é reconhecida internacionalmente, existindo estudos prévios de validação das mesmas para Portugal.

Neste relatório serão apresentados os resultados obtidos na ULisboa e na Faculdade de Medicina (FM), estabelecendo-se uma comparação entre os resultados globais (ULisboa) e os obtidos na unidade orgânica (FM). Serão, também, apresentados os resultados dos cruzamentos, com significância estatística<sup>1</sup>, entre as variáveis sociodemográficas que integravam o inquérito aplicado aos trabalhadores da FM e os níveis de *Burnout*, *Engagement*, *Satisfação com a vida*, *Trabalho*, *Trabalho extra-horário*, *Comunicação*, *Relação com professores e/ou alunos*, *Suporte da instituição*, *Suporte social*, *Assédio moral* e *Conflito trabalho-vida familiar*.

---

<sup>1</sup> ANOVA (F)



### *Amostra*

Os dados apresentados neste relatório resultam da aplicação de um questionário a 993 trabalhadores da ULisboa, que representam cerca de 63.8% desta população. Foram 76 os trabalhadores da FM que participaram neste Estudo, representando cerca de 46.3% desta amostra (trabalhadores técnicos e administrativos da FM) e com um contributo na ordem dos 7.7% para o total de respostas registadas.

O registo de respostas, on-line ou em papel, foi concretizado entre os dias 13 de abril e 26 de junho de 2022 na sequência da diferida aplicação dos inquéritos nas 17 escolas e nas 4 restantes unidades (Museus, Estádio, SAS, Reitoria) da ULisboa.

	Convites	Respostas	% Resposta
FM	164	76	46.3%
ULisboa	1556	993	63.8%

Tabela 1. Número de convites à participação e de respostas submetidas e respetiva taxa de resposta, na FM e na ULisboa

Os trabalhadores da FM que participaram no Estudo “Saúde e Bem-estar na ULisboa” caracterizam-se por ser, na sua maioria, do sexo feminino (75.0%, 57), sendo que cerca de 25.0% (19) são do sexo masculino. A maior porção de trabalhadores terão completado 46 ou mais anos sem ter chegado a completar mais de 55 (43.4%, 33), cerca de 34.2% (26) terão entre 36 e 45 anos, 11.8% (9) mais de 26 e menos de 35 anos e 10.5% (8) mais de 55 anos.

Foi solicitado os trabalhadores da FM a seleção, dentro de 6 possíveis opções, da área profissional que melhor refletisse a atividade que desenvolve na unidade orgânica. Cerca de 60.5% (46) terá selecionado a área técnico-administrativa, 21.1% (16) a de assessoria, 9.2% (7) desempenham cargos de gestão e de decisão, 5.3% (4) exercem atividade na área laboratorial, 2.6% (2) em informática e multimédia e 1.3% (1) na operacional. Cerca de 32.9% (25) terá integrado os quadros de pessoal da FM há mais de 16 e menos de 25 anos, 30.3% (23) não exerce, na FM, atividade há mais de 5 anos, 23.7% (18) há mais de 6 e menos de 15 anos, 6.6% (5) estará na unidade orgânica há mais 26 e menos de 35 anos, sendo que os que nela exercem sua atividade profissional há mais de 35 assumem a mesma representatividade (6.6%, 5).

## Stress & Bem-estar

### O que é o *Burnout*?

O stress no trabalho tem sido reconhecido como um problema cada vez mais frequente. Por exemplo, o American Institute of Stress referiu em 2019 que 83% dos trabalhadores do país sofriam de stress e num estudo recente que incluiu dados dos diferentes países europeus, mostrou que 25% dos participantes afirmaram ter passado por stress no local de trabalho durante a maior parte do seu horário de trabalho, considerando esta situação como tendo um impacto negativo na sua saúde (Eurofound & EU-OSHA, 2018).

A síndrome de Burnout reconhecida como uma doença profissional pela Organização Mundial de Saúde (OMS), é a forma de stress crónico mais frequente no contexto de trabalho, e tem elevados custos quer para o indivíduo quer para a organização. Ao nível do indivíduo favorece o aparecimento de diferentes perturbações e doenças (e.g. doenças cardiovasculares, depressão e ansiedade) e ao nível organizacional favorece o absentismo e compromete o desempenho (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). É um conceito multidimensional e pode ser definido como um estado psicológico de exaustão física – sentimento de fadiga extrema e ausência de energia - de exaustão cognitiva ou mental – dificuldades de concentração e raciocínio – e exaustão relacional – dificuldade de relação com os outros com desinvestimento interpessoal.

### *Como foi medido?*

Utilizámos como medida do Burnout uma adaptação para Portugal (Gomes, 2012) do Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM, Shirom 2005), que pode ser utilizada em qualquer contexto profissional e inclui 14 itens (e.g. “Sinto-me fisicamente esgotado(a).”; “Eu sinto que não estou a pensar com clareza”; “Sinto-me incapaz de ser simpático(a) com os outros (e.g. colegas de trabalho, superior hierárquico)”), avaliados numa escala de 1 a 7, indicando valores mais elevados, maior presença desta síndrome de stress crónico no trabalho. A variável *Burnout* foi calculada com recurso à média das respostas aos 14 itens da escala ( $\alpha=.93$ ).

### *Níveis médios e taxas de Burnout*

Os valores médios de *Burnout* na unidade orgânica (FM) e na ULisboa são inferiores ao valor de corte (5). De acordo com a informação integrada na tabela 2, na ULisboa, os níveis médios de *Burnout* são idênticos aos obtidos em Portugal e ligeiramente inferiores aos obtidos na Europa, segundo um estudo de referência. Já o *Burnout* médio dos trabalhadores técnicos e administrativos da FM é superior aos valores médios associados aos trabalhadores técnicos e

administrativos da ULisboa, à média dos portugueses, mas idênticos à do conjunto de países europeus.

Nas duas categorias mais extremas da escala de *Burnout* registam-se, na ULisboa, 52 casos (5.2%) entre a população de inquiridos (Gráfico 2). Na FM contabilizam-se 6 trabalhadores não docente com expressivos índices de *Burnout*, representando cerca de 7.9% desta amostra (Gráfico 1).

<i>Burnout</i>	
FM	3.20
ULisboa	3.07
Portugal <sup>2</sup>	3.04
Europa <sup>3</sup>	3.18

Tabela 2. *Burnout* na FM, ULisboa, Portugal e Europa (médio)

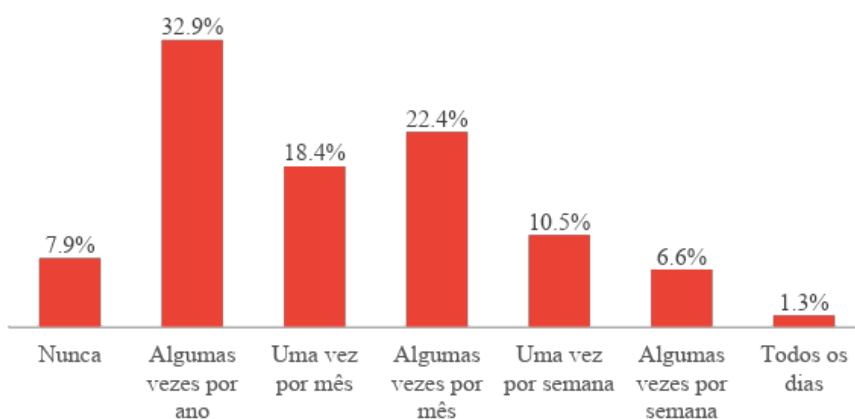


Gráfico 1. Periodicidade de stress no trabalho sentido pelos trabalhadores da FM (%)

<sup>2</sup> Refere-se ao valor médio para uma amostra representativa dos trabalhadores portugueses num estudo de benchmarking Schaufeli, W.B. (2018). *Burnout in Europe: Relations with national economy, governance, and culture*. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.

<sup>3</sup> Refere-se ao valor médio nos 27 estados-membros da UE, o RU e os cinco países candidatos – Albânia, Macedónia, Montenegro, Sérvia e Turquia – e também a Noruega e Suíça, no mesmo estudo de benchmarking.

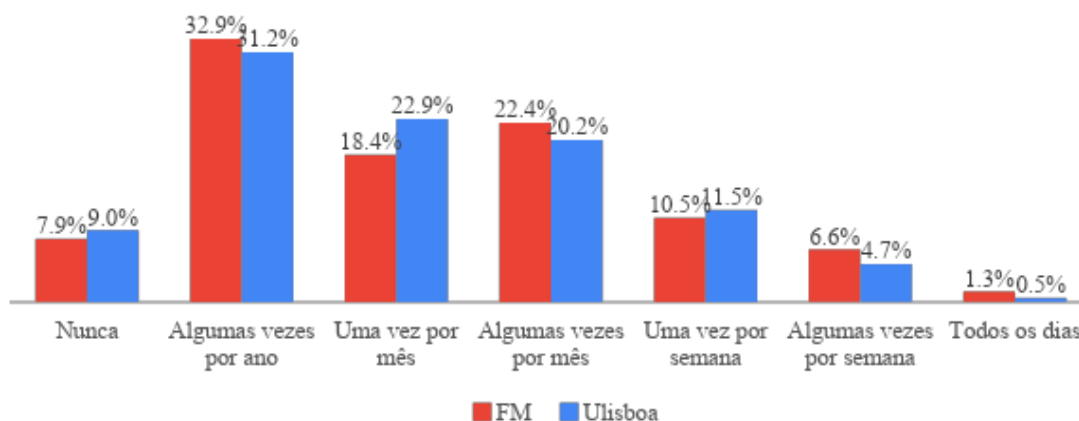


Gráfico 2. Periodicidade de stress no trabalho sentido pelos trabalhadores da FM e da ULisboa (%)

### *Burnout e o Género*

O teste demonstrou que as diferenças entre os níveis médios de *Burnout* nas duas categorias de género têm significado estatístico [ $F_{(1)} = 7.961, p = .006$ ], atestando, assim, a existência de relação entre o género e os níveis de *Burnout* dos trabalhadores da FM.

A análise aos índices médios dos dois subgrupos revela que são as colaboradoras do sexo feminino que apresentam o nível médio mais expressivo (3.45) (Gráfico 3).

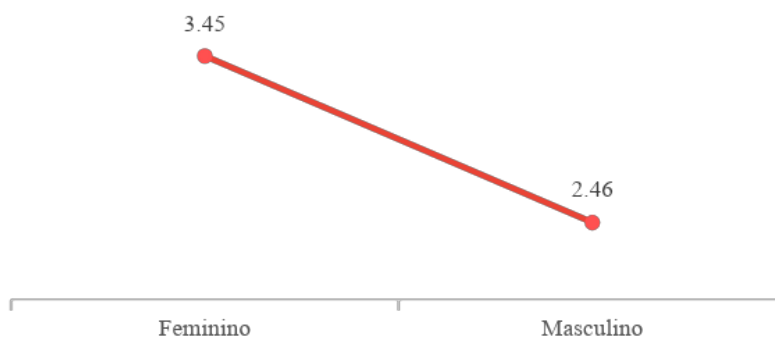


Gráfico 3. *Burnout* e o Género, na FM (médio)

### *Burnout e o Grupo etário*

A relação entre o grupo etário e os níveis de *Burnout* dos trabalhadores da FM também foi comprovada pela significância estatística intrínseca às diferenças identificadas entre os valores médios de *Burnout* em cada subgrupo etário [ $F_{(3)} = 4.666, p = .005$ ].

Considerando os índices médios associados a cada subgrupo etário, verifica-se que são os trabalhadores com idades compreendidas entre os 26 e os 35 anos que registam o índice de *Burnout* mais expressivo (3.95) (Gráfico 4).

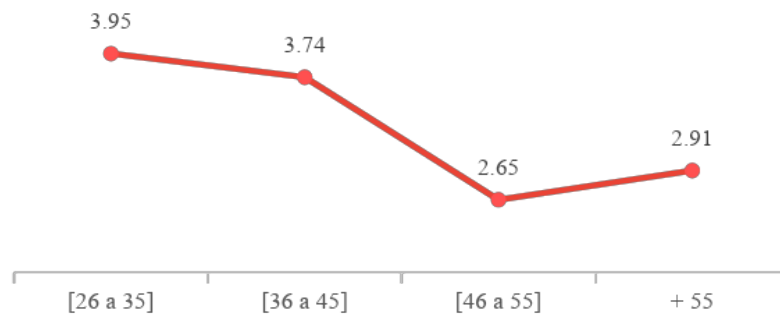


Gráfico 4. *Burnout* e o Grupo etário, na FM (médio)

### **O que é o *Engagement*?**

Os trabalhadores vivem diferentes situações no decurso da sua atividade profissional que lhes desencadeiam sentimentos positivos e de realização, os quais podemos considerar de *engagement* (i.e., estado psicológico pode ser considerado como um estado cognitivo-afetivo positivo, persistente e relacionado com o trabalho). O *engagement* é caracterizado por vigor (i.e., altos níveis de energia e resiliência mental durante a realização do trabalho e vontade de investir esforço e persistência também diante das dificuldades), por dedicação (i.e., estar fortemente envolvido no próprio trabalho e experimentar um sentimento de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio) e por absorção (i.e., estar totalmente concentrado e absorvido no trabalho, pelo que o tempo passa rapidamente e a pessoa tem dificuldade em se desligar). Em suma, trabalhadores com elevado *engagement* trabalham duro (vigor), estão profundamente envolvidos (dedicação) e felizes (absorção) com o seu trabalho. São proactivos, sentem o seu trabalho como um desafio e têm uma motivação mais forte. Portanto, o *engagement* tem vantagem para os indivíduos porque é indicador de elevado bem-estar, mas também para a organização porque apresenta uma relação forte com o desempenho no trabalho (Christian, Garza & Slaughter, 2011).

### *Como foi medido?*

Neste estudo, avaliámos o *engagement* através de 9 itens adaptados da escala Utrecht Work Engagement (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, & Bakker, 2002), que incluía itens relacionados com o vigor (“No meu trabalho, eu sinto-me cheio de energia”) – , itens para a dedicação (“Estou entusiasmado com o meu trabalho”) e itens para a absorção (“Esqueço-me “do resto” quando estou a trabalhar”) – todos os itens foram medidos de 1 a 7, numa escala idêntica à utilizada para o *Burnout*, indicando valores mais elevados maior presença deste

estado psicológico positivo no trabalho. A variável *Engagement* foi composta com recurso à média das respostas aos 9 itens ( $\alpha = .84$ ).

#### *Níveis médios e taxas de Engagement*

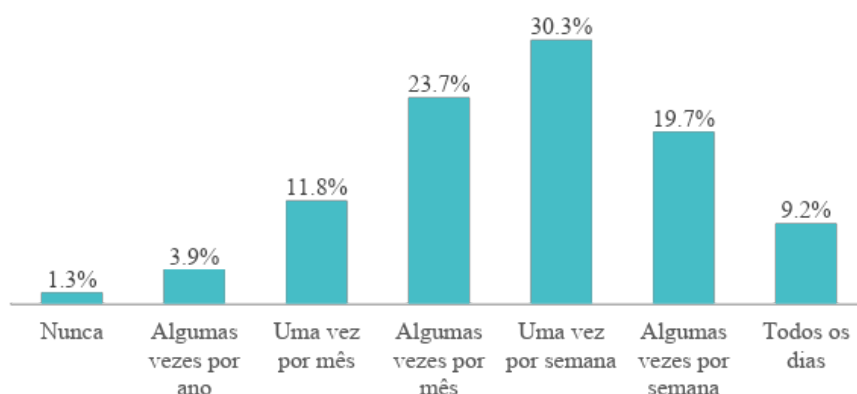
Destaca-se, ao nível do *Engagement*, resultados médios positivos, pelo se considera que os trabalhadores da ULisboa e, em particular, os da FM sentem, mais de uma vez por semana, elevado entusiasmo e dedicação com a sua atividade profissional.

Em termos médios, os trabalhadores da FM registam um nível médio de *Engagement* inferior ao dos trabalhadores da ULisboa e aos observados em Portugal na média dos países europeus (Tabela 7).

Em termos de representatividade, e considerando o ponto de corte da escala (5), na ULisboa registamos 362 (36.5%) trabalhadores com níveis médios de *Engagement* expressivos, integrando-os nas categorias mais extremas da escala. Contudo, na FM a sua representatividade é menos expressiva (28.9%, 22) (Gráficos 5 e 6).

Engagement	
FM	4.78
ULisboa	4.87
Portugal <sup>4</sup>	5.17
Europa <sup>5</sup>	5.66

Tabela 7. *Engagement* na FM, ULisboa, Portugal e Europa (médio)



<sup>4</sup> Refere-se ao valor médio para uma amostra representativa dos trabalhadores portugueses num estudo de benchmarking. Schaufeli, W.B. (2017). *Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture*. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.

<sup>5</sup> Refere-se ao valor médio nos mesmos países utilizados na avaliação do *Burnout*.

Gráfico 5. Periodicidade de sentimentos positivos e de realização laboral dos trabalhadores da FM (%)

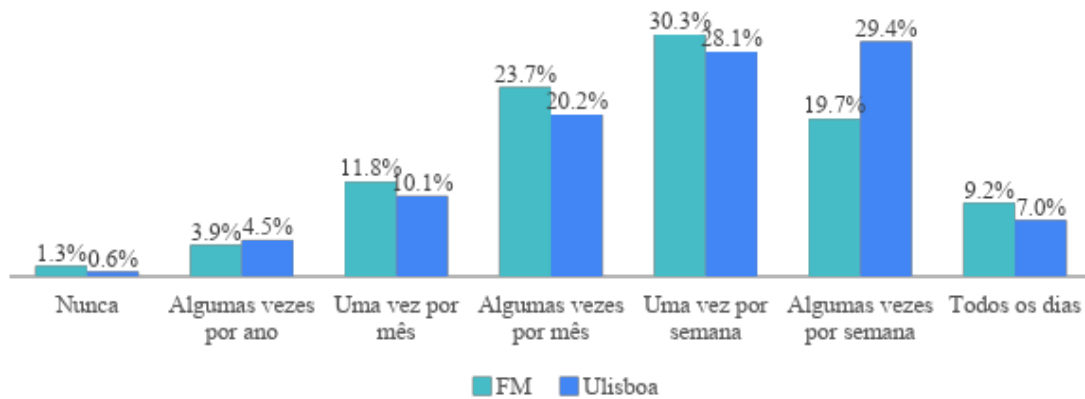


Gráfico 6. Periodicidade de sentimentos positivos e de realização laboral dos trabalhadores da FM e da ULisboa (%)

### Engagement e o Grupo etário

O teste revelou que as diferenças entre os níveis médios de *Engagement* nas 4 categorias etárias têm significado estatístico [ $F_{(3)} = 4.700, p = .005$ ], pelo que se verifica a existência de relação entre os grupos etários e os níveis de *Engagement* dos trabalhadores da FM.

Por oposição aos níveis médios de *Burnout* associados aos diferentes subgrupos etários, são, neste caso, os trabalhadores com idades mais avançadas (+ 55) que registam o índice médio de *Engagement* mais elevado (5.43) (Gráfico 7).

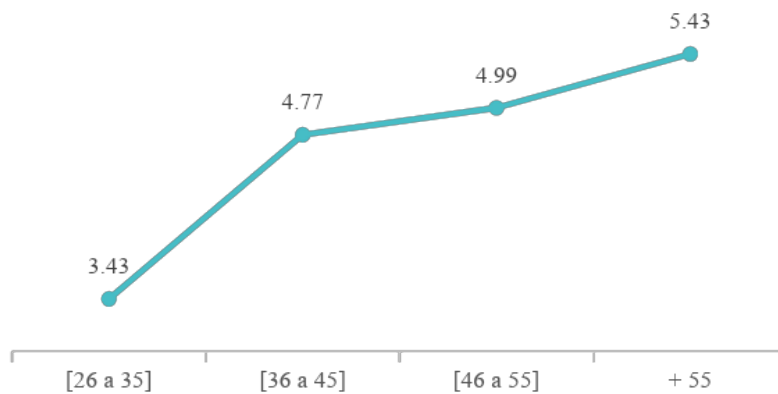


Gráfico 7. *Engagement* e o Grupo etário, na FM (médio)

## **Satisfação com a Vida**

O stress e bem-estar no trabalho tem uma importância fundamental na vida dos indivíduos porque condiciona fortemente a forma como se sentem, nomeadamente o seu nível de satisfação geral com a vida, isto é, a avaliação comparativa que cada um faz acerca daquilo que é a sua vida e aquilo que gostaria que fosse.

### *Como foi medida?*

A satisfação geral com a vida foi avaliada através de 5 itens adaptados da escala de Diener, Emmons, Larsen e Griffin, (1985) (e.g. “Estou satisfeito com a minha vida”). Para cada item os participantes deviam assinalar o seu grau de concordância com o mesmo, de 1 “Discordo Totalmente” a 7 “Concordo Totalmente”, revelando resultados mais elevados uma satisfação geral com a vida mais elevada. A variável *Satisfação com a vida* foi calculada com base na média de respostas aos 5 itens ( $\alpha=.90$ ).

### *Níveis médios e taxas de Satisfação com a Vida*

Os valores médios da satisfação geral com a vida mostram que, na generalidade, os trabalhadores da ULisboa estão satisfeitos com a vida que levam, sendo o nível médio de satisfação (4.51) equivalente à observada em Portugal quer num estudo de referência que analisou os níveis de satisfação com a vida na Europa (Eurostat, 2019), quer em relação a um estudo Internacional da OCDE que inclui 40 países do mundo. Entre os trabalhadores da FM, o nível médio de *Satisfação com a vida* é idêntico, fixando-se nos 4.46.

Em relação à representatividade dos trabalhadores da ULisboa e, em particular, da FM, verificamos que entre a população inquirida (993) encontramos 267 (26.9%) com posicionamentos em categorias da escala superiores ao ponto de corte (5) e que na FM, os 20 trabalhadores que as integram, representam cerca de 26.3% dos inquiridos (Gráficos 8 e 9).



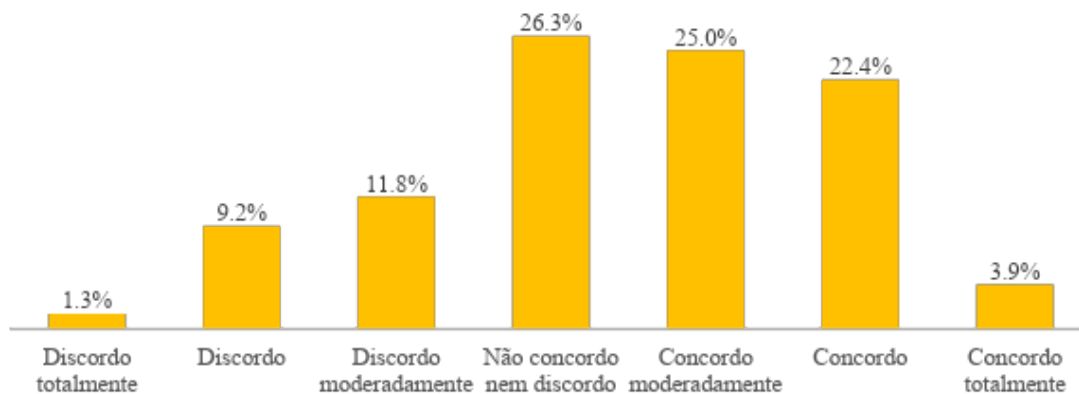


Gráfico 8. Grau de concordância do trabalhador da FM relativo à percepção de *Satisfação com a vida* (%)

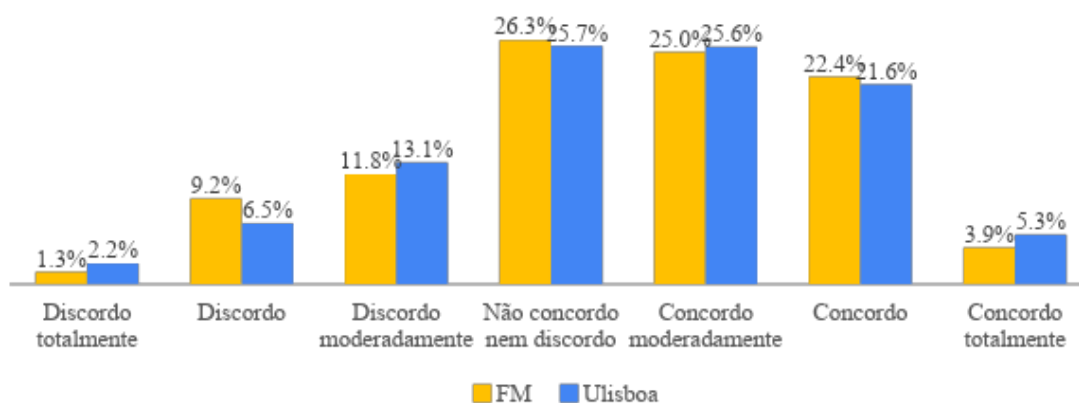


Gráfico 9. Grau de concordância dos trabalhadores da FM e da ULisboa relativo à percepção de *Satisfação com a vida* (%)

### *Satisfação com a vida e o Grupo profissional*

O teste demonstrou que as diferenças entre os níveis médios de *Satisfação com a vida* nas categorias que integram a variável *Grupo profissional*, que agrupa e caracteriza a atividade desenvolvida pelos trabalhadores técnicos e administrativos da FM, são estatisticamente significativas [ $F_{(5)} = 2.443$ ,  $p = .042$ ], ficando, assim, comprovada a existência de relação entre o grupo profissional e os níveis de *Satisfação com a vida* dos trabalhadores da FM.

De acordo com os índices médios (Gráfico 10), são os trabalhadores que exercem a sua atividade na área laboratorial que registam o índice mais expressivo (5.90).

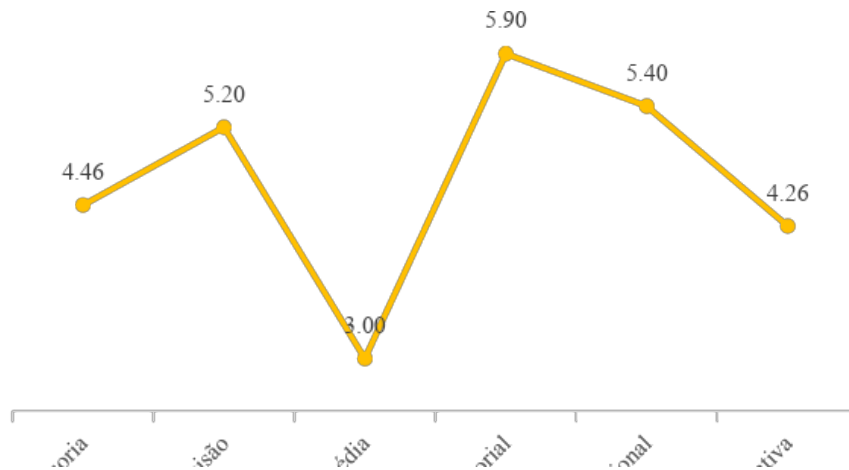


Gráfico 10. Satisfação com a vida e o Grupo profissional, na FM (média)

## Trabalho

Embora existam diversificadas características do trabalho e das tarefas que se mostram relevantes para explicar o stress e o bem-estar dos trabalhadores, as exigências, a autonomia e a incerteza de emprego podem ser destacadas como centrais nesta explicação (Karasek, 1985). No contexto Europeu (Eurofound, 2017) estas características são consideradas fundamentais na definição do índice de qualidade de cada atividade profissional. As exigências do trabalho (excesso de trabalho e pressão do tempo) combinadas com situações de baixa autonomia (pouca possibilidade de tomar decisões e de utilizar as suas competências ou de desenvolvê-las) e incerteza de emprego (perceção que se pode perder o emprego sem o desejar), correspondem às situações de maior stress no trabalho.

### *Como foi medido?*

Neste estudo as exigências, a autonomia e a incerteza de emprego foram avaliada através de 3 itens cada, adaptados da escala desenvolvida por Karasek (1985), respondidas numa escala entre 1 e 5. Para avaliar a perceção face às exigências foram feitas questões como: “tenho demasiado trabalho para fazer” ( $\alpha=.90$ ); para autonomia: “Tenho a possibilidade de decidir como organizar o meu trabalho” ( $\alpha=.71$ ) e para a insegurança de emprego “Sinto-me inseguro(a) com o meu futuro neste emprego” ( $\alpha=.80$ ).

## Exigências

### Níveis médios e taxas de Exigência

Apenas valores superiores a 3.50 podem ser considerados de risco. O índice médio dos trabalhadores da ULisboa (3.34) e, em particular, da FM (3.21), apesar de próximos, fixam-se abaixo do valor de corte (Gráfico 11). Com base neste índice médio verifica-se que os trabalhadores consideram que as exigências laborais não são exageradas.

Em relação à representatividade dos trabalhadores da ULisboa e, em particular, da FM verificamos que entre a população inquirida (ULisboa) encontramos 442 (44.6%) e na FM 27 (35.5%) trabalhadores com posicionamentos superiores ao ponto de corte (3.5) (Gráficos 12 e 13).

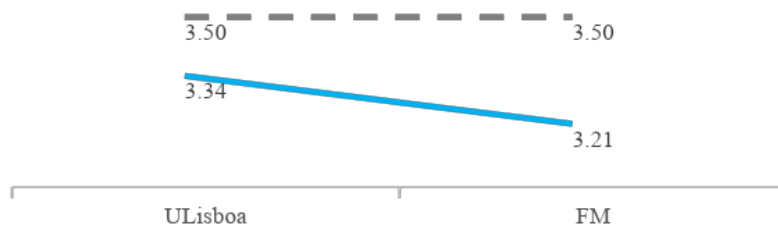


Gráfico 11. Exigências do trabalho. ULisboa e FM (média)

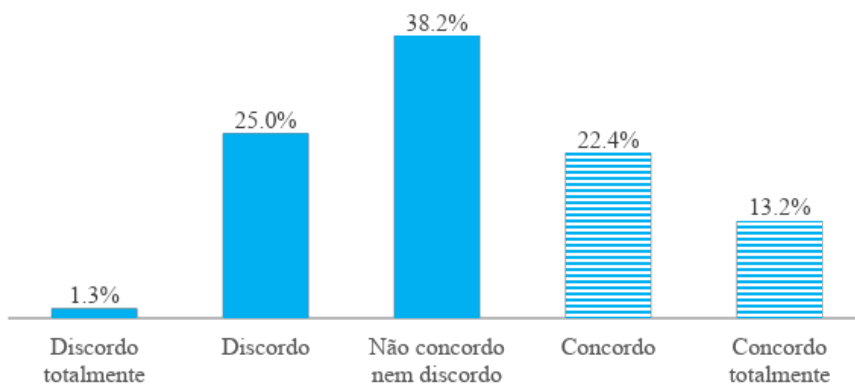


Gráfico 12. Grau de concordância do trabalhador da FM relativo à percepção de Exigências do trabalho (%)

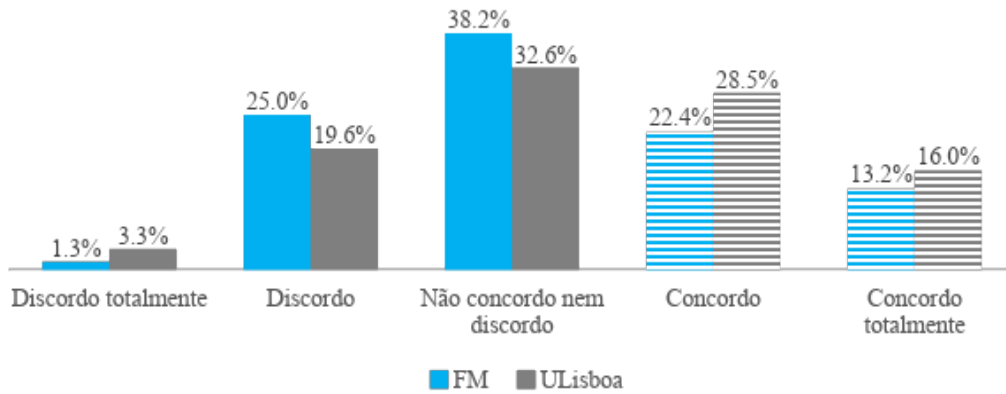


Gráfico 13. Grau de concordância dos trabalhadores da FM e da ULisboa relativo à percepção de *Exigências do trabalho* (%)

## Autonomia

### *Níveis médios e taxas de Autonomia*

No caso da *Autonomia* são valores inferiores a 3.50 que se consideram de risco. Os trabalhadores da ULisboa (2.50) e da FM (2.55) registam índices inferiores ao ponto de corte, pelo que se verifica que, em média, os trabalhadores enfrentarão limitações ao desenvolvimento de um trabalho autónomo (Gráfico 14). Em termos de representatividade, na ULisboa são cerca de 88.5% (878) e na FM 86.8% (66) os trabalhadores que integram as categorias inferiores ao ponto de corte (3.50) (Gráficos 15 e 16).

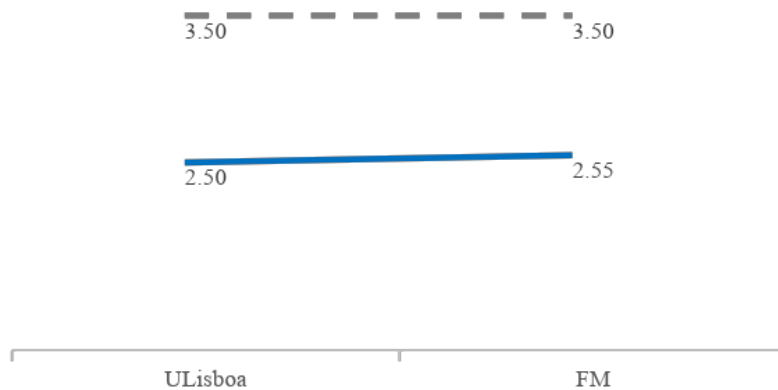


Gráfico 14. *Autonomia no trabalho*. ULisboa e FM (média)

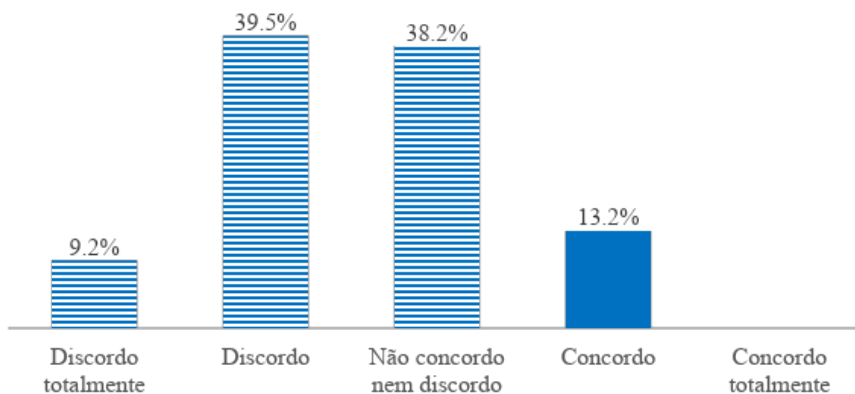


Gráfico 15. Grau de concordância do trabalhador da FM relativo à percepção de *Autonomia no trabalho* (%)

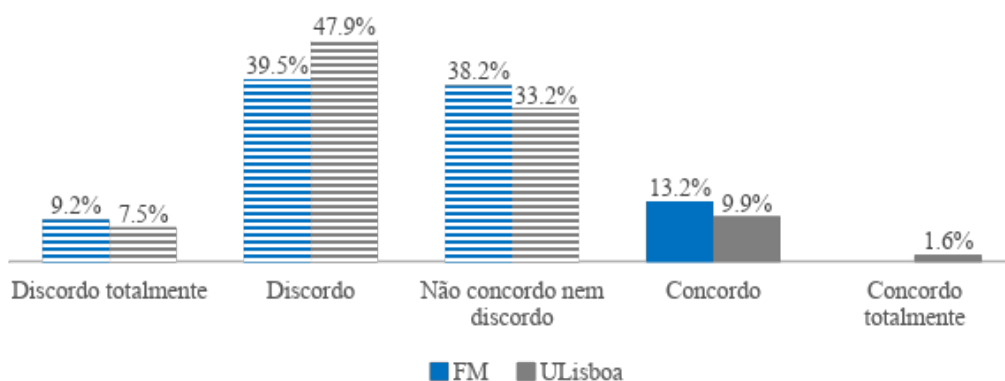


Gráfico 16. Grau de concordância dos trabalhadores da FM e da ULisboa relativo à percepção de *Autonomia no trabalho* (%)

### *Autonomia no trabalho e o Grupo etário*

A idade dos trabalhadores da FM foi determinante para os posicionamentos nos itens da escala que avaliava a percepção de autonomia no trabalho que desenvolvem na instituição. O resultado do teste estatístico, ao destacar a significância das diferenças que se registam entre os três índices médios, assim o determina [ $F_{(3)} = 4.512, p = .006$ ].

Em termos médios, e por oposição aos restantes subgrupos, são os trabalhadores que terão completado mais de 55 anos que registam o valor mais reduzido (2.13).

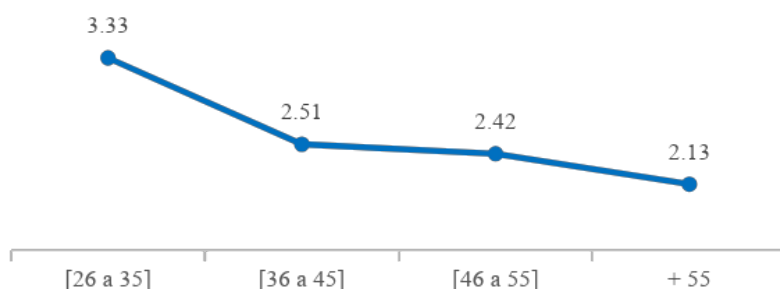


Gráfico 17. *Autonomia no trabalho* e o Grupo etário, na FM (médio)

## Insegurança

### *Níveis médios e taxas de Insegurança*

Uma vez mais, neste caso na *Insegurança*, são valores superiores a 3.50 que são considerados de risco. Os índices médios de *Insegurança* dos trabalhadores da ULisboa (1.85) e, em particular, da FM (1.76) são bastante inferiores ao ponto de corte (3.50), pelo que se verifica que os trabalhadores não sofrem de insegurança no contexto laboral (Gráfico 18). Na ULisboa são cerca de 4.2% (42) os trabalhadores que integram categorias superiores ao ponto de corte (3.50), enquanto na FM, não há registo de nenhum trabalhador nas categorias mais extremas da escala (Gráficos 19 e 20).

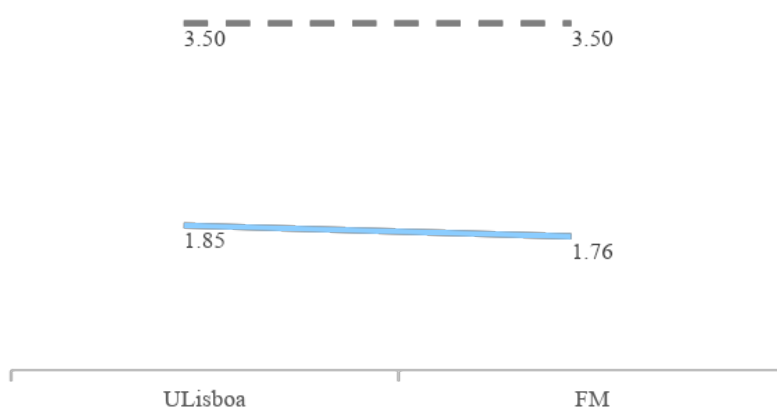


Gráfico 18. *Insegurança no trabalho*. ULisboa e FM (média)

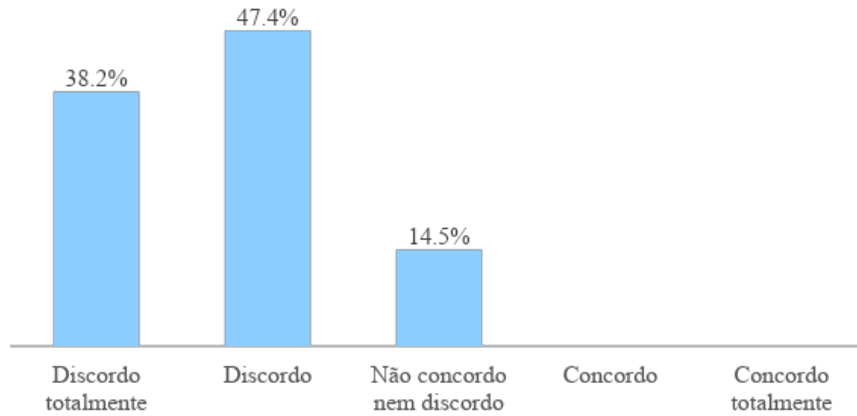


Gráfico 19. Grau de concordância do trabalhador da FM relativo à percepção de *Insegurança no trabalho* (%)

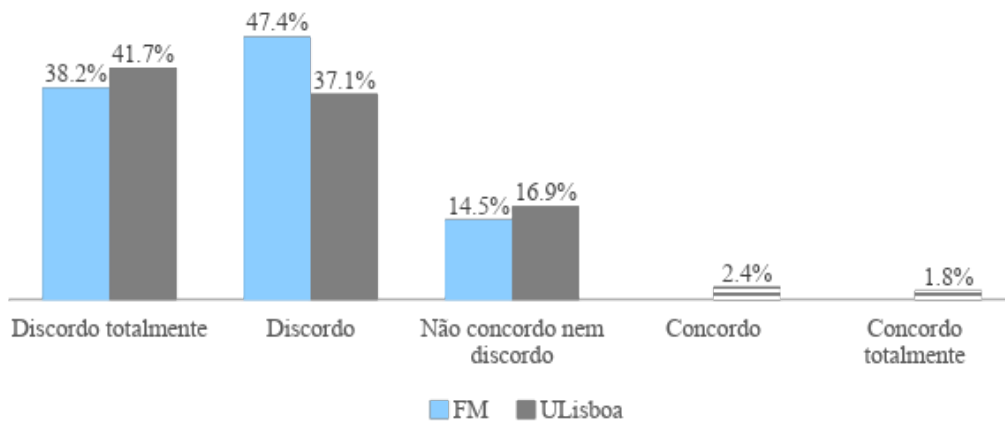


Gráfico 20. Grau de concordância dos trabalhadores da FM e da ULisboa relativo à percepção de *Insegurança no trabalho* (%)

### *Insegurança no emprego e o Grupo etário*

A idade dos trabalhadores também terá influenciado os seus índices médios de insegurança. Uma vez mais, com recurso ao resultado do teste estatístico, fica comprovada a significância das diferenças identificadas entre os quatro índice médios [ $F_{(3)} = 4.170, p = .009$ ].

Neste caso, são os trabalhadores mais jovens, que integram o intervalo [26 a 35] anos, que registam o índice médio mais expressivo (2.56).

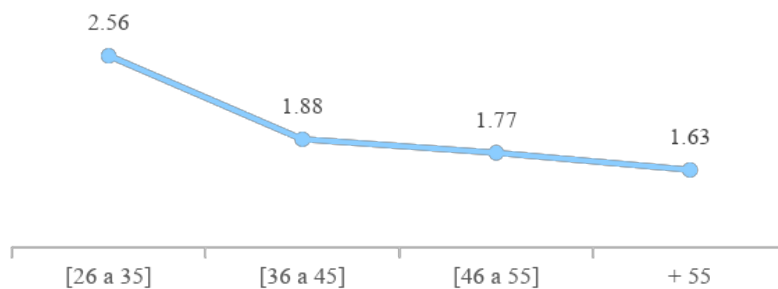


Gráfico 21. *Insegurança no trabalho* e o Grupo etário, na FM (médio)

## Trabalho extra-horário

As alterações que se têm vindo a verificar no mundo do trabalho, particularmente a introdução de tecnologias que permitiram facilitar as comunicações, tornaram as “fronteiras” entre o trabalho e a vida pessoal mais permeáveis, fazendo com que muitos trabalhadores prolonguem as suas atividades laborais depois de saírem do seu local de trabalho. Apesar da flexibilidade inerente a este fenómeno, os trabalhadores podem ter mais dificuldade em recuperar do cansaço provocado pela atividade profissional. De facto, o relatório europeu para as condições de trabalho (2012) mostrou que os trabalhadores que referiam ter desenvolvido trabalho fora do horário de trabalho (e.g. fins de semana e final do dia) eram também aqueles que referiam ter mais problemas de saúde.

### *Como foi medido?*

Neste estudo avaliámos em que medida o trabalhador, com recurso a TI prolongava o seu trabalho em casa, findo o horário de trabalho diário ou nos fins de semana, através de 4 itens da medida desenvolvida por Fenner e Renn (2010) (e.g., “Quando há um problema urgente ou com prazo próximo, tendo a realizar tarefas laborais em casa, à noite e/ou nos fins de semana”). As respostas foram registadas numa escala de 5 pontos que variava entre 1 (Nunca) e 5 (Muitas vezes) ( $\alpha=.71$ ).

### *Níveis médios e taxas de Trabalho Extra-Horário*

No caso do trabalho extra-horário são considerados de risco valores superiores a 3.50. Considerando os índices médios dos trabalhadores da ULisboa (2.43) e da FM (2.45)



considera-se que, em média, os trabalhadores não exercem um volume excessivo de trabalho em momentos que extrapolam o horário laboral (Gráfico 22). No entanto, em termos de representatividade são 121 (12.2%) os trabalhadores da ULisboa que registam índices médios superiores ao ponto de corte (3.50) e na FM são 7 (9.2%) os trabalhadores que integram uma das categorias mais extremas da escala (Gráficos 23 e 24).

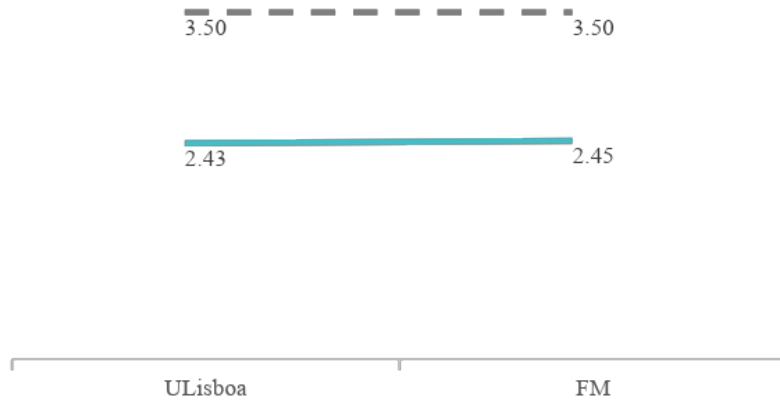


Gráfico 22. Trabalho extra-horário. ULisboa e FM (média)

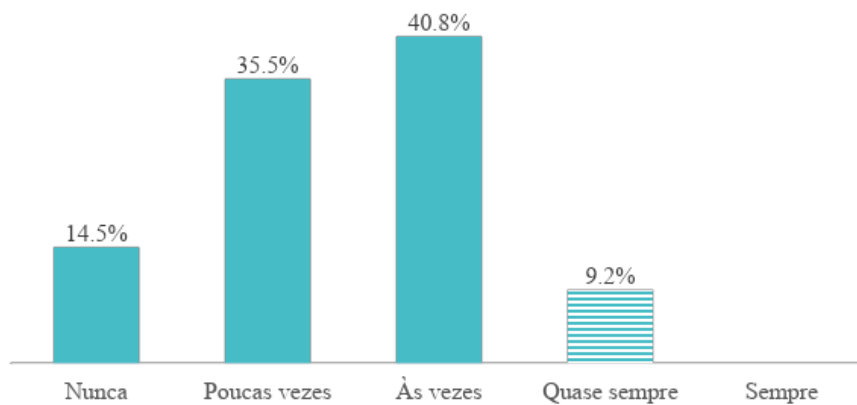


Gráfico 23. Periodicidade de realização de Trabalho extra-horário na FM (%)

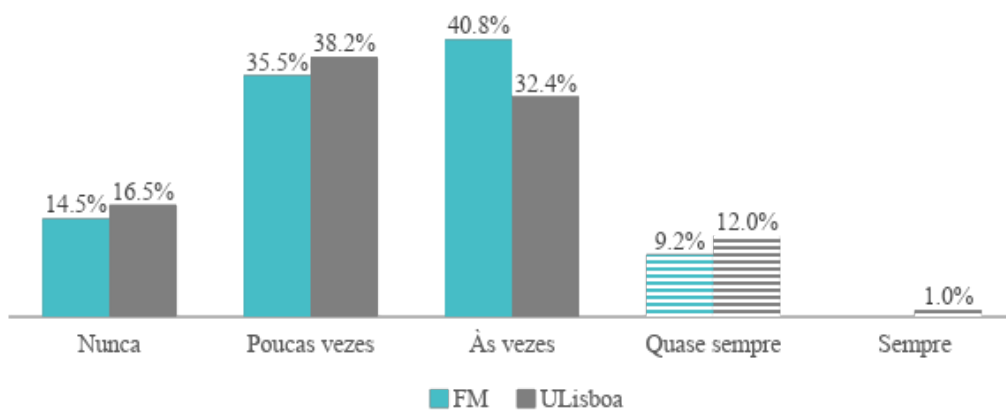


Gráfico 24. Periodicidade de realização de *Trabalho extra-horário* na FM e na ULisboa (%)

### *Trabalho extra-horário e o Tempo na FM*

O tempo de exercício de atividade exerce influencia nos índices médios dos trabalhadores da FM. O resultado do teste estatístico que comprova a significância das diferenças que se identificam entre os cinco índices médios é revelador desta influência [ $F_{(4)} = 3.841, p = .007$ ].

A análise aos índices médios dos trabalhadores que integram os cinco subgrupos em análise revela que são os que integram há mais de 35 anos os quadros de pessoal da FM que registam o valor mais elevado (3.05) (Gráfico 25).

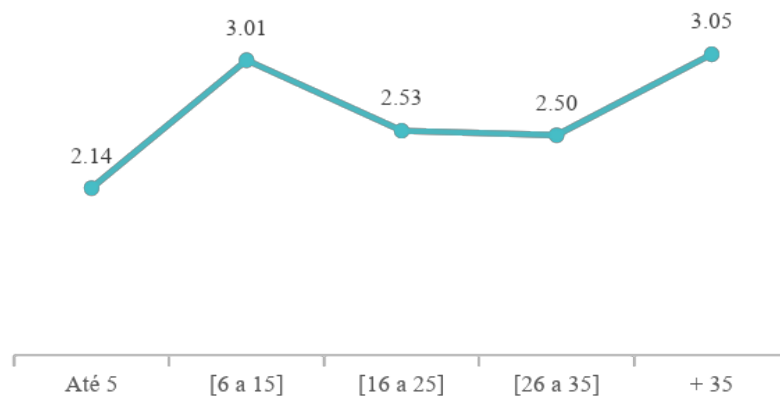


Gráfico 25. *Trabalho extra-horário* e o Tempo na FM (médio)

## **Comunicação**

Apesar das tecnologias da informação (TI) no local de trabalho terem trazido muitos benefícios para o funcionamento das instituições e para o desempenho dos trabalhadores, a sua utilização muitas vezes acarreta um sentimento de sobrecarga que prejudica a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. Nesta avaliação considerámos a sobrecarga direta por utilização das TI.

### *Como foi medido?*

Esta dimensão foi avaliada através de 3 itens adaptados da escala de Karr-Wisniewski & Lu (2010) para sobrecarga de TI: “A disponibilidade da comunicação eletrónica criou muitas interrupções que dificultam o meu trabalho” ( $\alpha=.76$ ).

### Níveis médios e taxas de Sobrecarga comunicacional

Para a análise à sobrecarga comunicacional foram considerados de risco valores superiores a 3.50. Tanto na ULisboa (2.83) como na FM (2.83) os índices médios são inferiores, pelo que se considera que, em média, os trabalhadores não estarão sobrecarregados pela utilização das TI no contexto laboral (Gráfico 26). No entanto, são 245 (24.7%) os trabalhadores da ULisboa que registam índices superiores ao ponto de corte (3.50), sendo que na FM se regista uma taxa mais elevada (27.6%, 21) (Gráficos 27 e 28).

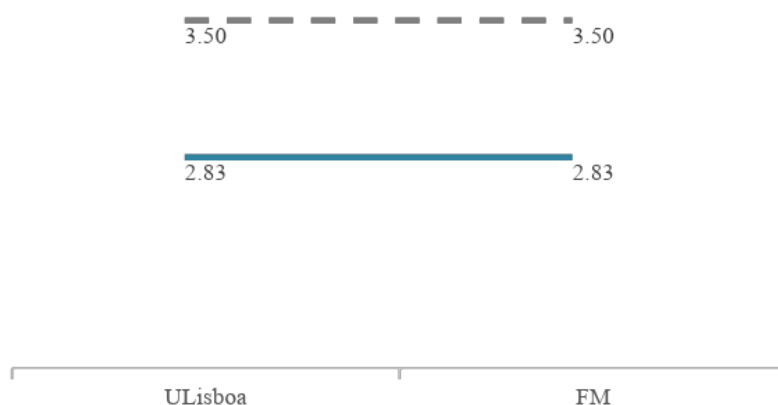


Gráfico 26. Sobrecarga comunicacional. ULisboa e FM (média)

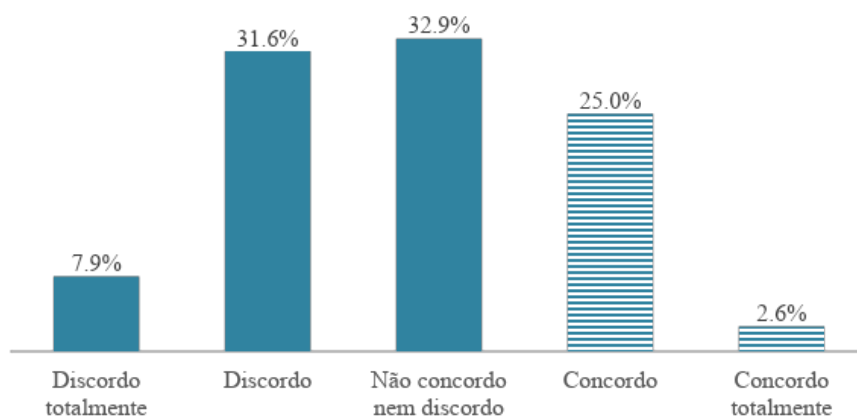


Gráfico 27. Grau de concordância do trabalhador da FM relativo à percepção de Sobrecarga comunicacional (%)

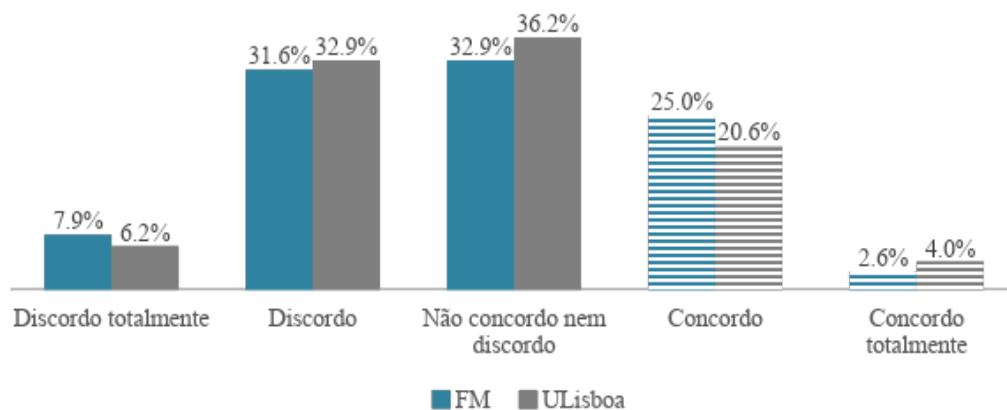


Gráfico 28. Grau de concordância dos trabalhadores da FM e da ULisboa relativo à percepção de *Sobrecarga comunicacional* (%)

## Relação com Professores e/ou Alunos

Em todas as funções que implicam o relacionamento com outros, particularmente professores/alunos e/ou entidades externas, ou equipas de outras áreas organizacionais existem exigências emocionais, nomeadamente a dissonância (demonstrar sentimentos diferentes daqueles que genuinamente se está a sentir), ausência a reciprocidade (pouco equilíbrio entre os investimentos que se considera que se realiza e aquilo que se recebe em troca) e conflito e atitudes desadequadas da parte dos outros.

### *Como foi medido?*

A dissonância emocional, a ausência de reciprocidade e o conflito foram avaliados através de 6 itens, adaptados da escala desenvolvido por Zapf, Vogt, Seifert, Mertini, & Isic (1999), (“Com que frequência acontece-lhe ter que mostrar emoções que não estão de acordo com o que está a sentir no momento?”, “Com que frequência sente que dá muito de si comparado com o que recebe em troca?”; “Com que frequência está exposto(a) ao conflito ou hostilidade por parte dos outros?”) com uma pontuação entre 1 (Nunca ou muito raramente) e 5 (Muito frequentemente) ( $\alpha=.87$ ).

### Níveis médios e taxas de Relação com Professores e/ou Alunos

Os trabalhadores da ULisboa (2.48) e da FM (2.59) apresentam índices médios inferiores ao ponto da escala a partir do qual se considera que as relações que estabelecem com professores, alunos e/ou outras entidades poderão ser potencialmente de risco (3.50) (Gráfico 29). Em termos de representatividade, na ULisboa serão cerca de 11.2% (111) e na FM 12.3% (9) os trabalhadores que estabelecerão relações considerados de risco (Gráficos 30 e 31).

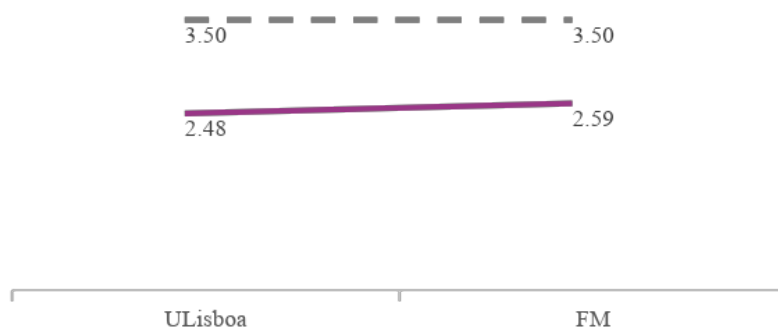


Gráfico 29. Relação professores/alunos. ULisboa e FM (média)

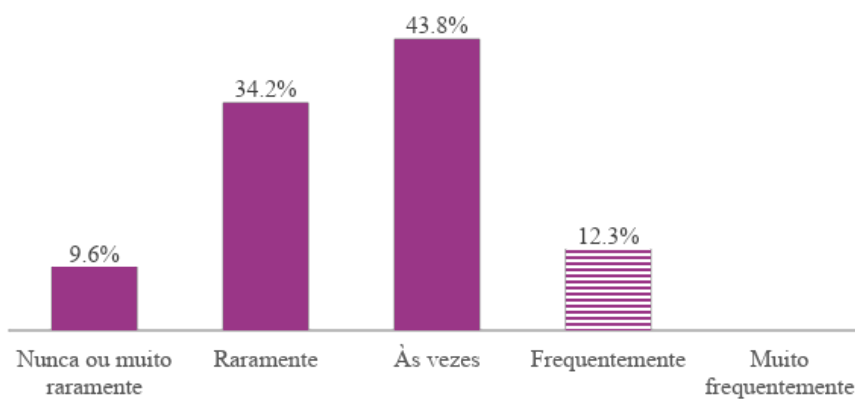


Gráfico 30 Periodicidade de dissonância emocional, ausência de reciprocidade e conflito na Relação professores/alunos na FM (%)

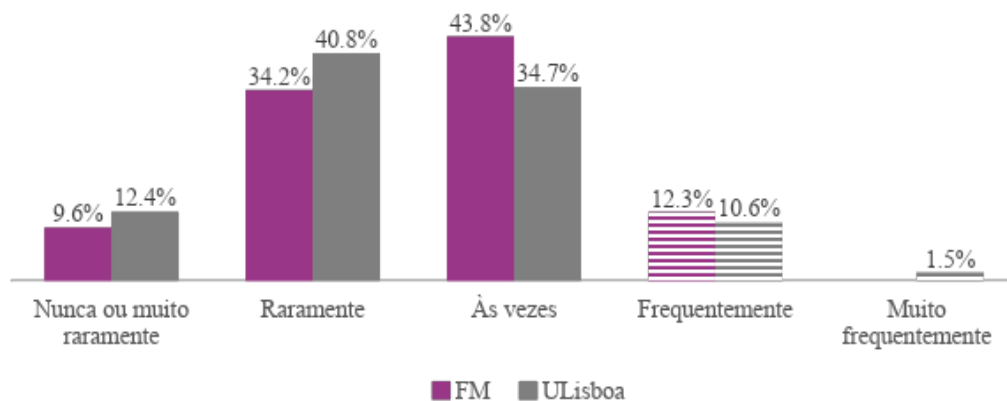


Gráfico 31. Periodicidade de dissonância emocional, ausência de reciprocidade e conflito na *Relação professores/alunos* na FM e na ULisboa

## Suporte por parte da instituição

Para lá do apoio sentido por aqueles que são próximos, chefe e colegas, os trabalhadores de uma universidade/faculdade também desenvolvem um sentido global do quanto se sentem apoiados (i.e., sentimento geral de que a instituição se preocupa com os seus objetivos, necessidades e bem-estar).

### *Como foi medido?*

O apoio da instituição foi avaliado pela aplicação de 6 itens da escala de Eisenberger, Huntington, Hutchison, e Soma, (1986) e os itens foram respondidos numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente) e incluíam perguntas como: “A instituição demonstra preocupação com a minha satisfação geral no trabalho” e “A instituição disponibiliza-se para me ajudar quando tenho um problema” ( $\alpha=.950$ ).

### *Níveis médios e taxas de Suporte por parte da instituição*

O ponto de corte da escala fixa-se nos 4.50. Valores inferiores a este *cut-off* são considerados de risco. Em termos médios os trabalhadores da ULisboa (3.75) e da FM (3.76) registam um índice menos expressivo, pelo que se considera que os trabalhadores não se sentem apoiados pela instituição (Gráfico 32). Na ULisboa cerca de 67.1% (666) não considera ser particularmente apoiado pela instituição. Na FM a taxa de trabalhadores que partilham deste sentimento é ligeiramente mais expressiva, fixando-se nos 68.4% (52) (Gráficos 33 e 34).

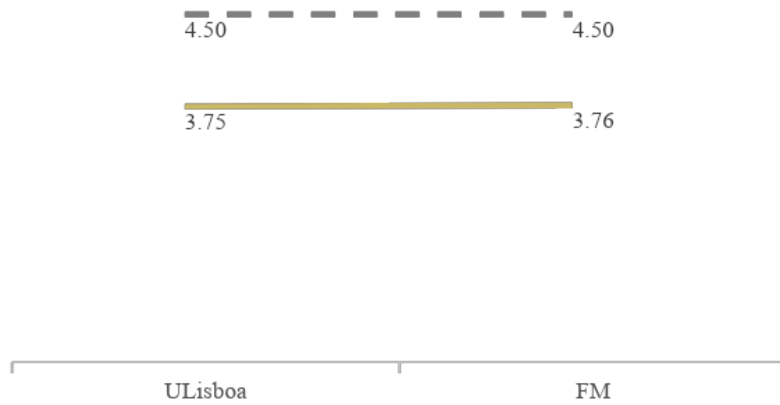


Gráfico 32. Suporte por parte da instituição. ULisboa e FM (média)

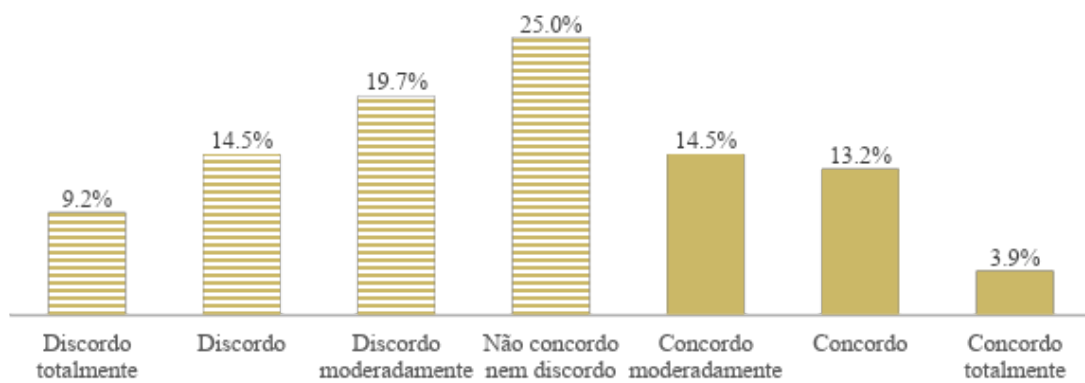


Gráfico 33. Grau de concordância do trabalhador da FM relativo à percepção de Suporte por parte da instituição (%)

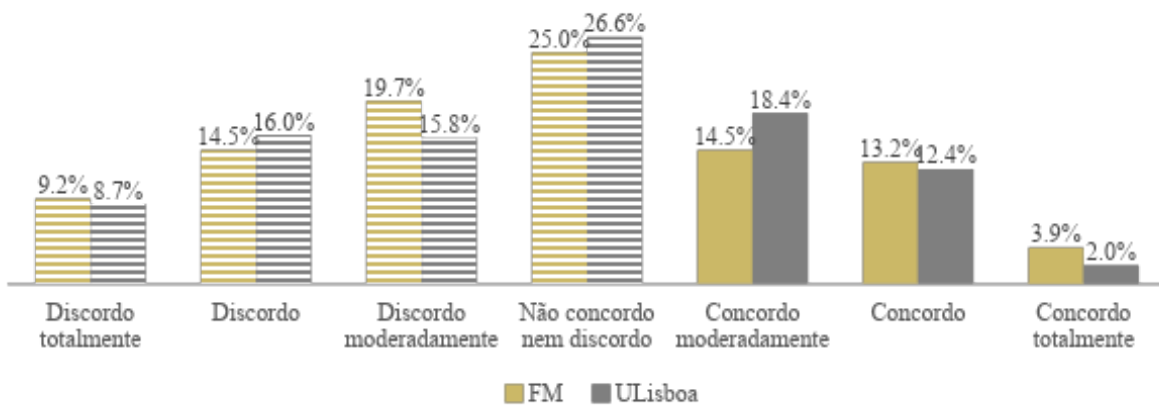


Gráfico 34. Grau de concordância dos trabalhadores da FM e da ULisboa relativo à percepção de Suporte por parte da instituição (%)

### *Suporte por parte da instituição e o Género*

O género terá sido determinante nos posicionamentos nos itens da escala que avaliava a perceção de suporte por parte da instituição. O teste estatístico pôs em evidencia a significância da diferença que se regista entre o índice médio dos trabalhadores do género masculino e feminino [ $F_{(1)} = 5.431, p = .023$ ].

Em termos médios, são as colaboradoras do género feminino que registam o índice menos expressivo (3.63) (Gráfico 35).

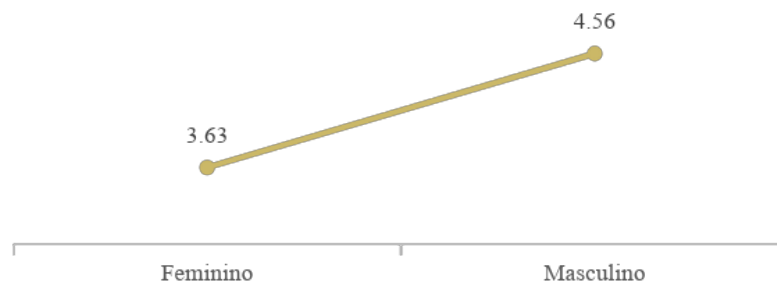


Gráfico 35. *Suporte da instituição e o Género, na FM (médio)*

### **Suporte social: Chefia direta e Colegas**

O trabalho é uma atividade fundamental para os indivíduos, que traz oportunidades de interagir com outros e desenvolver uma rede de relações que permitem sentir-se integrados. A qualidade do contexto social é um dos aspetos críticos para o desenvolvimento pessoal através do reconhecimento e do apoio do chefe e dos colegas. Vários comportamentos e práticas contribuem para a criação do clima social no contexto de trabalho, nomeadamente o apoio sentido da parte do chefe não só em relação à realização do trabalho, mas também em relação aos aspetos pessoais e a sua capacidade em fazer que as pessoas trabalhem em conjunto; o apoio dos colegas para a realização do trabalho e para o desenvolvimento de uma relação positiva.

#### *Como foi medido?*

O apoio da chefia direta e dos colegas foi avaliado pela aplicação da medida de Karasek (1985). Os itens foram medidos numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente) (4



itens de apoio da chefia direta  $\alpha=.88$  e 6 itens de apoio dos colegas  $\alpha=.85$ ) e incluíam perguntas como: “O meu chefe direto preocupa-se com o bem-estar dos seus subordinados”, “Damo-nos bem entre colegas”. Valores mais elevados eram indicadores de que os trabalhadores consideravam ter mais apoio.

## Suporte por parte da chefia direta

### *Níveis médios e taxas de Suporte por parte da chefia direta*

Tanto os trabalhadores da ULisboa (4.96) como os da FM (5.03) apresentam índices médios de *Suporte da chefia direta* superiores ao ponto de corte da escala (4.50), traduzindo-se numa perceção positiva sobre o apoio que recebem da chefia direta (Gráfico 36). No entanto, é junto dos trabalhadores da ULisboa (32.4%, 321) que se regista a taxa mais expressiva de trabalhadores que consideram não receber o apoio moral necessário por parte da chefia direta, sendo que, na FM a taxa representativa sofre uma ligeira redução, fixando-se nos 31.6% (24) (Gráficos 37 e 38).

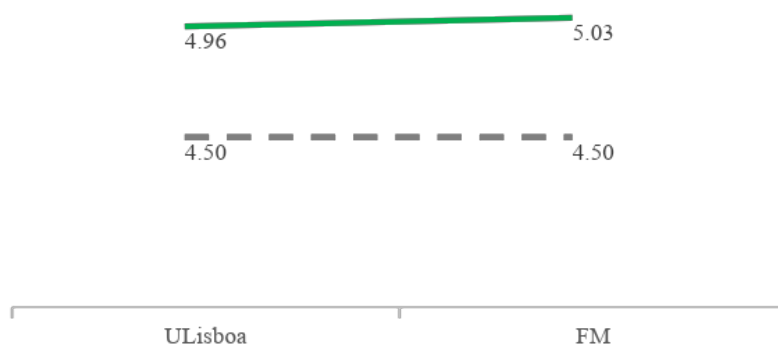


Gráfico 36. *Suporte por parte da chefia direta*. ULisboa e FM (médio)

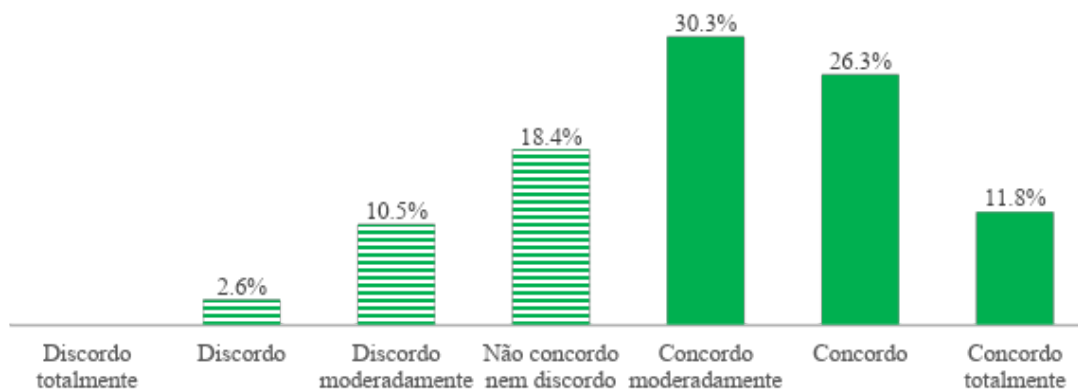


Gráfico 37. Grau de concordância do trabalhador da FM relativo à perceção de *Suporte por parte da chefia direta* (%)

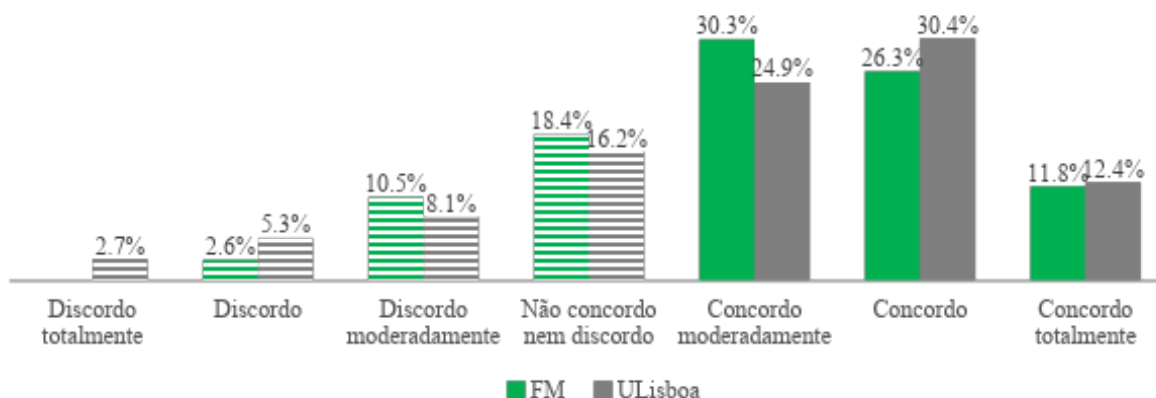


Gráfico 38. Grau de concordância dos trabalhadores da FM e da ULisboa relativo à percepção de *Suporte por parte da chefia direta* (%)

### Suporte por parte dos colegas

#### *Níveis médios e taxas de Suporte por parte dos colegas*

Em termos médios e em representatividade, os trabalhadores da ULisboa e, em particular, os da FM, consideram obter mais apoio por parte dos colegas por oposição à percepção de apoio por parte da chefia direta.

Os valores médios são, uma vez mais, superiores aos do ponto de corte e a partir do qual se verifica o estabelecimento de relações nas quais se sentem socialmente apoiados (4.50). Os trabalhadores da ULisboa apresentam um índice médio na ordem dos 5.44 e os da FM dos 5.47 (Gráfico 39).

Como se pode ver, quer na ULisboa (18.1%, 180) quer na FM (21.1%, 16), a percentagem de trabalhadores que não se considera apoiada pelos seus colegas é bastante reduzida (Gráficos 40 e 41).

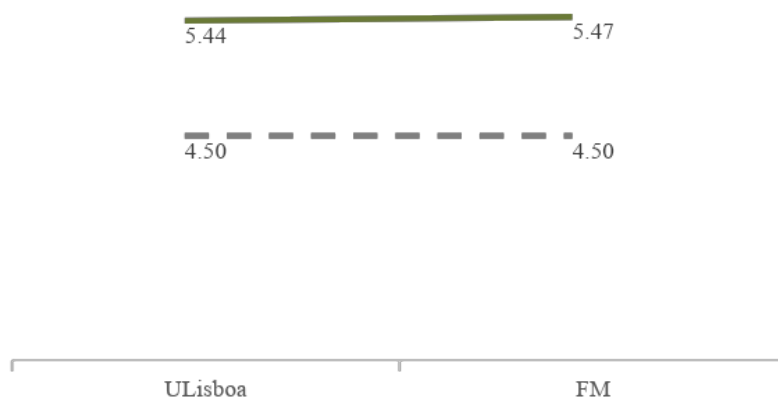


Gráfico 39. *Suporte por parte dos colegas*. ULisboa e FM (médio)

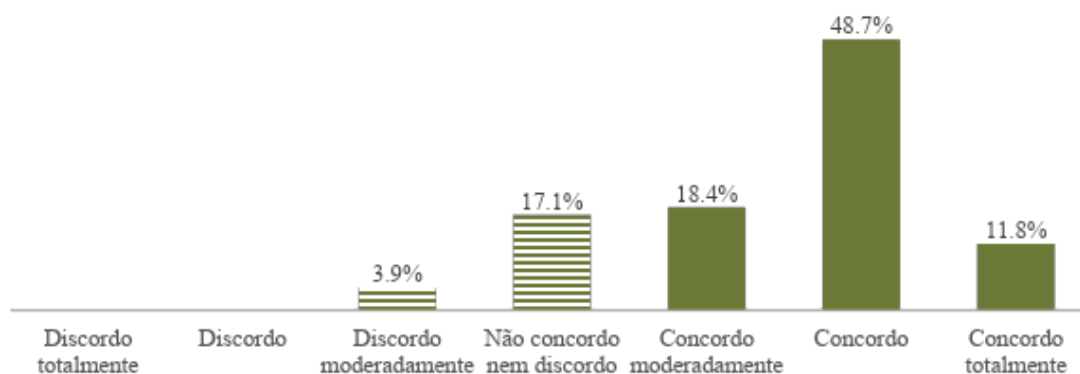


Gráfico 40. Grau de concordância do trabalhador da FM relativo à percepção de *Suporte por parte dos colegas* (%)

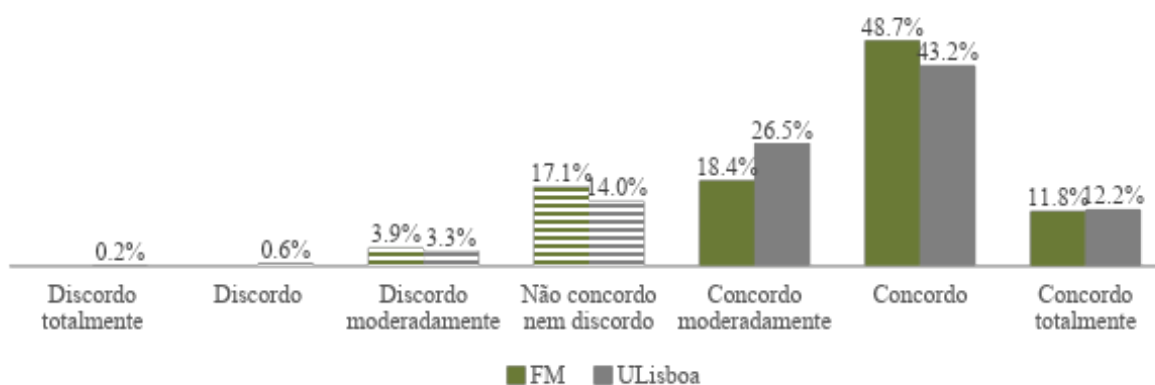


Gráfico 41. Grau de concordância dos trabalhadores da FM e da ULisboa relativo à percepção de *Suporte por parte dos colegas* (%)

### *Suporte por parte dos colegas e o Género*

O resultado do teste estatístico mostra que o género terá influenciado os posicionamentos dos trabalhadores da FM nos itens que integram a escala que pretende avaliar a percepção de suporte por parte dos colegas ao pôr em evidência a significância da diferença que se regista entre o índice médio dos trabalhadores do género masculino e feminino [ $F_{(1)} = 4.611, p = .035$ ].

São as colaboradoras do género feminino que registam o índice médio menos expressivo (5.39), embora seja adequado (Gráfico 42).

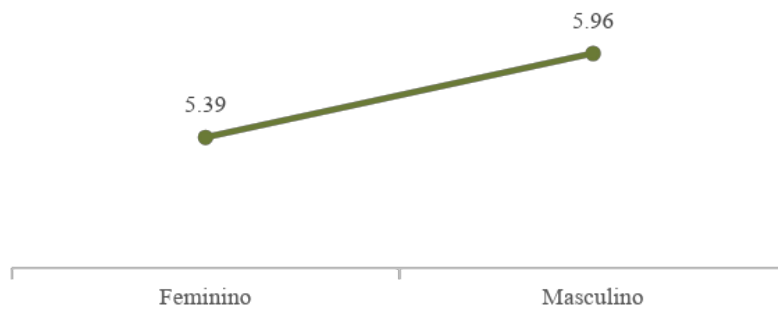


Gráfico 42. *Suporte por parte dos colegas e o Género na FM (médio)*

### **Assédio moral: Chefia direta e Colegas**

O assédio moral no trabalho traduz-se na sujeição dos trabalhadores a situações negativas que podem assumir contornos humilhantes e constrangedores. Por norma estas situações surgem pela mão da chefia direta ou dos colegas e podem relacionar-se com atitudes de discriminação, de desrespeito ou a situações de violência verbal para com o trabalhador.

#### *Como foi medido?*

Neste estudo utilizámos a medida de assédio no trabalho desenvolvida por Tolfo (2013), aplicando-a à relação entre o trabalhador e o seu chefe direto e os seus colegas. A medida foi avaliada numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente) e incluía 5 questões referentes aos comportamentos percebidos pelo trabalhador em relação ao seu superior hierárquico, nomeadamente: “Ignora as minhas opiniões ou pontos de vista” ou “Critica persistentemente o meu trabalho ou esforço”, ( $\alpha=.84$ ), e 6 questões em relação aos seus colegas, “Dizem piadas inconvenientes sobre mim.” Ou “Os meus colegas de trabalho ignoram as minhas ideias ou sugestões.” ( $\alpha=.84$ ).

## Assédio moral por parte da Chefia direta

### *Níveis médios e taxas de Assédio moral por parte da chefia direta*

Os índices médios associados aos trabalhadores da ULisboa (2.11) e da FM (2.13) são baixos e inferiores ao ponto a partir do qual se considera a existência de risco de assédio moral por parte da chefia direta (3.50) (Gráfico 43).

A representatividade dos trabalhadores que consideram ser eventualmente alvo de assédio moral por parte do seu superior hierárquico é, também ela, bastante reduzida. No caso da ULisboa são 51 os trabalhadores que potencialmente consideram ser, na relação com a chefia direta, alvo de assédio moral, representando cerca de 12.9% da população inquirida. Na FM a taxa de trabalhadores a viver potenciais situações de risco de assédio moral perpetuados pelo superior hierárquico é muito reduzida, são 7 os trabalhadores que integram uma das categorias acima do ponto de corte e que representam cerca de 10.5% dos inquiridos (Gráficos 45 e 46).

Os 7 trabalhadores que registam índices reveladores de uma relação com a chefia direta de eventual caráter assediante são, na sua maioria do género feminino (75.0%, 6) e terão completado entre 46 e 55 anos (50.0%, 4). São, também na sua maioria, trabalhadores que exercem na FM atividades técnico-administrativas (50.0%, 4) e que terão integrado os seus quadros de pessoal há mais de 6 e menos de 15 nos (50.0%, 4).

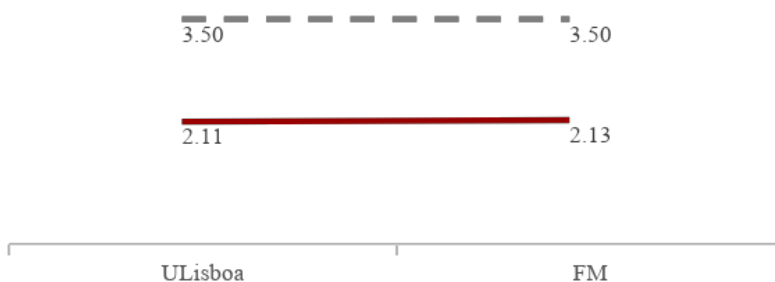


Gráfico 43. *Assédio moral por parte da chefia direta. ULisboa e FM (médio)*

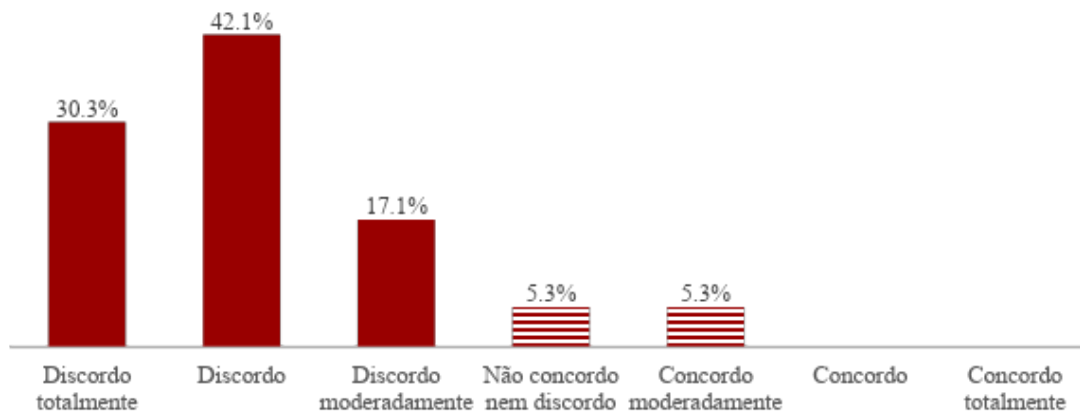


Gráfico 44. Grau de concordância do trabalhador da FM relativo à percepção de *Assédio moral por parte da chefia direta* (%)

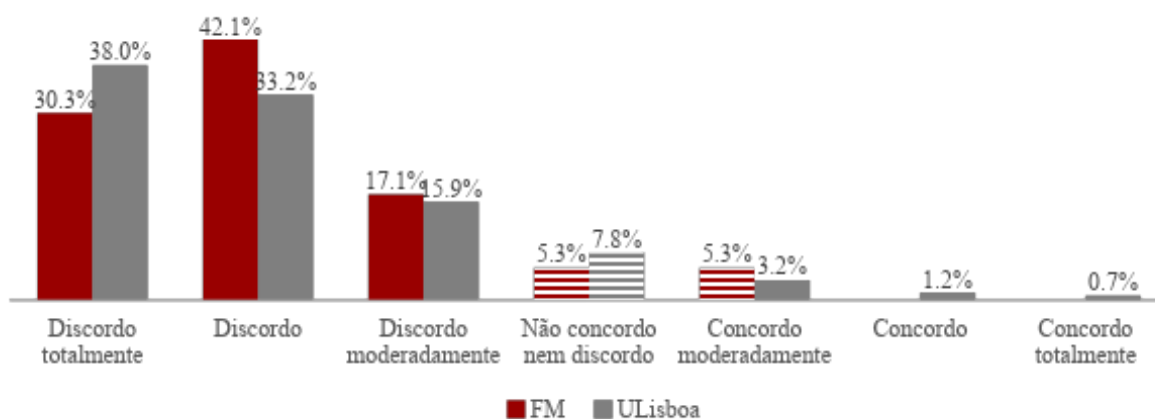


Gráfico 45. Grau de concordância dos trabalhadores da FM e da ULisboa relativo à percepção de *Assédio moral por parte da chefia direta* (%)

## Assédio moral por parte dos colegas

### *Níveis médios e taxas de Assédio moral por parte dos colegas*

Os índices médios sobre a percepção de assédio moral por parte dos colegas são bastante reduzidos e inferiores ao ponto de corte (3.50). No caso da ULisboa o índice fixa-se nos 1.99 e na FM nos 1.91 (Gráfico 46).

A representatividade dos trabalhadores que consideram ser vítimas de assédio moral por parte dos colegas é, à semelhança do índice médio, mais reduzida na FM, fixando-se nos 7.9% (6), do que na ULisboa, onde se regista uma taxa na ordem dos 10.8% (107) (Gráficos 47 e 48).

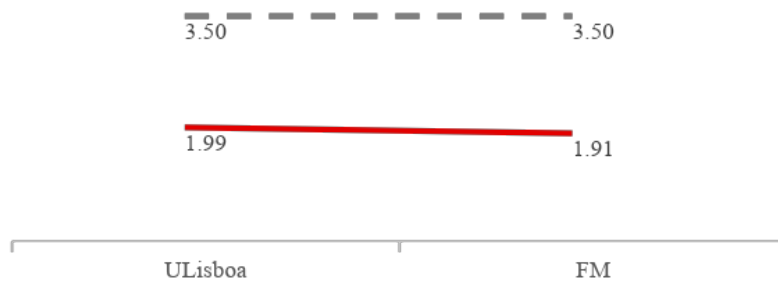


Gráfico 46. Assédio moral por parte dos colegas. ULisboa e FM (médio)

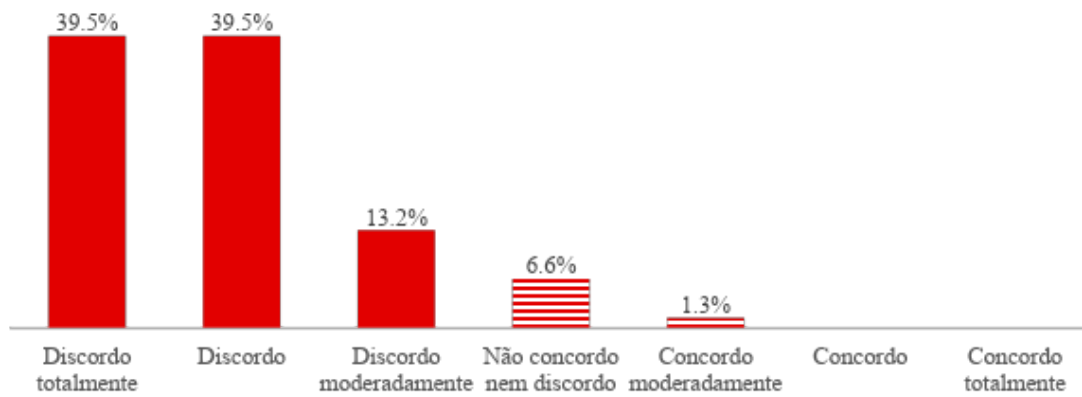


Gráfico 47. Grau de concordância do trabalhador da FM relativo à percepção de Assédio moral por parte dos colegas (%)

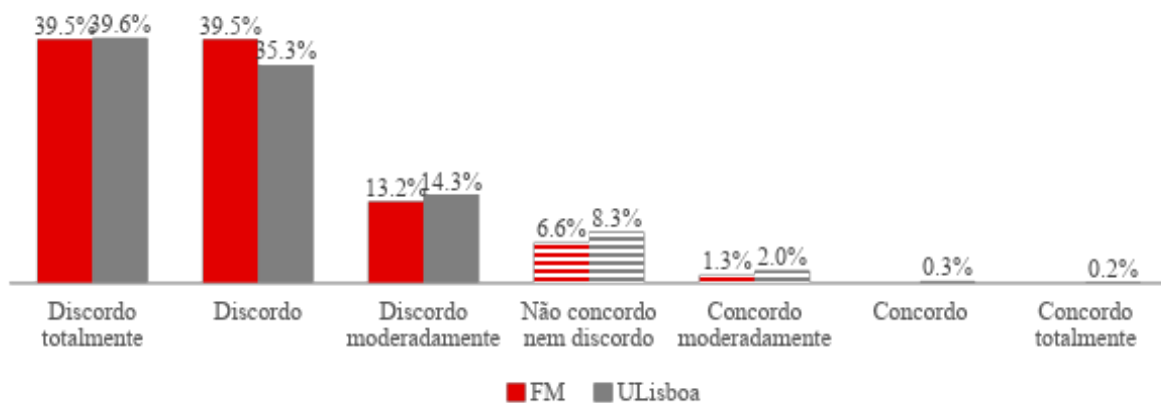


Gráfico 48. Grau de concordância dos trabalhadores da FM e da ULisboa relativo à percepção de Assédio moral por parte dos colegas (%)

## **Conflito Trabalho-Vida familiar**

Dois aspetos centrais da vida de um indivíduo adulto são o seu trabalho e a sua vida familiar/pessoal. Contudo, as expectativas relacionadas com estes dois domínios nem sempre são compatíveis, dando origem a conflitos. A investigação tem demonstrado que estes conflitos estão relacionados com consequências negativas para a saúde e bem-estar do indivíduo, nomeadamente a desmotivação com o trabalho e o stress. Apesar da investigação identificar várias fontes de conflito Trabalho-Vida Familiar, a maioria dos autores concordam que o tempo dedicado ao trabalho e o stress provocado pelo desempenho do trabalho são os elementos nucleares do conflito trabalho-vida familiar (pessoal).

### *Como foi medido?*

Foi utilizada uma tradução para a língua portuguesa de 4 itens da escala de Carlson, Kacmar e Williams (2000). Exemplo de itens: “O meu trabalho afasta-me das atividades familiares mais do que gostaria”; “Quando acabo a minha atividade profissional, estou muitas vezes esgotado(a) para participar em atividades/responsabilidades familiares”. As respostas foram registadas numa escala de 5 pontos que varia entre quase nunca (1) e quase sempre (5) ( $\alpha=.89$ ). Resultados mais elevados correspondem a mais conflito trabalho-vida familiar.

### *Níveis médios e taxas de Conflito Trabalho-Vida familiar*

Em termos médios, os trabalhadores da ULisboa e, em particular, os que exercem a sua atividade na FM apresentam índices de *Conflito Trabalho-Vida familiar* mais reduzidos que o valor de corte desta escala (3.50). Da comparação entre os dois índices médios verifica-se uma ligeira maior expressividade deste conflito junto dos trabalhadores da FM (2.36) (Gráfico 49).

A análise à representatividade dos trabalhadores que registam índices acima do valor de corte (3.50) e que, por isso, mais acoçados pelo *Conflito Trabalho-Vida familiar* mostra que os 139 trabalhadores da ULisboa são responsáveis por uma representação na ordem dos 14.0%, enquanto na FM os 11 trabalhadores são responsáveis por representar cerca de 14.5% dos inquiridos (Gráficos 50 e 51).



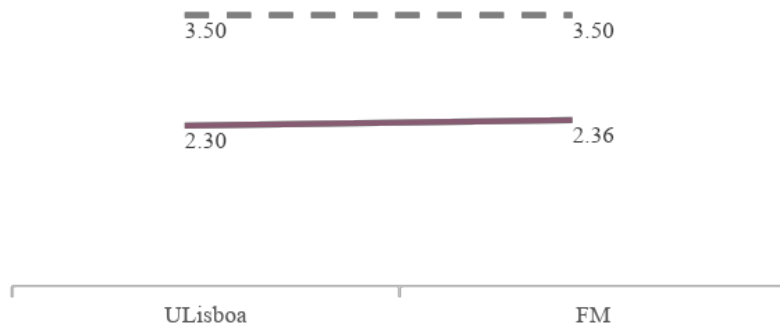


Gráfico 49. *Conflito Trabalho-Vida familiar*. ULisboa e FM (médio)

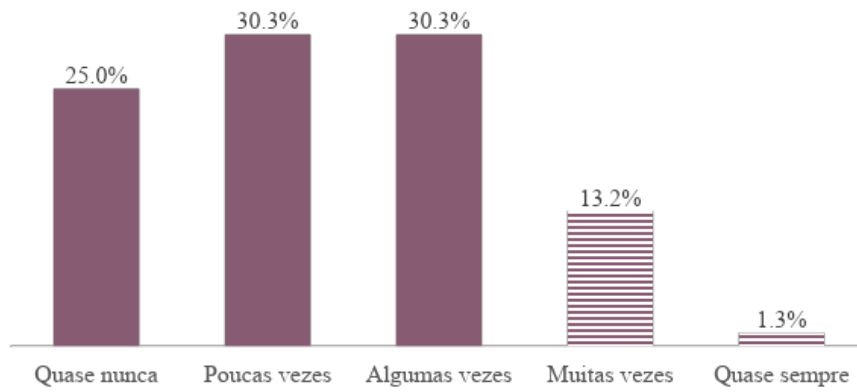


Gráfico 50. Periodicidade da percepção de *Conflito Trabalho-Vida familiar* na FM (%)

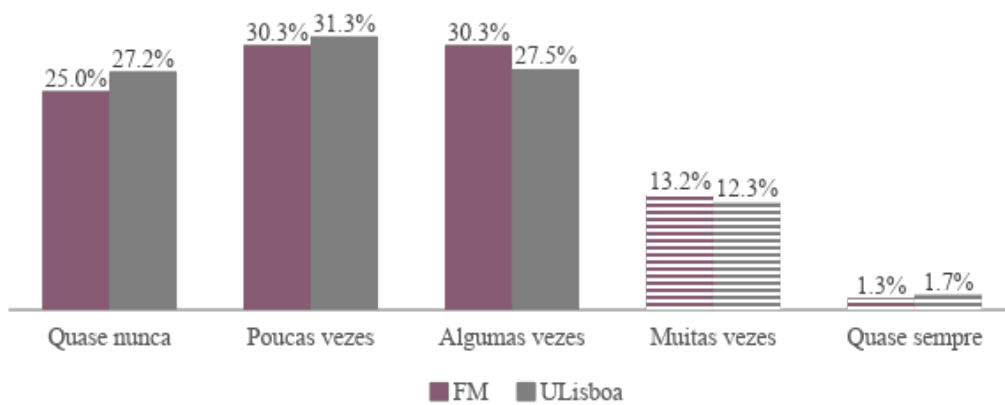


Gráfico 51. Periodicidade da percepção de *Conflito Trabalho-Vida familiar* na FM e na ULisboa (%)

### **Referências bibliográficas**

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work– family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>

Diener, E., Emmons, R.. A., Larsen J.R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71 – 75.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

- EU-OSHA (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) - European Risk Observatory Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EU-OSHA (2016). Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) European Risk Observatory Report. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound & EU-OSHA (2018). European Agency for safety and health at work. Annual activity report 2018. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2012). Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2019). How satisfied are people with their lives? Eurostat Press Office, Luxembourg.
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63, 63–82. doi:10.1177/0018726709351064
- Gomes, R. (2012). Medida de “Burnout” de Shirom-Melamed (MBSM): Tradução e adaptação (relatório interno). Universidade do Minho, Escola de Psicologia, Portugal. <https://www.ardh.pt/documentos/investigacao/avaliacao/burnout/2-MBSM-SMBM-Medida%20%E2%80%9CBurnout%E2%80%9D%20Shirom-Melamed.pdf>
- Karasek, R. (1985). Job content questionnaire and user's guide. Lowell: University of Massachusetts.
- Karr-Wisniewski, P. & Lu, Y. (2010). When more is too much: Operationalizing technology overload and exploring its impact on knowledge worker productivity. *Computers in Human Behavior*, 26, 1061-1072.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Schaufeli W.B. (2018). Burnout in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.
- Schaufeli, W.B. (2017). Work Engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of Burnout and Engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Tolfo, S. (2013). *O assédio moral das chefias*. Faculdade de Psicologia, Universidade de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.

World Health Organization (2008). *Prima-EF: Guidance on European Framework for Psychosocial Risk Management - A resource for employers and worker representatives*. WHO press, Geneve.

World Health Organization (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Geneve: WHO press.

Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress: The concept and development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 371-400.