

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O impacto das exigências e recursos organizacionais no bem-estar do colaborador: Um caso com motoristas de veículos pesados de mercadorias

Matilde Sofia dos Santos Serrão Alves

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientadora:

Doutora Maria Gabriela Matias da Silva, Professora Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2023



BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional

**O impacto das exigências e recursos organizacionais no
bem-estar do colaborador: Um caso com motoristas de
veículos pesados de mercadorias**

Matilde Sofia dos Santos Serrão Alves

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria
Organizacional

Orientadora:

Doutora Maria Gabriela Matias da Silva, Professora Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

outubro, 2023

*“Juntamente com as exigências da vida,
é o amor o que mais educa”.*

(Sigmund Freud)

Agradecimentos

A elaboração da minha dissertação foi um processo pessoal pouco solitário, que teve o impacto de me proporcionar momentos de sentimento de apoio com o contributo de pessoas de variadas instituições e organizações que me mostraram interesse e apoio, facilitando e dando motivação para a realização final deste bonito projeto. Assim, manifesto o meu profundo agradecimento a todas as pessoas e organizações que estiverem envolvidas e que de alguma forma ajudaram a tornar real este objetivo.

A quem me auxiliou no desenvolvimento da minha dissertação: [Professora Doutora Maria Gabriela Matias da Silva](#), que através dos seus conhecimentos profundos da área, aliados à sua boa vontade e disponibilidade, orientou-me para conseguir ser uma investigadora independente, transmitindo-me confiança no meu processo, sendo um suporte fundamental durante a realização deste trabalho.

A quem me apoiou neste processo: [Daniel Alves](#), não tenho como agradecer o apoio que me dás diariamente. Estás sempre ao meu lado a ajudar-me em todas as necessidades, apoiando esta maratona que por vezes é a minha vida. [Sofia Alves](#), minha querida filha, obrigada por sempre acreditares nas minhas capacidades. As tuas palavras de apoio, ou por vezes de gozo, nos meus momentos mais frágeis, fizeram com que ultrapassasse os mesmos mais facilmente. [Felipe Alves](#), meu bebé pequenino, fazes parte desta história de luta, com o teu amor fui mais capaz.

A quem me facilitou no processo da dissertação: Agradeço toda a disponibilidade, coerência e generosidade da organização privada que participou no estudo, sempre disponível e recetiva tanto nos meus pedidos como nas minhas dúvidas. A toda [a equipa](#) um agradecimento profundo. E a todos os participantes da mesma organização que disponibilizaram um pouco do seu tempo e da sua boa vontade em prol deste estudo. Também um agradecimento aos docentes do [ISCTE](#) que contribuíram para o meu crescimento nesta área do saber, e deram-me ferramentas para que o meu futuro, tanto a nível profissional como a nível académico.

Por fim, a ti minha [mãe](#) que tanto amo! És um exemplo de resiliência, de força, de sofrimento. Foste e serás sempre a minha grande inspiração, apesar de certamente me deixares durante este percurso! E deixas-te... [A todos muito obrigada!](#)

Resumo

Após os problemas globais recentes que a sociedade e as organizações enfrentam, o bem-estar no mundo laboral tornou-se numa das maiores preocupações das organizações. As empresas de transportes de mercadorias têm sido um dos setores mais afetados por desafios e obstáculos, que podem originar num aumento das exigências para os seus colaboradores, tendo consequentemente impacto no bem-estar de quem executa estas funções, nomeadamente os motoristas.

A partir do Modelo JD-R (Bakker et al., 2017) os objetivos propostos neste estudo são perceber se as exigências laborais desta profissão têm impacto no bem-estar (ansiedade e *engagement*), examinar qual o efeito dos recursos organizacionais (apoio social) perante estas exigências, e perceber se os recursos pessoais podem ter um papel fundamental na moderação dos efeitos tanto negativos como positivos (resiliência e gestão de emoções).

Foram aplicados dois questionários numa organização portuguesa, que separaram temporalmente as variáveis de input (Q1) e as de output (Q2). Foi recolhida uma amostra de 122 indivíduos (N=122; 100 motoristas e 22 gestores de tráfego).

Os resultados do estudo indicam que as exigências laborais interferem realmente no bem-estar, sendo que provocam nos indivíduos sintomas de ansiedade e stress, mas não tem impacto negativo expressivo sobre o *engagement*. O apoio social indicou ter um impacto positivo sobre o bem-estar, e na moderação entre a resiliência e a ansiedade. O efeito moderador da resiliência e da regulação de emoções sobre o *engagement* não se verificou.

Palavras-chave: exigências; bem-estar no trabalho; recursos organizacionais; recursos pessoais

Códigos de classificação *JEL*:

I31 (General Welfare, Well-Being)

J23 (Labor Demand)

Abstract

Following the recent global problems facing society and organisations, well-being in the workplace has become one of the biggest concerns for organisations. Freight transport companies have been one of the sectors most affected by challenges and obstacles, which can lead to increased demands on their employees, consequently having an impact on the well-being of those who perform these functions, namely drivers.

Based on the JD-R Model (Bakker et al., 2017), the objectives of this study are to understand whether the work demands of this profession have an impact on well-being (anxiety and engagement), to examine the effect of organisational resources (social support) in the face of these demands, and to understand whether personal resources can play a fundamental role in moderating both negative and positive effects (resilience and emotion management).

Two questionnaires were administered in a Portuguese organisation, which temporally separated the input (Q1) and output (Q2) variables. A sample of 122 individuals was collected (N=122; 100 drivers and 22 traffic managers).

The results of the study indicate that work demands do interfere with wellbeing, causing individuals to experience symptoms of anxiety and stress, but do not have a significant negative impact on engagement. Social support was shown to have a positive impact on well-being, and on moderating resilience and anxiety. There was no moderating effect of resilience and emotion regulation on engagement.

Keywords: demands; well-being at work; organizational resources; personal resources

Classification codes- JEL:

I31 (General Welfare, Well-Being)

J23 (Labour Demand)

Índice geral

Resumo	I
Abstract.....	III
Introdução.....	1
Capítulo 1. Revisão da literatura	3
1.1 Modelo Exigências- Recursos no Trabalho (Job Demand Resources).....	4
1.2. Bem-estar.....	6
1.3. Exigências do trabalho e bem-estar.....	9
1.4. Recursos Organizacionais e Bem-estar no Trabalho	11
1.5. Papel Moderador dos Recursos Pessoais	13
1.6. Modelo conceptual	16
Capítulo 2. Metodologia.....	17
2.1. Tipo de estudo.....	17
2.2. Caracterização do setor de transportes rodoviários de mercadoria	18
2.3. Detalhes institucionais	20
2.4. Amostra	21
2.5. Procedimento de recolha de dados	22
2.6. Descrição das Variáveis	24
2.7. Procedimentos éticos.....	26
Capítulo 3. Análise estatística	27
3.1. Resultados	28
3.1.2. Estatística descritiva e correlações.....	31
3.1.3. Análise de Regressão Linear Hierárquica.....	32
Capítulo 4. Discussão e Conclusão	37
4.1. Discussão.....	37
4.2. Conclusão	40
4.3. Limitações	41
4.4. Sugestões	42
Referências bibliográficas	43
Fontes de Informação.....	56

Anexos.....	57
Anexo A - Questionário Recolha de dados aos Motoristas (Q1: Nov-Dez)	57
Anexo B - Questionário Recolha de dados aos Motoristas (Q2: Mai-Jun)	65
Anexo C - Questionário Recolha de dados aos Gestores de Tráfego (Q1: Nov-Dez)	69
Anexo D - Questionário Recolha de dados aos Gestores de Tráfego (Q2: Mai-Jun).....	77

Índice de figuras e quadros

Figura 1:Modelo Teórico e as Hipóteses de Investigação	16
Quadro 1 - Características sociodemográficas dos participantes	21
Quadro 2 - Componentes principais das Exigências geradas pela ACP	28
Quadro 3 - Componentes principais dos Recursos Organizacionais geradas pela ACP	28
Quadro 4 - Componentes principais da Ansiedade geradas pela ACP (Q2)	29
Quadro 5 - Componentes principais do engagement geradas pela ACP (Q2)	29
Quadro 6 - Componentes principais da resiliência geradas pela ACP (Q2)	30
Quadro 7 - Componentes principais da regulação de emoções geradas pela ACP (Q2)	30
Quadro 8 - Estatística descritiva e Correlações de Pearson das variáveis em estudo	31
Quadro 9 - Análise de regressão linear hierárquica para o construto engagement	33
Quadro 10 - Análise de regressão linear hierárquica para o construto ansiedade	35
Quadro 11 - Síntese da validação das Hipóteses de Investigação.....	37

Introdução

A designação “trabalho” deriva do latim “tripalium”, que associa a ideia de sofrimento à sua realização, estando ligado à dimensão do esforço mental e físico, e à necessidade de desgaste de energia para atingir os fins propostos. Mas a literatura indica-nos que o trabalho é uma peça fundamental na vida de um indivíduo. Este contribui para o seu sustento e adaptação ao mundo (Farsen et al., 2018) e dá um sentido existencial e um reconhecimento social, que contribuem para a realização pessoal do sujeito. Mas o trabalho não traz só aspetos positivos como também negativos (Corrêa et al., 2019) que podem interferir no bem-estar individual e do trabalho (Zawadzki et al., 2022).

Foi a 9 de agosto de 2022 que deu entrada uma proposta de Lei nº 253/XV/1º que visa determinar a profissão de motorista de veículos pesados de mercadorias, e de passageiros, como uma profissão considerada de desgaste rápido, de forma a reconhecer que os profissionais que executam estas funções estão constantemente expostos a exigências físicas e emocionais, que têm impacto no foro físico e psicológico do sujeito. Foi também no ano 2022 que um estudo realizado na Austrália pela *BMC Public Health* indicou que a saúde física dos motoristas é pior face à comparação com sujeitos de outras profissões, e que o nível de stress severo nestes trabalhadores é superior ao da média nacional, sendo que 1 em cada 2 profissionais desta área relatou algum nível de sofrimento psicológico, comparativamente com 1 em 3 profissionais de outras áreas em idade ativa relataram (van Vreden et al., 2022).

O transporte rodoviário ao longo dos anos tem sido o meio de transporte privilegiado para a transação de mercadorias em Portugal e na Europa. Este setor, apesar do impacto da crise pandémica de 2020, tem conseguido um crescimento contínuo, tendo registado em 2022 em Portugal, segundo os dados partilhados pela DBK, um valor de 11,3% face aos anos anteriores, com um número histórico de cargas transportadas. Este fator de sucesso gerou a criação de mais receitas, de mais emprego, mas também de mais desafios imprevisíveis, acelerados e caóticos, que se traduzem em mais exigências laborais para os colaboradores (Kniffin et al., 2021), tornando a gestão organizacional de pessoas desta área repleta de desafios, nomeadamente a busca contínua pelo equilíbrio entre o desempenho e o bem-estar (Caetano, 2020).

Ser condutor de veículos pesados é uma das profissões atuais mais exigentes. Estes trabalhadores estão expostos constantemente a cargas horárias excessivas, irregularidade nos horários, turnos, fatores climáticos e ambientais do local de trabalho, cumprimento de normas distintas e responsabilidade sobre si, sobre o veículo e sobre os seus atos de condução. Medeiros et al. (2017) descreveu o ato de conduzir um veículo pesado como uma tarefa de elevado desgaste, referindo que o trabalhador que o realiza expõe-se a diversos

fatores inesperados e condições adversas, que exigem destes trabalhadores um papel multiprofissional na execução das suas tarefas. Assim, para analisar esta referência, lança-se duas questões de partida: será que as condições de trabalho dos motoristas de veículos pesados de mercadorias têm impacto no seu bem-estar? E será que os recursos pessoais influenciam a relação entre condições de trabalho e bem-estar na profissão de motorista de veículos pesados de mercadorias? Com o objetivo de responder às questões levantadas o presente estudo procura analisar variáveis como as exigências do trabalho e a sua influência em estados de ansiedade e de *engagement*. Procura também enquadrar, com a teoria, o bem-estar psicológico, subjetivo e do trabalho, e identificar se os recursos organizacionais ao nível do apoio social, como suporte, podem reduzir o impacto negativo das exigências. Por fim será identificado se os recursos pessoais, regulação de emoções e a resiliência dos indivíduos, podem ter um papel de moderação na forma de lidar com as exigências. Este estudo terá como suporte o Modelo Job Demands Resources (JD-R). O Modelo JD-R postula que as exigências e os recursos do trabalho são responsáveis pelos resultados organizacionais positivos, e quando há um desequilíbrio entre ambos, pode haver situações de elevado stress e redução de sensação de bem-estar no trabalho para os colaboradores (Bakker & Demerouti, 2017).

A vida laboral e pessoal do sujeito não são entidades separadas. Elas convergem mutuamente e têm efeitos recíprocos, sendo natural que a forma como este se sente no trabalho seja a forma como se sente na vida, daí o seu bem-estar ser muito importante. Desta forma este estudo pretende contribuir para investigação do bem-estar nas práticas de gestão de recursos humanos e para a teoria JD-R, pretendendo realizar-se uma investigação realista, que abranja fenómenos inerentes à profissão estudada, de forma a contribuir para a compreensão da natureza da função e do seu contexto de trabalho (Veldhoven et al., 2020) e acrescentar valor num setor amplamente negligenciado pela investigação (Boyce, 2016).

Este estudo empírico tem uma abordagem quantitativa, tendo sido aplicado um inquérito, dividido em dois questionários, com a sua aplicação em dois momentos diferentes, de forma a separar as variáveis de input e de output, reduzindo possíveis enviesamentos nas respostas. O trabalho está dividido em 4 capítulos, compostos pela revisão da literatura, metodologia, análise estatística, discussão e conclusão dos resultados. Em primeiro lugar foi realizada a revisão da literatura, onde se analisou a teoria que sustentou as hipóteses e o modelo de investigação deste estudo. Depois é apresentada a metodologia utilizada, bem como a caracterização do setor e da amostra escolhida, juntamente com a descrição das variáveis investigadas. E por fim, a descrição das análises realizadas, a discussão dos seus resultados, com base na literatura, finalizando com as limitações encontradas ao longo deste processo, bem como as sugestões para estudos futuros.

Capítulo 1. Revisão da literatura

Atualmente o ambiente organizacional dos transportes rodoviários depara-se com uma volatilidade cíclica veloz que o obriga a mudanças constantes para se adaptar à atualidade. Estas mudanças trazem desafios aos seus trabalhadores, que regularmente enfrentam exigências laborais no que respeita a volume, carga de trabalho e pressão temporal, cada vez mais elevados para fazer face ao mercado atual de trabalho (Sonnentag et al., 2010).

Exigências no trabalho podem causar desgaste no colaborador, por isso é fundamental haver recursos organizacionais que ajudem a reduzir o impacto destas exigências, de forma a amenizar sintomas de stress, que podem desenvolver no colaborador síndrome de burnout ou insatisfação profissional.

A literatura tem indicado que as exigências laborais podem interferir no bem-estar dos colaboradores, e que estas têm impacto direto no comportamento do indivíduo no trabalho. Sonnentag (2015), Gnoatto et al. (2022) e Cropanzano (2017) referem que elevados níveis de bem-estar aumenta o desempenho no trabalho e aumenta a capacidade dos trabalhadores para avaliar novas oportunidades e experiências. Por isso é indiscutível que o bem-estar seja fundamental para o bom desempenho do colaborador e das equipas, sendo necessário e imprescindível as empresas investirem em recursos organizacionais, ambientes laborais e organizações saudáveis, mesmo em tempos de dificuldade ou de mudança (Tetrick & Quick, 2004).

1.1 Modelo Exigências- Recursos no Trabalho (Job Demand Resources)

De forma a analisar o impacto das exigências (stress) e dos recursos do trabalho (apoio), a presente investigação utiliza o modelo exigências-recursos do trabalho (JD-R) como base conceptual.

O modelo JD-R foi introduzido por Karasek (1979), sendo um modelo teórico que visa analisar e explicar o quanto as características do trabalho podem ter consequências tanto positivas como negativas na saúde e no bem-estar dos colaboradores no local do trabalho (Bakker et al., 2014; Demerouti, Nachreiner, et al., 2001), analisando experiências positivas de *engagement* e experiências negativas de exaustão emocional e stress profissional do colaborador na sua profissão (Bakker et al., 2014; Schaufeli & Taris, 2014).

Todas as profissões possuem características e ambientes de trabalho diferentes, o setor dos transportes de mercadorias também. E todas elas têm em comum fatores de risco específicos que podem contribuir para o stress, o aumento da ansiedade, ou da motivação, sendo classificados em dois processos distintos que interagem sobre si.

Bakker & Demerouti (2007) descrevem o primeiro processo como um processo energético. Este processo é traduzido pela relação entre as exigências do trabalho (e.g., esforço físico, cognitivo, social ou organizacional, causados pela pressão do trabalho, e/ou ambientes de trabalho desfavoráveis) e o aparecimento de problemas de saúde, que causam tensão nos sujeitos e esgota os seus recursos físicos e mentais, refletindo-se na exaustão emocional e no mal-estar psicológico do colaborador (Schaufeli, 2017). Estas exigências podem ser quantitativas (e.g., elevado ritmo de trabalho, sobrecarga), físicas (e.g., cargas e descargas, mudanças temperatura), mentais (e.g., tomadas de decisões complexas, necessidade concentração extrema), sócio emocionais (e.g., demonstrar emoções contrárias), organizacionais (e.g., insegurança do posto de trabalho, conflitos e ambiguidades de papéis), e trabalho-família (e.g., trabalho noturno, cuidado de terceiros) (Salanova & Schaufeli, 2008; Simbula et al., 2011).

Bakker & Demerouti (2007) descrevem o segundo processo como um processo motivacional, no qual os recursos laborais permitem alcançar as metas do trabalho e reduzir as exigências laborais, traduzindo-se no desenvolvimento do *engagement* e aumento do desempenho. Os recursos laborais podem ser físicos (e.g., temperatura amena, ergonomia), recursos sociais (e.g., apoio social dos colegas e chefias, *coaching*), recursos de tarefas (e.g., autonomia, feedback, variedade de tarefas, clarificação do papel), recursos da organização (e.g., formação, desenvolvimento da carreira), e recursos trabalho-família (e.g., apoio, flexibilidade horária) (Moreno-Jiménez, 2009; Simbula et al., 2011). A disposição de recursos de trabalho na organização será o ponto-chave para incutir no colaborador sentimentos de

motivação e de *engagement*. Esta presença de níveis de dedicação e energia tem impacto no desempenho e no bem-estar do colaborador (Llorens et al., 2007).

O modelo JD-R considera que a autonomia, o controlo, a supervisão, o feedback e o suporte social dos colegas e/ou dos superiores são recursos do trabalho, que têm um lugar fundamental não só no fomento do *engagement*, como na defesa perante a exaustão emocional (Bakker et al., 2005). Os recursos amenizam a sensação de exaustão emocional, funcionando como atenuante no impacto das exigências no bem-estar dos colaboradores, dito de outra forma, os recursos podem amenizar o efeito negativo das exigências do trabalho sobre o *engagement*, mesmo quando os sujeitos estão perante elevadas exigências no trabalho (Bakker & Demerouti, 2007, Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2002). A falta de recursos organizacionais pode originar uma redução dos níveis de *engagement* e ampliar os níveis de ansiedade e de *burnout* (Hakanen et al., 2006) .

O modelo JD-R advém de dois modelos anteriores, o modelo Demand-Control-Support (Karasek, 1979) e o modelo Effort-Reward Imbalance (Siegrist, 1996), que Bakker & Demerouti (2007) anunciaram que estes dois modelos eram limitados a determinadas variáveis, e que estas podiam não ser relevantes para todos os contextos profissionais existentes. Mas também o modelo JD-R foi alvo de críticas, sendo acusado de se focar essencialmente nas características do local de trabalho, exigências e recursos do mesmo, negligenciando o facto dos recursos pessoais que cada sujeito detém e que poderá ter impacto no seu bem-estar. Desta forma o modelo foi reformulado por Bakker & Demerouti (2008), incorporando recursos pessoais como resiliência, inteligência emocional, autoeficácia, otimismo e autoestima, declarando que estes recursos estimulam os recursos do trabalho, gerando assim melhores resultados na saúde, desempenho e bem-estar dos colaboradores.

Assim, o modelo JD-R caracteriza-se por flexibilidade, podendo ser aplicado em qualquer exigência ou recurso do trabalho de todas as funções profissionais, indo ao encontro dos recursos pessoais, que permite o cumprimento das metas do trabalho com estímulo e desenvolvimento pessoal, que são aliados do bem-estar (Bakker & Demerouti, 2007; W. B. Schaufeli & Taris, 2014).

1.2. Bem-estar

Bem-estar e felicidade são termos utilizados recorrentemente na literatura quando se fala em sentimentos de realização, de resiliência, de produtividade e de saúde (Adams, 2019). O conceito de bem-estar é um termo complexo bastante amplo que assume diferentes formas (Arnold, 2017; Stankevičienė et al., 2021).

Perante esta indefinição do conceito de bem-estar surge nos anos oitenta dois conceitos diferentes: o bem-estar subjetivo (BES) e o bem-estar psicológico (BEP) (Novo, 2003; OPP, 2021). O BES surge da avaliação geral que o sujeito faz da sua vida e das suas emoções, as positivas e negativas, que este teve ao longo do tempo, tendo uma abordagem hedónica. O BEP surge do propósito de vida, da autonomia, domínio do meio, autoaceitação, relacionamentos positivos e crescimento pessoal, tendo uma abordagem eudemónica (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2001; Ryff et al., 2021).

Estas duas abordagens, hedónica e eudemónica, têm diferentes conceitos acerca da natureza humana, e de como a mesma se relaciona com o bem-estar (Ryan & Deci, 2001; Sonnentag, 2015). O hedonismo consiste numa experiência subjetiva imediata de prazer, a felicidade (Diener, 2009; Sonnentag, 2015), incidindo sobre questões de qualidade de vida, e sentimentos e afetos positivos (Lucas et al., 1996; Galinha & Ribeiro, 2005; Ryff et al., 2021). O eudemonismo não está restrito apenas à experiência de felicidade, sendo dependente da auto realização e propósito a longo prazo, e no modo como se vive, ou seja, viver uma vida boa e com significado (Huta & Ryan, 2010; Sonnentag, 2015). Contudo, Huta & Ryan (2010) vêm defender que o bem-estar hedónico e o eudemónico não devem ser considerados opostos, pois estes conceitos apenas se separam porque apresentam finalidades distintas e Heintzelman (2018) afirma que ambas as abordagens estão fortemente correlacionadas.

O conceito de bem-estar tem-se tornado relevante na vida. A Organização Mundial de Saúde (OMS) passou a definir Saúde como um estado de bem-estar. Este estado permite aos sujeitos capacidade de realização, de gestão do stress diário e de trabalho produtivo, que são elementos-chave para a promoção da qualidade de vida dos sujeitos e da comunidade (Diener & Scollon, 2014; OPP, 2021).

A avaliação que se pode fazer da qualidade de vida dos sujeitos abrange medidas subjetivas ou psicológicas de bem-estar.

O bem-estar subjetivo é uma terminologia usada na psicologia, que tem como sinónimo a felicidade, servindo, segundo a literatura, para avaliação pessoal do indivíduo (Araújo et al., 2008; George Camaliente & Boccacandro, 2017; Huta & Ryan, 2010) tendo em conta avaliações cognitivas e emocionais, com uma grande presença em afetos positivos, e limitada nos afetos negativos (Ryan & Deci, 2001a). Sobre a ótica cognitiva assentam as avaliações que o indivíduo faz da sua vida (Diener, 2009), com os domínios focados no trabalho, saúde,

família e a sua vida em geral, e o quanto este está satisfeito com a mesma (Ryff et al., 2021; Siqueira & Padovam, 2008). Sobre a ótica emocional os autores defendem que esta está interligada com a satisfação geral e o equilíbrio entre o afeto positivo e negativo (Diener, 2009; Ryff et al., 2021; Satici et al., 2016), sendo as emoções positivas avaliadas por sentimentos de tranquilidade e entusiasmo, e as emoções negativas avaliadas por sentimentos de tristeza ou nervosismo (Diener, 2009). Estes sentimentos dizem respeito a fatores de bem-estar físico do sujeito, avaliando níveis de energia, exaustão, saúde ou de stress (Stankevičienė et al., 2021).

O bem-estar psicológico surge devido às restrições do modelo anterior, compreendendo uma dimensão multidimensional associada ao crescimento e busca do sujeito para o seu desenvolvimento, particularidade ligada ao funcionamento psicológico positivo (Diener et al., 2003; Machado & Bandeira, 2012). Ryff (1989) refere que este construto está ligado a um modelo de seis dimensões, que engloba nomeadamente: a autoaceitação, característica de autoconhecimento e atitude positiva sobre si mesmo; Crescimento pessoal, vontade que o indivíduo tem para se desenvolver em termos pessoais, aproveitando as suas capacidades e talentos únicos; Propósito de vida, refere-se às metas estabelecidas, conferindo ao indivíduo um propósito e um sentido; Relações positivas, relações afetivas satisfatórias que o indivíduo desenvolve com outros sujeitos; Domínio do meio, capacidade de ajuste ao mundo exterior, administrando positivamente as situações difíceis que a vida impõe; Autonomia, a independência nas próprias convicções, isentas das aprovações de outros sujeitos (Keyes et al., 2002; Ryff, 1995; Ryff et al., 2021; Ryff & Singer, 2008). Por fim, sobre a ótica emocional, o bem-estar psicológico está subjetivamente ligado a indicadores de sentimentos acerca das relações interpessoais, e na perceção de confiança do indivíduo sobre os outros, juntamente com o sentimento de justiça (Stankevičienė et al., 2021).

O bem-estar no trabalho (BET) surge da fusão do BES e do BEP (Paschoal, 2008), sendo definido como uma predominância de emoções positivas sentidas relativamente à perceção de desenvolvimento, cumprimento de objetivos e aquisição de competências, pessoais e profissionais, pelo sujeito no seu ambiente de trabalho. Warr (2011) descreve que o BET apreende a união dos aspetos afetivos (sentimentos de ansiedade, conforto, entusiasmo) com os aspetos cognitivos (satisfação na tarefa, perceção de realização), abrangendo assim a realização pessoal, o afeto positivo e o afeto negativo (Paschoal, 2008; J. , G. G. , & G. A. Santos, 2013). Na literatura, Horn et al. (2004) descrevem o BET como uma dimensão afetiva com aspetos comportamentais, cognitivos, motivacionais e psicossomáticos, onde estão incluídas as emoções, a satisfação, o comprometimento organizacional e a exaustão emocional. Warr (2011) defende que o BET tem duas componentes principais, a componente hedónica, que retrata os sentimentos de prazer da vivência contínua e a componente eudemónica que retrata o desenvolvimento das faculdades

peçoais e da realização própria. Para Fisher (2010) o BET está relacionado com a felicidade no trabalho e divide este construto em três níveis: nível transitório, que inclui parâmetros de felicidade momentânea e passageira como o gosto pela tarefa, o estado de *engagement* e a motivação intrínseca; nível pessoal, que inclui o *engagement*, o bem-estar afetivo e o envolvimento no trabalho; nível de unidade, que inclui variáveis de grupo como a satisfação da equipa pela tarefa, a satisfação da equipa pelo trabalho e o *mood* de felicidade sentida pela equipa. Dessen & Paz (2010) descrevem a dimensão cognitiva e afetiva como uma avaliação do ambiente de trabalho, da satisfação de necessidades e realização do papel do sujeito na organização, definindo o BET como “bem-estar organizacional”.

O bem-estar organizacional ainda está pouco estudado e não tem uma definição consensual, mas em termos genéricos considera-se ser um construto específico do bem-estar, que influencia positivamente ou negativamente a avaliação do sujeito ao seu local de trabalho (Warr, 2012). Devido ao pouco consenso, vários investigadores sugerem serem as próprias organizações a definir e personalizar o seu bem-estar organizacional, recorrendo a recursos organizacionais que sejam apropriados para o seu caso em particular (Bennett et al., 2017).

Perante um mercado de trabalho em que os resultados obtidos são ainda o mais relevante, como tal as exigências são cada vez maiores, é pertinente abordar o impacto das exigências do mundo laboral e analisar qual a sua relação com o bem-estar (Guest, 2017).

1.3. Exigências do trabalho e bem-estar

As características das exigências do trabalho estão relacionadas a panoramas físicos, sociais ou organizacionais (Lopes & Sousa, 2023), que necessitem de um determinado esforço físico ou psicológico, necessário para responder ao estímulo laboral (Bakker & Demerouti, 2007a; Barker & Geurts, 2004; Peeters et al., 2005), sendo definidas como a quantidade de estímulos existentes no ambiente de trabalho que requeiram atenção e respostas céleres (Jones & Fletcher, 1996).

As exposições prolongadas a estas exigências podem ter consequências no bem-estar do colaborador, pois o desgaste de energia pessoal pode gerar sentimentos de stress e exaustão emocional (Sonnentag et al., 2010; van den Broeck et al., 2010) que poderá conduzir a sintomas de *burnout* (Lee et al., 2020; Maslach et al., 2001), altos níveis de ansiedade, e a baixos níveis de *engagement* com a sua atividade profissional (Bakker et al., 2004; Lee et al., 2020). Estas características das exigências do trabalho são definidas subjetivamente, pois as mesmas são percebidas pelo sujeito como a falta de recursos pessoais necessários para conseguir lidar com as exigências e os requisitos do seu trabalho (Fila et al., 2017).

Para classificar as exigências existem três grupos de variáveis: as exigências cognitivas, as exigências emocionais e as exigências quantitativas do trabalho (Lopes & Sousa, 2023). As exigências cognitivas aludem ao esforço mental excessivo e contínuo que é necessário no sujeito para a realização das tarefas, as exigências emocionais aludem às vivências afetivas do trabalho e às situações emocionalmente stressantes que advêm do mesmo, e as exigências quantitativas aludem à pressão, sobrecarga e elevada quantidade de trabalho que o sujeito tem para fazer num curto espaço de tempo (Lopes & Sousa, 2023.; Veldhoven, 2014). Perante estas diferentes conceções vários autores têm-se focado no estudo entre o stress profissional, que advém das exigências, e o bem-estar profissional.

Chambel (2005) considera que o stress profissional surge quando as exigências excedem os recursos, e/ou as capacidades do sujeito para dar resposta a esta, existindo uma lacuna entre as exigências organizacionais e os recursos dos colaboradores. Esta reação resulta da perceção do sujeito sobre o seu contexto de trabalho, quando este avalia as exigências e os recursos que tem e considera que existe um desequilíbrio. Este desequilíbrio causa um aumento de respostas negativas no sujeito tanto a nível emocional (e.g., descompromisso, insatisfação), a nível fisiológico (e.g., aumento de sintomas de ansiedade, pressão sanguínea), ou a nível comportamental (e.g., danificação das relações interpessoais), que quando é vivenciado continuamente resulta em maior probabilidade de deterioração da saúde física e mental do sujeito (e.g., problemas cardíacos, *burnout*). O *burnout* advém de uma exposição prolongada ao stress profissional, às exigências emocionalmente

desgastantes, e ao desequilíbrio entre as exigências laborais e os recursos laborais disponíveis (Gonçalves, 2014).

Cavanaugh et al. (2000) defendem que existe uma distinção clara nas exigências do trabalho e diferencia o *stress* associado a determinados stressores que se transformam em resultados positivos no trabalho, e a *stress* associado a determinados stressores que provocam resultados negativos no desempenho. Estes autores distinguem-nos por desafios ou obstáculos, perante a forma como o colaborador lida com estas exigências.

O desafio organizacional é visualizado pelo colaborador como uma exigência potenciadora do seu crescimento pessoal, capacidade de resolução de problemas e de *coping* ativo, contribuindo assim para a obtenção de grau de competência pela organização, que resulta em emoções positivas que estão associados a maiores níveis de motivação e *engagement* (Crawford et al., 2010). Assim, algumas exigências do trabalho podem ser percebidas como experiências recompensadoras para o colaborador e proporcionar índices mais altos de bem-estar.

O obstáculo organizacional é visualizado pelo colaborador como uma exigência obstrutiva à sua aprendizagem e crescimento pessoal, que resulta em reações de *coping* passivo e dificuldade na resposta à situação, desenvolvendo perante estas exigências, emoções negativas e sentimentos de baixa motivação e *engagement* (Kahn, 1990). Entende-se assim que algumas exigências estão ligadas a aspetos negativos do trabalho, que podem resultar em elevados fatores de stress e ansiedade, quando a organização não oferece aos seus colaboradores os recursos necessários para estes lidarem com as mesmas, afetando e esgotando a energia mental dos indivíduos (Schaufeli, 2017). Assim, as exigências devem ser analisadas individualmente, de forma a entender que tipo de relação existe entre as exigências e o bem-estar no trabalho em determinada função (Korunka & Kubicek, 2017; Schaufeli, 2017b).

Hipótese 1: As exigências no trabalho influenciam o bem-estar.

Hipótese 1a: As exigências, interpretadas como obstáculos no trabalho, influenciam positivamente a ansiedade.

Hipótese 1b: As exigências, interpretadas como obstáculos no trabalho, influenciam negativamente o *engagement*.

1.4. Recursos Organizacionais e Bem-estar no Trabalho

Os recursos organizacionais são condições que podem potencializar a motivação e o envolvimento (Demerouti et al., 2000). A existência de recursos numa organização representam-se através de características físicas, sociais e psicológicas que possibilitam: 1) o desenvolvimento, o crescimento, a aprendizagem e a viabilidade no alcance dos objetivos do trabalho pelos colaboradores, (E. Demerouti, Bakker, et al., 2001); 2) ajudam na redução do impacto da carga física e mental das exigências laborais a que estes estão constantemente expostos (Bakker & Demerouti, 2014; Nielsen et al., 2017); 3) são funcionais no estímulo e alcance de objetivos de trabalho; 4) proporcionam condições para o desenvolvimento, crescimento e aprendizagem de outros recursos, e têm um efeito preditor positivo sobre o be (Christian et al., 2011, Demerouti, 2001).

O Modelo JD-R identifica diversos recursos no trabalho: feedback de desempenho, participação nas decisões, variedade de tarefas, recompensas monetárias, o apoio social e o controlo no trabalho.

O apoio social é um conceito da psicologia da saúde que diz respeito aos recursos materiais e psicológicos, que podem gerar efeitos saudáveis tanto na saúde física, mental, como no bem-estar (Dunbar et al., 1998). Este apoio trata-se de suporte recebido pelos colegas e/ou superiores, que ajuda o colaborador a lidar com obstáculos relacionados com o trabalho (Lansbury, 1991). A literatura vem definir o apoio social como a existência de pessoas que se preocupam, valorizam e são de confiança para o sujeito (Sarason et al., 1983), fazendo este acreditar que existe um vínculo de afeto, apreciação, valorização e pertença, resultando num sentimento de segurança que oferece maior resistência pessoal às exigências do trabalho, impactando assim na saúde e no bem-estar geral (Cobb, 1976; Ramos, 2001). Eisenberger et al. (1986) refere que uma das formas de apoio social é o suporte organizacional percebido (POS), que desenvolve no colaborador crenças sobre como a sua organização se preocupa com o seu bem-estar e valoriza o seu trabalho, ou seja, o colaborador sabe que a organização irá recompensar o seu esforço e dedicação, e este perante essa valorização retribuirá o valor e tratará bem a sua organização e os membros da mesma. Tamayo (2004) indica que o suporte no trabalho passa pelo suporte dos seus pares, o quão estes estão disponíveis para o apoiar, que capacita o colaborador de condições psicológicas para enfrentar as adversidades sentidas na função, (Ho Kim et al., 2017).

Karasek (1979) indica que este elo entre ambas as partes oferece a possibilidade de desenvolvimento de amizades, contribuindo para a satisfação no trabalho, e Ryan & Deci (2001) indica que o apoio social e o suporte no trabalho são fatores importantes para o bem-estar, e para o BET, principalmente em cargos com elevado stress ou poucas características motivacionais.

O recurso organizacional é fundamental para o bem-estar dos colaboradores (Radic et al., 2020). Este autor indica que perante as exigências laborais e a não existência de um apoio relevante dos recursos organizacionais supracitados, que os colaboradores de uma organização poderão passar por condições desfavoráveis, tanto a nível físico como psicológico, sendo preditor de sintomas de stress e ansiedade, afetando negativamente o seu bem-estar. Schaufeli (2017) por sua vez indica que quando as exigências não são compensadas com os recursos organizacionais, que a energia poderá esgotar-se, podendo resultar num esgotamento mental. Demerouti (2001) determina que o stress laboral ocorre quando variadas exigências são elevadas e determinados recursos organizacionais são baixos, independentemente da profissão. Christian et al. (2011) referem que os recursos organizacionais representam um fator preditivo no bem-estar, criando sentimentos de *engagement* pelo trabalho. Schaufeli & Bakker (2004) dizem que a experiência de *engagement* ocorre tendencialmente quando a presença de exigências laborais e os recursos laborais são ambos elevados.

Hipótese 2: os recursos organizacionais têm um impacto direto sobre o bem-estar.

Hipótese 2a: o apoio tem uma relação direta e negativa com a ansiedade.

Hipótese 2b: o apoio tem uma relação direta e positiva com o *engagement*.

1.5. Papel Moderador dos Recursos Pessoais

Os recursos pessoais fazem parte do Modelo JD-R. Este construto foi adicionado por Xanthopoulou et al. (2009) após se ter percebido que estes recursos desempenham uma influência fulcral nos processos de saúde e nos processos motivacionais, mas não sendo ainda consensual na literatura se esta influência tem impacto nos processos do modelo JD-R, podendo estes recursos serem analisados como preditores, moderadores ou mediadores na ligação entre as características do trabalho e o bem-estar (Schaufeli & Taris, 2014).

Schaufeli & Taris (2014, p. 49) descrevem os recursos pessoais como “características psicológicas ou aspetos do *eu* que geralmente estão associados à resiliência e que se referem à capacidade de controlar e impactar o ambiente com sucesso”.

As emoções são um dos aspetos centrais na vida humana, bastante importantes no desenvolvimento em domínios do funcionamento psicológico e social. Elas têm sido alvo constante de estudos nas mais diversas áreas. A regulação de emoções é uma parte importante nos estudos sobre emoções, pois segundo Darwin (2009), algumas expressões emocionais baseiam-se em aspetos regulatórios, e este construto tem conquistado uma notável importância no desenvolvimento e promoção do crescimento emocional e intelectual das emoções, no equilíbrio, nas relações e na saúde mental dos sujeitos (Gross, 2015; Mayer, 2002).

Perante situações emocionalmente fortes sabe-se que o sujeito se envolve num processo de regulação dinâmico, no qual procura gerir as emoções que sente, a sua intensidade e de que forma as expressa (Gross, 2015). Este processo intrínseco emocional pode servir para o aumento, diminuição ou para manter uma determinada emoção, sendo este processo influenciado pela motivação, objetivo, características ou crenças do próprio sujeito (Ford & Gross, 2018), perante determinado contexto ou particularidade da emoção em causa (Gross, 2015). Desta forma a regulação de emoções é a resposta emocional que cada sujeito utiliza perante as exigências pessoais e sociais (Gross, 2002) sendo este um moderador entre as exigências laborais e os recursos organizacionais.

Outro construto que demonstra as diferenças dos sujeitos face a adversidades é a resiliência (Masten, 2013). A resiliência é frequentemente vista como um traço de personalidade que explica o comportamento e as características psicológicas de um sujeito (Mount et al., 2005). Mas esta característica passou a ser entendida como um estado do sujeito e não um traço da sua personalidade (Luthans et al., 2006). Este estado de resiliência partilha características como a adaptação positiva perante as adversidades (Hetzl-Riggin et al., 2020) e da capacidade de lidar com mudanças, resolução de problemas e crença na própria eficácia perante determinadas exigências, ou seja, quando perante adversidades se a adaptação do sujeito é positiva pode-se afirmar que ocorreu um estado de resiliência

(Hetzl-Riggin et al., 2020). Bonanno et al. (2001) indicam que sujeitos resilientes perante adversidades demonstram ter um nível superior de estabilidade emocional, e maior capacidade de recuperação perante episódios laborais negativos (Hetzl-Riggin et al., 2020). Reppold et al. (2012) referem a resiliência como a capacidade de um sujeito superar as vivências negativas com parcial sucesso, mesmo que isso não signifique a eliminação do problema, mas a sua forma de interpretar. Paludo & Koller (2005) indicam que o significado que um sujeito dá a uma determinada situação é elaborado num conjunto de outras experiências e recursos pessoais que este possui, nomeadamente atributos individuais positivos (e.g., sistemas de controlo emocional, aprendizagem, autorregulação e resposta ao stress), suporte familiar, e suporte externos (e.g., sistemas sociais e de pares).

Vivemos numa era em que as exigências parecem ser uma constante nos vários domínios da vida do ser humano. No trabalho o sujeito tem de enfrentar adaptações constantes ao avanço tecnológico, ao aumento dos níveis de desempenho e à exigência de resposta a diversos papéis, tanto na sua vida profissional como pessoal. Com este aumento constante de exigências profissionais, e não profissionais, os sujeitos vão ficando expostos consecutivamente a elementos de stress, que poderão contribuir para a sua satisfação ou para uma situação de desequilíbrio (ten Brummelhuis & van der Lippe, 2010). Por isso, na resposta a diversos papéis ou situações (profissionais, sociais, emocionais), as mesmas ficam condicionadas à estratégia individual, aos recursos que são disponibilizados, e aos recursos intrínsecos que os sujeitos possuem ou desenvolvem perante as situações (Bakker et al., 2006). Perante situações de altas exigências e baixos recursos organizacionais, o papel dos recursos pessoais poderá ser um moderador na avaliação das condições e relações de trabalho, podendo estes recursos interferir na percepção destas mesmas exigências e recursos. Ou seja, o BEP e o BET não serão resultados apenas das percepções entre as exigências e os recursos, mas da capacidade cognitiva e dos recursos pessoais que o sujeito possui e utiliza para avaliar essas percepções.

Desta forma, podemos indicar que os recursos pessoais moderam o impacto das exigências e dos recursos organizacionais no bem-estar do trabalhador.

Hipótese 3: Os recursos pessoais moderam a influência das exigências de trabalho no bem-estar.

Hipótese 3a: A resiliência, como um recurso pessoal modera a influência das exigências de trabalho na ansiedade, de tal modo que a relação positiva entre as exigências e a ansiedade é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de resiliência do que entre os que têm percepções mais baixas.

Hipótese 3b: A resiliência, como recurso pessoal, modera a influência das exigências de trabalho no engagement, de tal modo que a relação negativa entre as exigências e o

engagement é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de resiliência do que os que têm percepções mais baixas.

Hipótese 3c: A regulação de emoções, como recurso pessoal, modera a influência das exigências de trabalho na ansiedade, de tal modo que a relação positiva entre as exigências e a ansiedade é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de regulação de emoções do que entre os que têm percepções mais baixas.

Hipótese 3d: A regulação de emoções, como um recurso pessoal, modera a influência das exigências de trabalho no engagement, de tal modo que a relação negativa entre as exigências e o engagement é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de regulação de emoções do que entre os que têm percepções mais baixas.

Hipótese 4: Os recursos pessoais moderam a influência dos recursos organizacionais no bem-estar.

Hipótese 4a: A resiliência, como um recurso pessoal, modera a influência do apoio social na ansiedade, de tal modo que a relação negativa entre o apoio social e a ansiedade é mais forte entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de resiliência do que entre os que têm percepções mais baixas.

Hipótese 4b: A resiliência, como um recurso pessoal, modera a influência do apoio social no *engagement*, de tal modo que a relação positiva entre o apoio social e o *engagement* é mais forte entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de resiliência do que entre os que têm percepções mais baixas.

Hipótese 4c: A regulação de emoções, como um recurso pessoal, modera a influência do apoio social na ansiedade, de tal modo que a relação negativa entre o apoio social e a ansiedade é mais forte entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de regulação de emoções do que entre os que têm percepções mais baixas.

Hipótese 4d: A regulação de emoções, como um recurso pessoal, modera a influência do apoio social no engagement, de tal modo que a relação positiva entre o apoio social e o engagement é mais forte entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de regulação de emoções do que entre os que têm percepções mais baixas.

1.6. Modelo conceptual

Esta investigação tem como objetivo perceber o impacto das exigências e dos recursos organizacionais no bem-estar dos trabalhadores. Também se pretende averiguar o papel moderador dos recursos pessoais, nomeadamente a regulação de emoções e a resiliência na relação entre as condições de trabalho (i.e., as exigências e os recursos organizacionais) e o bem-estar dos trabalhadores (ver Figura 1).

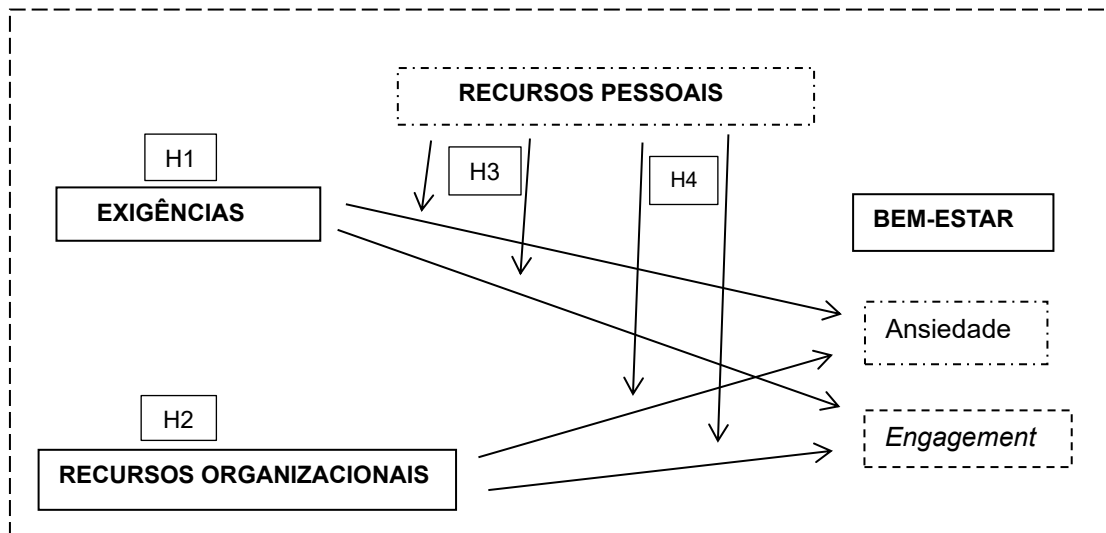


Figura 1: Modelo Teórico e as Hipóteses de Investigação

Capítulo 2. Metodologia

2.1. Tipo de estudo

Pretende-se com este estudo responder às perguntas: “será que as condições de trabalho dos motoristas de veículos pesados de mercadorias têm impacto no seu bem-estar? E será que os recursos pessoais influenciam a relação entre as condições de trabalho e bem-estar na profissão de motorista de veículos pesados de mercadorias?”.

Atendendo às características e objetivos principais da presente investigação foi conduzido um estudo quantitativo de forma a explorar as relações entre os constructos de bem-estar, exigências e recursos do trabalho. O método quantitativo consiste em atribuir valores numéricos às observações, permitindo estudar e medir as correlações entre as variáveis comportamentais utilizadas (Coutinho, 2015), qual a sua relação causal, e perceber, através dos resultados, qual a evidência estatística das hipóteses, tendo como base uma amostra de grande dimensão (Coutinho, 2015). Este estudo foi realizado em dois momentos diferentes, no primeiro momento foram utilizadas variáveis de *input* e moderadoras, no segundo momento foram utilizadas variáveis de *output*.

2.2. Caracterização do setor de transportes rodoviários de mercadorias

De natureza logística e operacional, o transporte rodoviário de mercadorias é descrito como um movimento de bens que é transportado de um lado para outro, utilizando um veículo como meio de transporte (Bektaş, 2017). Estes veículos podem ser ligeiros de mercadorias ou pesados de mercadorias.

Devido à variedade de veículos, de dimensões, capacidade de carga e rapidez, o transporte rodoviário é o mais procurado e utilizado mundialmente para esta atividade (Bektaş, 2017). De acordo com a Eurostat (2020) o transporte rodoviário de mercadorias representou 75,3% a nível europeu e 85,8% a nível nacional, no transporte de mercadorias, tendo o setor dos transportes nacional registado um aumento gradual na procura de 11,4% face aos anos anteriores, e conseqüentemente um aumento de veículos em circulação, atingindo os 55.780 camiões de mercadorias (INE, 2021) ¹

Segundo o Banco de Portugal², em Portugal a caracterização geral do sector é representada atualmente por 21 497 empresas, que empregam 121 515 pessoas, representando um volume de negócios de 11,653 milhões de euros.

Para conduzir um veículo pesado de mercadorias é necessária uma habilitação legal de condução. De acordo com o Art.º 3.º e 18.º do Regulamento da Habilitação Legal para Conduzir, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 138/2012, de 5 de julho, para obter esta habilitação é necessário residir em Portugal, aptidão física, mental e psicológica, não estar proibido ou inibido de conduzir, inscrição numa escola de condução, frequência de aulas teóricas, aprovação no exame teórico, e aprovação no exame de condução. Após esta aprovação, o motorista para obter a qualificação final necessita de realizar formação inicial e contínua numa entidade formadora certificada pelo IMT, que no caso de aprovação do exame teórico desta formação, passa o Certificado de Aptidão para Motorista (CAM). Esta qualificação necessita de ser renovada a cada cinco anos, sendo regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 102-C/2020.

Para obter a habilitação para condução de veículos de categoria de pesados de mercadorias tem de cumprir também os requisitos de idade. Ter no mínimo 18 anos, sendo detentor de certificado de aptidão profissional, ou 21 anos.

Existem quatro habilitações de condução diferentes, C1, C1E, C, CE. C1 para veículos a motor com massa máxima autorizada superior a 3500 kg e inferior a 7500 kg, com atrelado um reboque com massa máxima autorizada não superior 750 kg. C1E para veículos acoplados, compostos por um veículo trator da categoria C1 e reboque ou semirreboque com massa máxima autorizada superior a 750 kg, sendo que o conjunto formado não pode exceder 12000kg. C para veículos a motor cuja massa máxima autorizada exceda 3500 kg, podendo ser atrelado um reboque com massa máxima autorizada não superior a 750 kg. CE para

conjuntos de veículos acoplados, compostos por veículo trator da categoria C e reboque ou semirreboque com massa máxima autorizada superior a 750 kg.

De forma a melhorar as condições de trabalho e da segurança rodoviária no setor dos transportes, a Comissão Europeia (CE) nº 561/2006, alterado pelo Regulamento (UE) 2020/1054, criou regras que os motoristas de veículos pesados de mercadorias são obrigados a cumprir. Dentro destas estão: período máximo de condução de 9 horas por dia, podendo ser alargado para 10 horas apenas duas vezes por semana; 56 horas máximas por semana e 90 horas máximas por quinzena; descansar no mínimo 11 horas todos os dias; gozar um período contínuo de descanso de 45 horas semanais ou de 24 horas por cada duas semanas, após seis dias de trabalho consecutivos; 45 minutos de pausa dividido em um período de 15 minutos e outra de 30 minutos em 4,5 horas de condução, sendo todas estas regras controladas através do registo do tacógrafo.³

Este setor é representado pela Associação Nacional de Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias (ANTRAM), que tem como missão a defesa dos interesses e valores desta atividade.

¹ 1 Fonte:INE (2021) Estatísticas dos transportes e Comunicações em: [ETC_2021 \(1\).pdf](#)

² Fonte:Banco de Portugal (2022) Análise das empresas do setor dos transportes rodoviários de mercadorias.[\(https://www.bportugal.pt/\)](https://www.bportugal.pt/)

³IMT: <https://www.imt-ip.pt>

2.3. Detalhes institucionais

A recolha de dados foi realizada numa empresa privada na área dos transportes pesados de mercadorias, e devido à confidencialidade da mesma esta será dominada por “Ov’ob”.

Ov’ob é uma empresa portuguesa, de referência nacional e internacional na área dos transportes de mercadorias, sendo reconhecida pelo transporte de mercadorias especiais, e pelo seu extenso alcance operacional. A sede da empresa encontra-se localizada geograficamente no distrito de Lisboa, e tem filiais em mais de dez países, que estão distribuídos pela Europa e norte de África.

Esta empresa tem uma frota de 2600 equipamentos, e tem seis departamentos integrados: departamento operacional, departamento da qualidade e infraestruturas, departamento de manutenção, departamento comercial, departamento administrativo e o departamento da estratégia e desenvolvimento. Emprega atualmente mais de 1300 colaboradores especializados.

Para recolha dos presentes dados foi selecionado um departamento específico, o departamento operacional, visto ser o departamento que diz respeito ao teor da presente investigação, e foram convidados todos os indivíduos que desempenham funções de condução de veículos de pesados, especiais e ligeiros, e indivíduos que desempenham funções de operação de tráfego terrestre, de forma a englobar as diferentes experiências, impactos e realidades das duas funções amplamente ligadas.

O departamento operacional, nas funções de condução de veículos de pesados, divide-se por nove categorias: Motorista Nacional de Carga Geral; Motorista Internacional de Carga Geral; Motorista de Transporte de Eólicas, Motorista Piloto de Eólica; Motorista de Gruas; Motorista Nacional de Megas; Motorista Internacional de Megas; Motorista Nacional de Zorras e Motorista Internacional de Zorras. Nas funções de operação de tráfego, divide-se também por nove categorias: Direção Operacional; Coordenação de Produção Internacional; Direção de Produção Nacional; *Planning*; Zorras; Carga Geral; Gruas; Carga Projeto e Projetos Eólica.

2.4. Amostra

Para realizar este estudo foi utilizada uma amostra não aleatória por conveniência. Os participantes são trabalhadores do departamento operacional da empresa *Ov'ob* e incluem motoristas de transportes de pesados de mercadorias e gestores de tráfego.

Na realização do primeiro questionário (Q1) participaram 227 colaboradores, tendo-se obtido 163 respostas válidas e suscetíveis de correspondência. No segundo questionário (Q2) participaram 192 colaboradores, tendo-se um resultado de 163 respostas válidas. Contudo, só foi possível fazer a correspondência a 122 respostas entre os dois momentos de recolha. A amostra final de 122 respostas válidas corresponde a uma taxa de retenção de 53,7% do primeiro para o segundo questionário. A amostra é constituída por 100 motoristas de veículos pesados de mercadorias e 22 operadores de tráfego. A tabela 1 descreve as características sociodemográficas e a caracterização da amostra:

Quadro 1 - Características sociodemográficas dos participantes

Características Sociodemográficas	%	Média	DP
Idade		42,09	9,243
Nacionalidade			
Portuguesa	90,2		
Brasileira	7,4		
Ucraniana	0,8		
Angolana	1,6		
Escolaridade			
Ensino Básico	26,2		
Ensino Secundário	62,3		
Ensino Superior	11,5		
Experiência Profissional		16,8	10,236
Antiguidade na empresa		7,12	6,96
Categoria Profissional		7	

O género foi eliminado, visto de 99% das respostas serem do género masculino.

2.5. Procedimento de recolha de dados

Numa abordagem inicial foram elaboradas várias pesquisas bibliográficas, através de trabalhos realizados, relatórios e revistas científicas, de forma a se obter dados, previamente estudados, sobre o tema principal e das escalas em análise, de forma a assegurar e garantir a validação dos constructos dos questionários (Sá et al., n.d.). Numa segunda abordagem foram construídos dois questionários com vista a recolher dados relevantes sobre os construtos identificados junto dos trabalhadores da empresa *Ov'ob*.

Para garantir que os questionários estariam apelativos, adequados e adaptados à amostra, e para diminuir as possíveis dificuldades no seu preenchimento, foi realizado um pré-teste com indivíduos que trabalham na mesma área. Para evitar o enviesamento dos dados os questionários foram redigidos em língua portuguesa, numa linguagem simples. Foi utilizada uma plataforma fiável fornecida pelo ISCTE, o *Qualtrics XM*, que permitiu a construção dos mesmos com um formato explícito para o participante, que não revelou qualquer dificuldade na compreensão do conteúdo dos dois questionários. Estes, iniciavam-se com uma breve descrição dos objetivos do presente estudo, qual o tempo estimado que o inquirido levaria no seu preenchimento, e alertava para o caráter voluntário, confidencial e anónimo do mesmo, tendo como requisito a autorização do consentimento informado para dar continuidade ao estudo (Podsakoff et al., 2003)

Devido às exigências da profissão, e da dificuldade de marcação da presença dos inquiridos no seu local de trabalho, os questionários foram criados de forma *online*, administrados e distribuídos de forma digital, com a sua aplicação direta através de um *link*. Este método teve como vantagem a distribuição temporal simultânea por todos os inquiridos, e não teve custos, quer monetários ou de tempo, para ambas as partes (Carmo & Ferreira, 2008).

Os dois questionários foram distribuídos em espaços temporais diferentes, sendo a primeira recolha de dados (Q1) realizada entre novembro de 2022 e dezembro de 2022 e a segunda recolha de dados (Q2) realizada entre maio e junho de 2023, com uma escala de intervalo de 5 meses entre ambas. Para garantir uma maior adesão dos participantes ao preenchimento do questionário, foram enviadas mensagens de aviso durante o período de ambas as recolhas.

O tempo médio de respostas foi de 10 minutos para o primeiro e 5 minutos para o segundo questionário, respetivamente, o que foi considerado um ponto negativo pelos participantes por ser um questionário um pouco longo, juntamente com a literacia digital necessária para a conclusão do mesmo, e a dificuldade de acesso à rede de internet, aumentando desta forma a exigência da motivação para responder ao mesmo, juntamente com a possibilidade dos participantes se aborrecerem enquanto respondiam às questões,

podendo ser pouco revelante para si, limitando a finalização da recolha de informação necessária, e adicional, que poderia ser útil para este estudo.

Os dados recolhidos foram exportados para um ficheiro em excel com vista a fazer a correspondência das respostas entre os dois questionários. Por fim, os dados foram exportados para o software versão 29 do SPSS, eliminando assim a necessidade de introduzir dados manualmente que podem levar a erros (Bryman, A. 2012).

2.6. Descrição das Variáveis

Para a elaboração dos questionários evidencia-se a utilização de escalas anteriormente estudadas e validadas. As escalas utilizadas foram desenvolvidas na sua totalidade por autores estrangeiros, estando as mesmas em língua inglesa, havendo a necessidade de serem traduzidas para a língua portuguesa. Os questionários foram compostos por três blocos de questões. O primeiro bloco foi composto por questões de informação, para obtenção de dados e opiniões dos inquiridos, relacionados com a temática da presente investigação: *Exigências, Apoio, Regulação de emoções, Resiliência, Engagement e Ansiedade*. O segundo bloco foi composto por questões do foro socioprofissional, de forma a caracterizar a amostra: *Idade, Género, Função, Habilitações literárias, etc.*, e o terceiro bloco composto por um código que permitiria fazer a correspondência entre as respostas dadas nos dois momentos de recolha (Carmo & Ferreira, 2008).

Ambos os questionários, o primeiro questionário (Q1) e o segundo questionário (Q2), foram compostos por constructos de respostas fechadas, com itens declarativos correlacionados e adaptados à amostra, sendo os mesmos avaliados por uma escala de *Likert*, que permitiu mensurar os vários graus de posição dos inquiridos.

Exigências do trabalho

Para se ter uma estimativa das exigências laborais experienciadas pelos colaboradores utilizaram-se seis itens da escala de Rodell & Judge (2009) (ex.: O meu trabalho requer a realização de muitas tarefas). Esta escala foi avaliada com uma escala de *Likert* de 5 pontos, sendo 1 (Não Produz Stress) e 5 (Produz um Stress Extremo).

Recursos do Trabalho (Apoio social)

Para se estimar os recursos organizacionais que os colaboradores têm, utilizou-se uma escala de Prümper (1995), composta por três itens para medir o apoio social geral que o participante tem no seu local de trabalho (ex.: Posso contar com os meus colegas quando as coisas estão a ficar difíceis no trabalho). As respostas foram avaliadas com uma escala de *Likert* de 6 pontos, sendo 1 (Discordo Totalmente) e 6 (Concordo Totalmente).

Resiliência no Trabalho

Para se avaliar a perceção individual sobre a própria resiliência no trabalho utilizou-se uma Subescala do Capital Psicológico Positivo (Positive Psychological Capital) de Luthans et al. (2007), composta por cinco itens sobre resiliência (e.g.: “De um modo ou de outro, ultrapasso bem as dificuldades do trabalho”). Esta escala utiliza um item de reverso (“Quando tenho uma contrariedade no trabalho, tenho dificuldades em recuperar e seguir em frente”).

Esta escala de dimensão única de seis itens foi avaliada com uma escala de *Likert* de 6 pontos, sendo 1 (Discordo Totalmente) e 6 (Concordo Totalmente).

Regulação de emoções

Para se avaliar a dimensão da regulação de emoções dos trabalhadores foi utilizada a Escala Regulação de Emoções (Emotion Regulation Questionnaire) de Gross & John (2003) (ex.: “Quando quero sentir menos emoções negativas (como tristeza ou raiva), modifico aquilo em que estou a pensar”). Esta escala foi composta por seis itens, avaliados com uma escala de *Likert* de 6 pontos, sendo 1 (Discordo Totalmente) e 6 (Concordo Totalmente).

Engagement no Trabalho

Para se avaliar o nível de envolvimento que os inquiridos têm com o seu trabalho foi utilizada uma Escala de Engajamento do Trabalho de Utrecht (*Utrecht Work Engagement Scale*) de Schaufeli, Bakker e Salanova (2006). Esta escala avalia as seguintes dimensões: vigor (ex.: Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar”), dedicação (ex.: “Tenho orgulho no trabalho que realizo”), e absorção (ex.: “Sinto-me empolgado(a) que me deixo levar quando estou a trabalhar”). Esta escala foi composta por nove itens aleatórios, avaliados com uma escala de *Likert* de 7 pontos, sendo 1 (Nunca) e 7 (Sempre).

Ansiedade

Para se avaliar o estado de ansiedade que os inquiridos sentiram temporalmente nas últimas quatro semanas antes de responderem ao questionário, foi utilizada uma Escala de Saúde do Paciente (Patient health Questionnaire-4) de Kroenke et al. (2009), de forma a medir a dimensão da ansiedade sentida (ex.: “Senti-me nervoso(a), ansioso(a) ou irritado(a)”). Esta escala foi composta por quatro itens, avaliados com uma escala de *Likert* de 6 pontos, sendo 1 (Nunca) e 6 (Todos os dias).

Variáveis de Controlo

Foram incluídas no questionário informação socioprofissional, como o género (masculino ou feminino), a idade, a categoria profissional, a antiguidade, as habilitações literárias (ensino básico, ensino secundário, ensino superior), e a experiência profissional.

2.7. Procedimentos éticos

Na aplicação de uma metodologia científica a fase da recolha de dados deve cumprir os padrões éticos que surge no Despacho n.º 7095/2011; Diário da República, 2.ª série — N.º 90 — 10/06/2011.

No presente estudo foram respeitados os princípios gerais e as orientações práticas, salvaguardando os procedimentos éticos, tendo sido esclarecido o propósito do presente estudo, garantindo aos participantes a total confidencialidade e privacidade da informação e dos dados obtidos.

Foi também frisada a participação voluntária por parte do inquirido, tendo o mesmo a opção de concordar, ou não concordar, na participação do mesmo estudo, antes de iniciar o preenchimento do inquérito.

Capítulo 3. Análise estatística

Após a recolha de todos os dados dos questionários, foram realizados procedimentos de tratamento dos mesmos: codificação, inversão de itens reversos, separação, junção, eliminação de respostas não válidas e procedeu-se à análise estatística. Para realizar a análise exploratória dos dados foi efetuada uma Análise em Componentes Principais (ACP), Análise Descritiva e de Correlações, Análise de Regressão Linear Hierárquica utilizando o *software IBM SPSS®*, versão 29, fornecido pelo ISCTE.

A ACP é uma técnica estatística de análise fatorial multivariada, que permite converter e/ou substituir um conjunto de variáveis correlacionadas em certo grau entre si, a um subconjunto inferior de novas variáveis linearmente não correlacionadas, designadas por Componentes Principais (CP's). Após esta análise pode-se selecionar as variáveis que contêm a maior parte da informação, reduzindo a complexidade dos dados e maximizando o poder explicativo de todos os componentes, com uma perda mínima da informação original. Esta análise é proveitosa quando um constructo tem diversos itens para medir. Para a adequação da presente técnica teve-se em conta as variáveis a analisar serem variáveis ordinais medidas com escalas de *Likert*, a dimensão da amostra ter pelo menos um quádruplo de observações sobre o número das variáveis a fundir por constructo, e a realização da inspeção da matriz de correlações, de forma a analisar a existência de variáveis com correlações significativas, serem entre 0,1 de mínimo e 0,9 de máximo. De forma a dar mais consistência à efetiva realização da ACP, recorreu-se ao critério de medida Kaiser-Meyer-Olim (KMO), que permitiu medir a adequação da amostra, com o critério de valor médio de 0,7 como adequação aceitável e 1 como adequação totalmente aceitável, e recorreu-se ao teste de esfericidade de *Barlett* de forma a perceber se a matriz de correlações populacionais não é uma matriz de identidade. Após a validação dos pressupostos anteriores realizou-se a extração das componentes principais. Com o objetivo da redução da dimensionalidade dos dados foram utilizados os seguintes critérios: Critério de Kaiser, para reter as componentes com valores próprios iguais ou superiores a 1, critério da variância total explicada que deve extrair componentes com um valor de variância mínima superior a 60%, critério de *Scree Plot* que identifica, através do ponto de "cotovelo", o número máximo de componentes a reter, e o critério da teoria tendo em conta as sugestões encontradas na literatura. Para simplificar a interpretação das componentes criadas, foi realizada uma rotação ortogonal *Varimax*.

Por fim, avaliou-se através da ACP a consistência interna das componentes criadas, analisando-se o Alfa de *Cronbach* das variáveis. Esta medida avalia a fiabilidade e consistência interna, sendo o valor igual ou superior a 0,7 um valor que indica que as variáveis associadas às componentes podem ser realmente agrupadas. As componentes criadas foram utilizadas para as análises seguintes. De seguida, realizou-se a análise das médias (M_e), dos

desvios-padrão (DP), e do coeficiente de correlação linear de *Pearson* (R), para as variáveis quantitativas que deveriam ser incluídas no modelo.

Foi realizada uma análise de regressão linear hierárquica para estudar o modelo conceptual apresentado no capítulo Revisão de Literatura.

3.1. Resultados

3.1.1. Análise em Componentes Principais

A escala das exigências do trabalho utilizou uma escala de Rodell & Judge (2009), composta por seis itens. Na primeira análise, foi necessário retirar um item, porque apresentava um valor de comunalidade inferior a 0,5. O Quadro 2 apresenta os resultados obtidos.

Quadro 2 - Componentes principais das Exigências geradas pela ACP

Variáveis Finais	Valor
Tenho sentido pressões de tempo no meu trabalho	,661
O meu trabalho requer a realização de muitas tarefas	,576
Tenho tido um ritmo de trabalho elevado	,609
O meu trabalho requer que execute as tarefas de forma rápida	,628
A minha posição tem vindo a envolver mais responsabilidade	,586
KMO	,855
Alfa de Cronbach	0,838
% variância	61,195 %

A escala dos recursos organizacionais utilizou uma escala de Prümper (1995), composta por três itens adaptados, para medir o apoio social recebido no local de trabalho. O Quadro 3 apresenta os resultados obtidos.

Quadro 3 - Componentes principais dos Recursos Organizacionais geradas pela ACP

Variáveis Finais	Valor
Posso contar com o /a meu/minha supervisor/a quando as coisas estão a ficar complicadas no meu trabalho	,537
Existe união entre os membros da nossa equipa	,747
Posso contar com os meus colegas quando as coisas estão a ficar difíceis no meu trabalho	,543
KMO	,707
Alfa de Cronbach	0,679
% variância	60,899 %

A escala da ansiedade utilizou uma escala de Kroenke et al. (2009), composta por quatro itens. Os resultados da ACP mostram que todos os itens contribuíam para a construção de uma componente. O Quadro 4 apresenta os resultados obtidos.

Quadro 4 - Componentes principais da Ansiedade geradas pela ACP (Q2)

Variáveis Finais	Valor
Senti-me nervoso(a), ansioso(a), ou irritado(a)	,629
Não consegui parar de me preocupar ou de controlar as preocupações	,579
Tive pouco interesse ou prazer em fazer coisas	,543
Senti desânimo, desalento ou falta de esperança	,597
KMO	,727
Alfa de Cronbach	,762
% variância	58,678 %

A escala do *engagement* utilizou uma escala de Schaufeli, Bakker e Salanova (2006) composta por nove itens aleatórios. Na primeira análise foi retirado um item por ter um valor de comunalidade inferior a 0,5. O Quadro 5 apresenta os resultados obtidos.

Quadro 5 - Componentes principais do *engagement* geradas pela ACP (Q2)

Variáveis Finais	Valor
Sinto-me cheio(a) de energia no meu trabalho	,620
Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho	,665
Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido(a) no trabalho	,608
Sinto-me com força e vigor no meu trabalho	,693
O meu trabalho inspira-me	,692
Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar	,717
Tenho orgulho no trabalho que realizo	,492
Sinto-me tão empolgado(a) que me deixo levar quando estou a trabalhar	,536
KMO	,919
Alfa de Cronbach	,913
% variância	62,780 %

A escala da resiliência utilizou uma escala de Luthans et al. (2007), composta por seis itens. Na primeira análise foi extraído um item, na análise seguinte foram extraídos mais dois itens, devido aos valores de comunalidade serem inferiores a 0,5. O Quadro 6 apresenta os resultados obtidos.

Quadro 6 - Componentes principais da resiliência geradas pela ACP (Q2)

Variáveis Finais	Valor
Normalmente encaro com naturalidade as coisas mais stressantes no trabalho	,742
Consigo lidar bem com momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades	,624
Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho	,558
KMO	,639
Alfa de Cronbach	,714
% variância	64,161 %

A escala da regulação de emoções utilizou uma escala de Gross & John (2003) composta por seis itens. Na primeira análise foi extraído um item, na análise seguinte foram extraídos mais dois itens, devido aos valores de comunalidade serem inferiores a 0,5. O Quadro 7 apresenta os resultados obtidos.

Quadro 7 - Componentes principais da regulação de emoções geradas pela ACP (Q2)

Variáveis Finais	Valor
Quando quero sentir emoções mais positivas, modifico a forma como estou a pensar na situação	,642
Controlo as minhas emoções modificando a forma como penso sobre a situação em que estou	,728
Quando quero sentir menos emoções negativas, modifico a maneira como estou a pensar na situação	,729
KMO	,825
Alfa de Cronbach	,785
% variância	69,975 %

3.1.2. Estatística descritiva e correlações

Perante os resultados da análise de correlações pode-se observar que a correlação das exigências do trabalho com a ansiedade apresenta-se positiva e moderada ($r = ,333$; $p < 0,01$), e com o *engagement* apresenta-se moderada e negativa ($r = -0,237$; $p < 0,01$). Quanto à correlação entre apoio e a ansiedade esta apresenta uma correlação negativa e significativa ($r = -,278$; $p < 0,01$). Com o *engagement*, o apoio apresenta igualmente uma correlação positiva ($r = ,272$; $p < 0,01$). Quanto à resiliência, há uma relação moderada e negativa com a ansiedade ($r = -,236$; $p < 0,01$) e uma relação ligeiramente moderada e positiva com o *engagement* ($r = ,181$; $p < 0,05$). A regulação de emoções tem uma associação fraca e negativa com a ansiedade ($r = -,138$; $p > 0,05$) e uma associação fraca e positiva com o *engagement* ($r = ,110$; $p > 0,05$).

Quadro 8 - Estatística descritiva e Correlações de Pearson das variáveis em estudo

VARIÁVEIS	Me	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Idade	27,01	9,822	1								
2. Antiguidade	7,12	6,964	,290**	1							
3. Experiência	16,91	10,77	,717**	,260**	1						
4. Exigências	2,79	,859	-,195*	,091	-,113	1					
5. Apoio Social	3,88	1,09	-,007	,053	-,120	-,211	1				
6. Resiliência	4,48	0,90	,024	,035	,018	-,313**	,207**	1			
7. Rg. Emoções	4,54	0,84	-,077	-,207**	-,093	,027	,187*	,326**	1		
8. Ansiedade	2,92	1,19	,064	,194*	,151	,333**	,278**	-,236**	-,138	1	
9. Engagement	5,71	0,87	-,022	-,055	-,063	-,237**	,272**	,181*	,110	-,486**	1

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Me- Média DP- Desvio Padrão

3.1.3. Análise de Regressão Linear Hierárquica

Com vista a testar as hipóteses formuladas, foi realizada uma análise de regressão hierárquica. Como existem duas variáveis dependentes, ansiedade e *engagement*, os resultados estão apresentados separadamente para cada um dos construtos. As variáveis independentes e moderadoras foram centradas antes de serem introduzidas na análise de regressão e os termos de interação foram calculados usando a média das variáveis centradas. A variável sociodemográfica escolaridade foi transformada numa variável *dummy* e a categoria de referência é 'até ao terceiro ciclo'.

Numa primeira fase estimou-se o modelo só com as variáveis sociodemográficas (escolaridade, idade e antiguidade na empresa; Modelo 1). Para testar as hipóteses 1 e 2, introduziram-se as exigências no trabalho e o apoio social na equação e estimou-se o modelo de nível 2 para os construtos *engagement* e ansiedade, separadamente. Como não foram criadas hipóteses para testar os efeitos principais dos recursos pessoais, estes foram também incluídos no nível 2. Para testar as hipóteses 3 e 4 criou-se o modelo 3 e com ele foi possível avaliar as interações de efeitos cruzados.

Resultados do modelo para o engagement

O Modelo 1 não é significativo e nenhuma das variáveis socioprofissionais influenciam significativamente as percepções que os trabalhadores têm com o *engagement* ($R^2=0,010$, $p>0,05$).

Quadro 9 - Análise de regressão linear hierárquica para o construto *engagement*

Variáveis	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Constante	5,836	5,862	5,848
Secundário	-0,160	-0,156	-0,173
Licenciatura	-0,047	-0,121	-0,056
Idade	0,000	-0,003	-0,005
Antiguidade na empresa	-0,007	-0,006	0,002
Exigências		-0,163 ⁺	-0,148
Apoio		0,193 [*]	0,199 [*]
Resiliência		0,062	0,057
Regulação de Emoções		0,040	0,066
Exigências x Resiliência			-0,090
Exigências x Reg. Emoções			0,096
Apoio x Reg. Emoções			0,183 [*]
Apoio x Resiliência			-0,099
<i>F</i> (Modelo)	0,249	2,076 [*]	1,932 [*]
R^2	0,010	0,128 [*]	0,175 [*]
R Ajustado	0,024	0,066	0,085
ΔR^2		0,118	0,047

⁺ $p < 0,1$; ^{*} $p < 0,05$

Engagement= variável dependente

A hipótese 1b descreve uma relação negativa entre as exigências no trabalho e o *engagement*. No Modelo 2, os resultados indicam que as exigências no trabalho têm uma relação negativa, mas marginalmente significativa com o *engagement* ($\beta=0,163$; $p<0,10$). Na hipótese 2b, é

sugerido que os recursos organizacionais, aqui entendido como apoio social, influenciam positivamente as percepções de *engagement*. Consistente com esta hipótese, os resultados indicam que o apoio social tem um parâmetro estimado positivo e significativo ($\beta=0,193$, $p<0,05$). Assim, existe somente suporte para a hipótese 2b. No Modelo 2, os constructos resiliência e regulação das emoções não tem capacidade para influenciar significativamente as percepções de *engagement*. O R^2 ajustado é de 0,066 ($p<0,05$). Isto significa que 6,6% do poder preditivo associado ao *engagement* é explicado variáveis exigências, apoio, resiliência e regulação das emoções.

Muito embora o apoio social seja uma variável preditora significativa no Modelo 2, os recursos pessoais (resiliência e regulação das emoções) não foram significativos. Deste modo, não é possível proceder com a interpretação das interações de nível cruzado espelhado no Modelo 3 (Aiken et al., 2003). Por outras palavras, não é possível avaliar as hipóteses 3b, 3d, 4b e 4d.

Resultados do modelo para a ansiedade

O Modelo 1 não é significativo para um nível de significância de 5% ($R^2=0,076$, $p<0,10$). À semelhança do *engagement*, as variáveis socioprofissionais não têm capacidade explicativa sobre a ansiedade percebida pelos trabalhadores.

A hipótese 1a descreve uma relação positiva entre as exigências no trabalho e a ansiedade. No Modelo 2, os resultados indicam que as exigências no trabalho têm uma relação positiva significativa com a ansiedade ($\beta=0,284$; $p<0,05$). A hipótese 2a sugere que os recursos organizacionais, aqui entendido como apoio social, influenciam negativamente as percepções de ansiedade. Consistente com esta hipótese, os resultados indicam que o apoio social tem um parâmetro estimado negativo e significativo ($\beta=-0,309$, $p<0,01$). Assim, existe suporte para as hipóteses 1a e 2a. Os constructos resiliência e regulação das emoções foram também introduzidos no Modelo 2, mas somente a resiliência tem capacidade para influenciar negativa e significativamente a ansiedade ($\beta=-0,235$; $p<0,05$). O acréscimo no R^2 é de 0,166 ($p<0,001$). Isto significa que 16,6% do poder preditivo foi adicionado ao modelo com a adição das variáveis exigências, apoio, resiliência e regulação das emoções.

Quadro 10 - Análise de regressão linear hierárquica para o construto ansiedade

Variáveis	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Constante	3,219	3,159	3,123
Secundário	-0,477 ⁺	-0,482	-0,486 [*]
Licenciatura	-0,670 ⁺	-0,556	-0,618 ⁺
Idade	-0,001	0,004	-0,006
Antiguidade na empresa	-0,029 ⁺	0,026 ⁺	0,026 ⁺
Exigências		0,284 [*]	0,226 [*]
Apoio		- 0,309 ^{**}	-0,321 ^{**}
Resiliência		-0,235 [*]	-0,121
Regulação de Emoções		-0,029	-0,048
Exigências x Resiliência			0,197 ⁺
Exigências x Reg. Emoções			-0,179 ⁺
Apoio x Reg. Emoções			-0,109
Apoio x Resiliência			-0,263 [*]
<i>F</i> (Modelo)	2,394 ⁺	4,519 ^{***}	4,100 ^{***}
R ²	0,076 ⁺	0,242 ^{***}	0,311 ^{***}
R Ajustado	0,044	0,189	0,235
ΔR^2		0,166	0,069

⁺*p* < 0,1; ^{*}*p* < 0,05; ^{**}*p*<0,01; ^{***}*p*<0,001

Ansiedade= variável dependente

Na medida em que as exigências, o apoio social, e a resiliência foram variáveis preditores significativas no Modelo 2, é possível proceder com o teste das interações de nível cruzado. Quatro interações foram adicionadas no Modelo 3 e o R² cresceu 6,9% (R²=0,311, *p*<0,001). Na hipótese 3a, foi sugerido que a resiliência modera o efeito das exigências na ansiedade, de tal modo que a relação positiva entre as exigências e a ansiedade é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de resiliência do que entre os que têm percepções mais baixas. Contudo, os resultados indicam que a resiliência não modera significativamente a relação positiva entre as exigências de trabalho e a ansiedade para um nível de significância de 5% (β =0,197, *p*>0,05). Deste modo, a hipótese 3a não foi validada. Relativamente à

hipótese 4a, que sugere que a resiliência modera a influência do apoio social na ansiedade, é possível afirmar que o efeito da resiliência no declive do apoio social foi significativo e negativo para a ansiedade ($\beta=0,263$, $p<0,05$). Isto significa que a relação negativa entre o apoio social e a ansiedade é significativamente mais forte entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de resiliência do que entre os que têm percepções mais baixas. Deste modo, os resultados suportam a hipótese 4a. Ao contrário do que foi inicialmente previsto no nível 2, o preditor regulação das emoções não foi significativo. Isto significa que não existem interações significativas para as hipóteses 3c e 4c.

Capítulo 4. Discussão e Conclusão

4.1. Discussão

Este estudo teve como finalidade observar o efeito das exigências laborais e dos recursos organizacionais no bem-estar dos trabalhadores do setor dos transportes pesados de mercadorias. De forma a complementar esta investigação analisou-se o papel dos recursos pessoais, de forma a compreender se estes são, ou não, moderadores, na relação entre as variáveis das exigências, da ansiedade e do *engagement* que resultam no bem-estar (ver resultados no Quadro 11).

Quadro 11 - Síntese da validação das Hipóteses de Investigação

Hipóteses de Investigação	Validação
H1: As exigências no trabalho influenciam o bem-estar.	-
H1a: As exigências, interpretadas como obstáculos no trabalho, influenciam positivamente a ansiedade.	Validada
H1b: As exigências, interpretadas como obstáculos no trabalho, influenciam negativamente o <i>engagement</i>	Marginalmente significativa
H2: os recursos organizacionais têm um impacto direto sobre o bem-estar.	-
H2a: O apoio tem uma relação direta e negativa com a ansiedade.	Validada
H2b: o apoio tem uma relação direta e positiva com o <i>engagement</i> .	Validada
H3: Os recursos pessoais moderam a influência das exigências de trabalho no bem-estar.	-
H3a: A resiliência, como um recurso pessoal, modera a influência das exigências de trabalho na ansiedade, de tal modo que a relação positiva entre as exigências e a ansiedade é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de resiliência do que entre os que têm percepções mais baixas.	Não validada
H3b: A resiliência, como recurso pessoal, modera a influência das exigências de trabalho no <i>engagement</i> , de tal modo que a relação negativa entre as exigências e o <i>engagement</i> é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de resiliência do que os que têm percepções mais baixas.	Não validada
H3c: A regulação de emoções, como recurso pessoal, modera a influência das exigências de trabalho na ansiedade, de tal modo que a relação positiva entre as exigências e a ansiedade é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de regulação de emoções do que entre os que têm percepções mais baixas.	Não validada
H3d: A regulação de emoções, como um recurso pessoal, modera a influência das exigências de trabalho no <i>engagement</i> , de tal modo que a relação negativa entre as exigências e o <i>engagement</i> é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de regulação de emoções do que entre os que têm percepções mais baixas.	Não validada
H4: Os recursos pessoais moderam a influência dos recursos organizacionais no bem-estar.	-
H4a: A resiliência, como um recurso pessoal, modera a influência do apoio social na ansiedade, de tal modo que a relação negativa entre o apoio social e a ansiedade é mais forte entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de resiliência do que entre os que têm percepções mais baixas.	Validada
H4b: A resiliência, como um recurso pessoal, modera a influência do apoio social no <i>engagement</i> , de tal modo que a relação positiva entre o apoio social e o <i>engagement</i> é mais forte entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de resiliência do que entre os que têm percepções mais baixas.	Não validada

H4c: A regulação de emoções, como um recurso pessoal, modera a influência do apoio social na ansiedade, de tal modo que a relação negativa entre o apoio social e a ansiedade é mais forte entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de regulação de emoções do que entre os que têm percepções mais baixas.	Não validada
H4d: A regulação de emoções, como um recurso pessoal, modera a influência do apoio social no engagement, de tal modo que a relação positiva entre o apoio social e o engagement é mais forte entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de regulação de emoções do que entre os que têm percepções mais baixas.	Não validada

Os resultados obtidos indicam que as exigências laborais interferem realmente no bem-estar do indivíduo. A hipótese 1a foi validada comprovando que as exigências vistas como obstáculos, tal como Schaufeli (2017) indica, são fatores que provocam nos sujeitos sintomas de stress e ansiedade. Na função de motorista estes indicadores fazem sentido, pois o excesso de carga de trabalho desencadeiam estes sintomas e esta função é prescrita apenas como ter a responsabilidade de conduzir um veículo, sendo responsável pelo transporte da carga de um local para o outro com pontualidade e assiduidade, mas o trabalho real do dia-a-dia, devido ao local de trabalho ser inconstante, inclui situações adversas e delicadas inesperadas, que muitas vezes se transformam em situações de conflito pessoal e organizacional, oferecendo uma experiência disfuncional que impacta diretamente o bem-estar destes colaboradores. Um estudo realizado por Maciel et al. (2021) a motoristas de ambulâncias demonstrou que estes fatores de imprevisibilidade e associação de tarefa apenas associados ao ato de condução influenciam o desenvolvimento de sintomas de irritabilidade, ansiedade e agressividade nos sujeitos que desempenham estas atividades. Na hipótese 1b, contrariamente ao que indica a literatura, este estudo revelou que as exigências podem ter um impacto negativo no *engagement* mas pouco expressivo, devolvendo um valor marginal significativo, o que pode revelar que as exigências nesta organização não têm uma influência sobre o *engagement*.

A segunda hipótese deste estudo foi também validada, indo ao encontro do Modelo JD-R e ao descrito pelos autores Bakker & Demerouti (2014); Nielsen et al. (2017), verificando-se que os recursos organizacionais, nomeadamente o apoio social fornecido pela organização, tem um impacto positivo no bem-estar destes trabalhadores, o que seria esperado, pois devido ao isolamento social e familiar por longos períodos e à monotonia das tarefas, este apoio quando recebido, ou estimulado pelas organizações, é percebido como um vínculo de suporte entre si e o seu supervisor, aumentando o elo com a organização.

Quanto à terceira hipótese nenhuma hipótese foi validada, verificando-se que os recursos pessoais não podem ser nomeados de moderadores nas relações entre exigências e fatores negativos como a ansiedade, ou no fomento de motivação ou *engagement* que levem ao bem-estar, tal como foi proposto.

Por fim, na quarta hipótese apenas o fator pessoal de resiliência apresentou ter um papel moderador entre o apoio social e a ansiedade. Contrariamente, a resiliência e a regulação de emoções não assumem um papel moderador na relação entre o apoio social e *engagement*.

Vários estudos realizados evidenciam que as exigências laborais é um preditor de resultados negativos no *engagement* (e.g., Schaufeli et al., 2019) o que se constatou neste estudo, mas os resultados negativos não foram significativamente revelantes. Isto pode demonstrar que o *engagement* pode variar de acordo com o tipo de exigência analisada (Crawford et al., 2010) tal como outros estudos revelaram (e.g., Schaufeli & Bakker, 2004). Estes resultados também podem evidenciar o envolvimento organizacional positivo que os colaboradores têm com esta empresa, pois o contexto organizacional influencia o envolvimento que o trabalhador tem com a sua organização. As exigências não têm influência negativo ou positivo sobre o *engagement*, mas apoio social tem. No que se refere aos resultados do impacto dos recursos organizacionais nos motoristas, o apoio influencia positivamente o *engagement* nestes trabalhadores, indo ao encontro de um estudo realizado também a motoristas de veículos pesados de mercadorias, por Huang et al. (2016), que demonstrou que o clima de segurança passado aos motoristas aumenta o compromisso organizacional e o *engagement*. Assim, o que se entende é que os recursos organizacionais, nomeadamente o apoio social, são essenciais para estes trabalhadores, que se deparam constantemente com adversidades significativas, resultando em pessoas mais envolvidas, o que se torna fundamental.

O modelo apresentado neste estudo sugere que os recursos pessoais podem exercer um papel moderador nos fatores positivos e negativos que impactam no seu bem-estar, nomeadamente a capacidade de resiliência e de regulação de emoções perante exigências laborais. No entanto, na interação entre o contexto laboral e os recursos pessoais a maioria das hipóteses não foram validadas, havendo apenas uma interação que funcionou, os recursos pessoais sobre a ansiedade. Este resultado demonstra que a característica de resiliência pode ser maleável, desenvolvendo-se nas dificuldades sentidas (Britt et al., 2016), podendo revelar a capacidade destes trabalhadores de se adaptarem às mudanças e dificuldades ocorridas no ambiente de trabalho, não tendo impacto sobre o envolvimento, pois o mesmo é percecionado por outras formas.

Por fim, compreende-se que as vivências recorrentes desta função, marcada por mudanças, riscos e obstáculos, podem ser ultrapassadas mediante a disposição organizacional de recursos, que desenvolvem no trabalhador habilidades adaptativas capazes de amenizar os sintomas negativos, e ampliando os vínculos com o seu trabalho e com a sua organização, que favorecem um melhor nível de bem-estar (Chiuzi et al., 2012).

4.2. Conclusão

Presentemente, desenvolver uma relação positiva entre o trabalho e o bem-estar dos colaboradores é uma preocupação das organizações, pois desta relação nasce a motivação e a retenção, resultando no sucesso das organizações.

Este trabalho pretendeu estudar construtos que são determinantes na relação entre o trabalho e o colaborador, sendo eles as exigências, os recursos organizacionais e os recursos pessoais. Desta forma, foi estabelecido como objetivo investigar o efeito das condições de trabalho no bem-estar, bem como perceber o papel moderador dos recursos pessoais nesta relação.

Considera-se que os objetivos traçados foram cumpridos, de forma que se constatou que as exigências têm de facto impacto no bem-estar, desenvolvendo sintomas de ansiedade e stress. Adicionalmente, verificou-se que os recursos organizacionais também afetam o bem-estar, nomeadamente a ansiedade e o *engagement*.

Os resultados foram também ao encontro do Modelo JD-R. Embora os recursos pessoais não influenciaram a relação entre exigências e o bem-estar, foi possível demonstrar que trabalhadores com elevados níveis de resiliência conseguem amenizar a relação negativa entre recursos organizacionais e a ansiedade.

Neste sentido, é fundamental que as empresas de transportes e os seus departamentos de recursos humanos estejam atentos aos recursos organizacionais fornecidos. Estes terão consequências no estado emocional e psicológico dos seus colaboradores, logo no seu desempenho e atitudes.

4.3. Limitações

O presente estudo oferece uma visão e uma contribuição para a investigação de uma área laboral ainda pouco analisada. Contudo, é preciso ter em consideração as limitações sentidas ao longo do percurso da sua realização para enquadrar melhor as suas contribuições.

O presente estudo utilizou uma amostra por conveniência, sendo que isso compreende uma limitação, compromete a generalização dos resultados (Santos, 2019) para o setor de transportes de mercadorias. Também é de referir que o maior resultado na adesão aos questionários foi no primeiro questionário, havendo alguns respondentes, que não participaram no segundo questionário, originando o fenómeno de mortalidade, que pode resultar num enviesamento da amostra final (Saunders, 2007). Contudo, os dois questionários realizados foram recolhidos em dois momentos, com um intervalo de cinco meses entre os mesmos, de forma a separar temporalmente as variáveis de input e de output, para reduzir os possíveis enviesamentos nas respostas. Mas esta opção pode implicar algumas limitações. O presente estudo é de natureza transversal e não longitudinal pelo que conclusões precisas e exatas acerca dos efeitos das relações propostas neste estudo não podem ser formuladas. O intervalo de tempo dado entre os dois questionários pode não ter sido o mais apropriado para as variáveis escolhidas, podendo também comprometer a validade das conclusões (Ployhart & Vandenberg, 2010).

A escala de Prümper (1995), utilizada para medir a variável de apoio no trabalho apresentou uma consistência interna com um valor de Alfa de Cronbach baixo ($\alpha = ,679$), sendo o mesmo inferior ao valor de aceitação de $\alpha = 0,7$. Reconhece-se que este valor pode ser resultado de a escala ter apenas três itens, após a ACP, podendo este fator constituir uma das razões para o valor de Alfa de Cronbach reduzido.

O objetivo deste estudo passa por uma análise geral da função de motorista de veículos pesados de mercadorias, mas dentro desta função existe diferentes categorias, e âmbitos geográficos de atuação também diferentes (e.g., transporte nacional x transporte longo curso internacional). Esta variedade estava refletida na amostra, situação que poderá ter influenciado os níveis de exigências, apoio e recursos pessoais.

Foi também avaliada uma função que está subjetivamente ligada aos motoristas, os gestores de tráfego, mas os resultados perante as duas amostras não demonstrou haver diferença entre as duas categorias profissionais. Esta situação, não permitiu explorar outras questões relevantes, nomeadamente o apoio sentido por parte dos motoristas por estes colegas. Por último a falta de literacia digital condicionou negativamente o número de participações e dificultou a compreensão do objeto de estudo, podendo constituir num enviesamento nas respostas.

4.4. Sugestões

Para colmatar as limitações mencionadas no ponto anterior são sugeridas neste ponto algumas sugestões que poderão vir a ser utilizadas em futuros trabalhos.

De forma a contornar a primeira limitação é sugerido para a realização de futuros estudos a recolha de uma amostra maior, e aleatória, de forma a analisar trabalhadores de diversas organizações, para dar maior validade às conclusões. Também se sugere a realização de um estudo longitudinal, para se perceber as alterações do impacto dos mesmos construtos em espaços temporais diferentes, com atenção às recomendações metodológicas de forma a dar maior validade às conclusões.

Tendo em conta que o setor de atividade estudado é vasto, e dentro do mesmo existem diversas funções que possuem características e exigências diferentes, seria interessante analisar as especificidades de cada uma, os diferentes recursos organizacionais que cada uma tem, e perceber se a dinâmica é idêntica ou se muda consoante o cargo exercido. Também seria interessante explorar a área geográfica destacada (e.g., transporte nacional x transporte longo curso internacional), e a experiência profissional em anos, pois poderá ser um fator que tenha impacto na motivação e ser influenciador dos resultados obtidos.

Seria também interessante analisar outros recursos organizacionais, nomeadamente o controlo sobre o trabalho, que está ligado à autonomia e à participação na tomada de decisões, e que poderá ser, nesta área profissional, fator influenciador do bem-estar ou a sua falta fator influenciador da desmotivação (Karasek, 1979a).

Devido às dificuldades sentidas no preenchimento do questionário e do seu propósito, no futuro poderá ser pertinente realizar uma recolha de dados qualitativos, de forma a um maior esclarecimento sobre o fenómeno em estudo.

Perante várias hipóteses de os recursos pessoais não terem sido validados deduz-se que este construto não seja relevante perante a análise do tema em estudo. Também o *engagement* perante as exigências deu um resultado marginal, o que desta forma sugeria-se que numa próxima investigação seria interessante analisar se fatores como satisfação no trabalho e na vida trariam resultados mais concretos no sentimento de *engagement*

Para concluir. No mundo organizacional o bem-estar dos seus colaboradores é hoje o chavão. As empresas já concluíram que são os seus colaboradores que ajudam no seu crescimento e no seu desenvolvimento, e que as práticas organizacionais internas podem ser ferramentas que impactam na motivação e na satisfação, logo, no seu bem-estar. Espera-se que este estudo possa oferecer contribuições úteis à investigação, e a quem trabalha diretamente com o *core* estudado, ajudando na promoção ativa do bem-estar individual e organizacional, de forma a dar capacidade aos seus colaboradores para enfrentarem as exigências diárias e os obstáculos do seu trabalho, resultando no sucesso da organização.

Referências bibliográficas

- Adams, J. M. (2019). The Value of Worker Well-Being. *Public Health Reports*, 134(6), 583–586. <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- Aiken, L. S., West, S. G., & Pitts, S. C. (2003). Multiple Linear Regression. In *Handbook of Psychology* (pp. 481–507). Wiley. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei0219>
- Araújo, F., JL, R., A, O., C, P., & T, M. (2008). Validação da escala de Lawton & Brody numa amostra de idosos não institucionalizados. *Actas Do 7º Congresso Nacional de Psicologia Da Saúde*, 217–220.
- Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381–393. <https://doi.org/10.1037/OCP0000062>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007a). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007b). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017a). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017b). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-031413-091235>

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/HRM.20004>
- Bakker, A. B., Emmerik, H. van, & Euwema, M. C. (2006). Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464–489. <https://doi.org/10.1177/0730888406291310>
- Barker, A. B., & Geurts, S. A. E. (2004). Toward a Dual-Process Model of Work-Home Interference. *Http://Dx.Doi.Org/10.1177/0730888404266349*, 31(3), 345–366. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Bektaş, T. (2017). *Freight Transport and Distribution*. CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781315173962>
- Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neeper, M. (2017). Creating Workplace Well-Being. In *The Handbook of Stress and Health* (pp. 570–604). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch35>
- Bonanno, G. A., Papa, A., & O'Neill, K. (2001). Loss and human resilience. *Applied and Preventive Psychology*, 10(3), 193–206. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(01\)80014-7](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(01)80014-7)
- Boyce, W. S. (2016). Does truck driver health and wellness deserve more attention? *Journal of Transport & Health*, 3(1), 124–128. <https://doi.org/10.1016/j.jth.2016.02.001>
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2016). How Much Do We Really Know About Employee Resilience? *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 378–404. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.107>
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. Oxford Oxford University Press. - References - Scientific Research Publishing. (n.d.). Retrieved July 15, 2023, from <https://www.scirp.org/%28S%28lz5mqp453edsnp55rrgjct55%29%29/reference/referencespa pers.aspx?referenceid=2407183>
- Caetano, A. , N. J. G. , & C. F. J. M. (2020). *Psicossociologia das Organizações: Fundamentos e Aplicações* (Edições Sílabo).
- Carmo, H., & Ferreira, M. M. (n.d.). *METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO Guia para Auto-Aprendizagem 2.ª Edição*. www.univ-ab.pt
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Chambel, M. J. (2005). *Stress e Bem-Estar nas Organizações*. In A.M. Pinto e A. L. Silva (Coords.) *Stress e Bem-Estar – Modelos e Domínios de Aplicação*. . Climepsi.

- Chiuzi, R. M., Siqueira, M. M. M., & Martins, M. C. F. (2012). As Dimensões da Organização Positiva e Seus Impactos sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores. *Mudanças - Psicologia Da Saúde*, 20(1–2), 31–40. <https://doi.org/10.15603/2176-1019/mud.v20n1-2p31-40>
- 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>
- Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- CORRÊA, J. S., LOPES, L. F. D., ALMEIDA, D. M., & CAMARGO, M. E. (2019). WORKPLACE WELLBEING AND BURNOUT SYNDROME: OPPOSITE FACES IN PENITENTIARY WORK. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190149>
- Coutinho, C. P. (2015). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas* (2ª Ed.).
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010a). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010b). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Cropanzano, R. (2017). *The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Fresh Look at an Age-Old Quest* WORK-FAMILY CROSSOVER: A META-ANALYTIC REVIEW View project. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002>
- Darwin, C. (2009). *The Expression of the Emotions in Man and Animals* (F. Darwin, Ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511694110>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 49(1), 14–23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Demerouti, B. N. e S. (2001; p. 501). (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/160.pdf>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454–464. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dessen, M. C., & Paz, M. das G. T. da. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 26*(3), 549–556. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000300018>
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. The science of well-being. *Social Indicators Research Series, 37*(1), 11–58. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-2350-6_2
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology, 54*, 403–425. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.PSYCH.54.101601.145056>
- Diener, E., & Scollon, C. N. (2014). The What, Why, When, and How of Teaching the Science of Subjective Well-Being. *Teaching of Psychology, 41*(2), 175–183. <https://doi.org/10.1177/0098628314530346>
- Dunbar, M., Ford, G., & Hunt, K. (1998). Why is the receipt of social support associated with increased psychological distress? an examination of three hypotheses. *Psychology & Health, 13*(3), 527–544. <https://doi.org/10.1080/08870449808407308>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Farsen, T. C., Boehs, S. D. T. M., Darosci Silva Ribeiro, A., Biavati, V. D. P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação Em Psicologia, 22*(1). <https://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Fila, M. J., Purl, J., & Griffeth, R. W. (2017). Job demands, control and support: Meta-analyzing moderator effects of gender, nationality, and occupation. *Human Resource Management Review, 27*(1), 39–60. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.004>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Ford, B. Q., & Gross, J. J. (2018). Emotion regulation: Why beliefs matter. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne, 59*(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/cap0000142>

- George Camaliente, L., & Pereira Rojas Boccalandro Cad, M. (2017). Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 37(93), 206–227. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94654179004>
- Gnoatto, D. C. G., Maschio, C. D. S. R., Danette, A. R., Zawadzki, P., & Teston, S. D. F. (2022). Qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas chapecoenses. *Gestão.Org*, 20. <https://doi.org/10.51359/1679-1827.2022.248300>
- Gonçalves, S. P. (2014). Stress e bem-estar no trabalho (Capítulo 7). Em S. P. Gonçalves (Coord.), *Psicossociologia do trabalho e das organizações. Factor - Edições de Ciências Sociais, Forenses e Da Educação*.
- GROSS, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), S0048577201393198. <https://doi.org/10.1017/S0048577201393198>
- Gross, J. J. (2015a). Emotion Regulation: Current Status and Future Prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
- Gross, J. J. (2015b). Emotion Regulation: Current Status and Future Prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
- Gross, J. J. , & J. O. P. (2003). (n.d.). *Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348-362.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Heintzelman, S. J. (2018). *Eudaimonia in the contemporary science of subjective well-being: Psychological well-being, self-determination, and meaning in life. Handbook of well-being* (D. Publishers, Ed.).
- Hetzel-Riggin, M. D., Swords, B. A., Tuang, H. L., Deck, J. M., & Spurgeon, N. S. (2020). Work Engagement and Resiliency Impact the Relationship Between Nursing Stress and Burnout. *Psychological Reports*, 123(5), 1835–1853. <https://doi.org/10.1177/0033294119876076>
- Ho Kim, W., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Work Engagement in South Korea. *Psychological Reports*, 120(3), 561–578. <https://doi.org/10.1177/0033294117697085>

- Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Huang, Y.-H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, 55, 248–257. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.10.007>
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing Pleasure or Virtue: The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaimonic Motives. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 735–762. <https://doi.org/10.1007/S10902-009-9171-4>
- Instituto Nacional de Estatística - Estatísticas dos Transportes e Comunicações : 2020. Lisboa : INE, 2021. (2021).*
- Jones, F., & Fletcher, B. C. (1996). Taking work home: A study of daily fluctuations in work stressors, effects on moods and impacts on marital partners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 89–106. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00602.x>
- Kahn, W. A. (1990). PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karasek, R. A. (1979a). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. A. (1979b). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. van. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Korunka, C., & Kubicek, B. (2017). Job Demands in a Changing World of Work. In *Job Demands in a Changing World of Work* (pp. 1–5). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_1

- Kroenke, K., Spitzer, R. L., Williams, J. B. W., & Lowe, B. (2009). An Ultra-Brief Screening Scale for Anxiety and Depression: The PHQ-4. *Psychosomatics*, 50(6), 613–621. <https://doi.org/10.1176/appi.psy.50.6.613>
- Lansbury, R. (1991). Book Reviews : Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. *Journal of Industrial Relations*, 33(1), 137–139. <https://doi.org/10.1177/002218569103300112>
- Lee, W., Migliaccio, G. C., Lin, K. Y., & Seto, E. Y. W. (2020). Workforce development: understanding task-level job demands-resources, burnout, and performance in unskilled construction workers. *Safety Science*, 123. <https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2019.104577>
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). “Testing the robustness of the job demands-resources model”: Erratum. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 224–225. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.224>
- Lopes, S., & Sousa, C. (n.d.). *EXIGÊNCIAS DO TRABALHO E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL: O PAPEL MEDIADOR DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E DO BURNOUT WORK DEMANDS AND JOB SATISFACTION: THE MEDIATING ROLE OF WORK-FAMILY CONFLICT AND BURNOUT*. 143–162. <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.7>
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant Validity of Well-Being Measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616–628. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.3.616>
- LUTHANS, F., AVOLIO, B. J., AVEY, J. B., & NORMAN, S. M. (2007). POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL: MEASUREMENT AND RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE AND SATISFACTION. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Machado, W. de L., & Bandeira, D. R. (2012). Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29(4), 587–595. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000400013>
- Maciel, D. P., Giannini, R., Sá, E. C., & Sznalwar, L. I. (2021). Impactos da reestruturação organizacional na saúde dos motoristas de ambulância em um hospital universitário. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(12), 5935–5944. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.14972021>
- 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>

- Masten, A. S. (2013). *Risk and Resilience in Development* (P. D. Zelazo, Ed.; Vol. 1). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199958474.013.0023>
- Mayer, J. D. , S. P. , & C. D. R. (2002). Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) User's Manual. . *Multi-Health Systems*. .
- Medeiros, S., Aquino, J., Frazão, I., Monteiro, E., Andrade, M., Terra, M., & Gomes, B. (2017). Stress and stressors in bus drivers. *Revista de Enfermagem Referência, IV Série(Nº14)*, 101–110. <https://doi.org/10.12707/RIV17017>
- Moreno-Jiménez, B. , H. E. , C. R. , G. M. , & P. R. (2009). Burnout Among Faculty Members and the Intentions to Quit: A Multi-Sample Study. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*.
- MOUNT, M. K., BARRICK, M. R., SCULLEN, S. M., & ROUNDS, J. (2005). HIGHER-ORDER DIMENSIONS OF THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS AND THE BIG SIX VOCATIONAL INTEREST TYPES. *Personnel Psychology*, 58(2), 447–478. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00468.x>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känslä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Novo, R. F. (2003). *Para além da Eudaimonia: O Bem - Estar Psicológico em Mulheres na Idade Adulta Avançada. Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia/Ministério da Ciência e do Ensino Superior*. Dinalivro.
- OPP. (2021). Contributo Científico OPP – O Bem-Estar Organizacional. *Ordem Dos Psicólogos Portugueses*.
- Paludo, S. dos S., & Koller, S. H. (2005). Resiliência na rua: um estudo de caso. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 187–195. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722005000200009>
- Paschoal, T. & T. A. (2008). *Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. Avaliação Psicológica*. 7(1)(11–22).
- (PDF) *História e Evolução do Conceito de Bem-Estar Subjectivo*. (n.d.). Retrieved July 20, 2023, from https://www.researchgate.net/publication/37650194_Historia_e_Evolucao_do_Conceito_de_Bem-Estar_Subjectivo
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>

- Ployhart, R. E., & Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal Research: The Theory, Design, and Analysis of Change. *Journal of Management*, 36(1), 94–120. <https://doi.org/10.1177/0149206309352110>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Prümper, H. and F. (1995). (n.d.). *Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KFZA: Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 39, 125–132.
- Prümper, J. , H. K. , & F. M. (1995). (1995). *Prümper, Jochen & Hartmannsgruber, K. & Frese, Michael. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. European Economic Review - EUR ECON REV. 39. 125-131. .*
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102518. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>
- Ramos, M. (2001). *Desafiar o desafio: prevenção do stress no trabalho*.cc (E. RH, Ed.).
- Reppold, C. T., Mayer, J. C., Almeida, L. S., & Hutz, C. S. (2012). Avaliação da resiliência: controvérsia em torno do uso das escalas. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(2), 248–255. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722012000200006>
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can “good” stressors spark “bad” behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438–1451. <https://doi.org/10.1037/a0016752>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001a). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.PSYCH.52.1.141>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001b). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. https://doi.org/10.1111/1467-8721.EP10772395/ASSET/1467-8721.EP10772395.FP.PNG_V03
- Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021). Eudaimonic and Hedonic Well-Being. In *Measuring Well-Being* (pp. 92-C4.P285). Oxford University Press New York. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197512531.003.0005>
- Ryff, C. D., Morozink Boylan, J., Kirsch, J. A., Lee, M. T., & Kubzansky, L. D. (n.d.). *Eudaimonic and Hedonic Well-Being An Integrative Perspective with Linkages to Sociodemographic Factors and Health*. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197512531.003.0005>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/S10902-006-9019-0>
- Sá, P., Pedro Costa, A., & Moreira, A. (n.d.). *Reflexões em torno de recolha de dados Metodologias de Investigação*.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131. <https://doi.org/10.1080/09585190701763982>
- Santos, A. L. (2019). *Xers vs. Millennials: um olhar geracional sobre responsabilidade social das organizações, atratividade organizacional e intenção de candidatura a uma oferta de emprego*.
- Santos, J. , G. G. , & G. A. (2013). Organizational Culture and Subjective and Work Well-being. The Case of Employees of Portuguese Universities. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 1(3)(153–161).
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127–139. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.127>
- Satici, S. A., Uysal, R., & Deniz, M. E. (2016). Linking social connectedness to loneliness: The mediating role of subjective happiness. *Personality and Individual Differences*, 97, 306–310. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2015.11.035>
- Saunders, M. , L. P. , & T. A. (2007). *Research Methods for Business Students* (Prentice Hall, Ed.; 4th ed).
- Schaufeli, W. B. (2017a). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

- Schaufeli, W. B. (2017b). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/J.ORGDYN.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *Educational and Psychological Measurement Schaufeli et al. / Measurement of Work Engagement The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study*. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzales-Roma, V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014a). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, 9789400756403, 43–68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4/COVER
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014b). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011a). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13594320903513916>
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011b). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13594320903513916>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>

- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of Well-Being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 261–293. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010a). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976. <https://doi.org/10.1037/a0020032>
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010b). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976. <https://doi.org/10.1037/A0020032>
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021a). THE MEDIATING EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK CULTURE AND EMPLOYEE WELL-BEING. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.14729>
- Stankevičienė, A., Tamaševičius, V., Diskienė, D., Grakauskas, Ž., & Rudinskaja, L. (2021b). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work culture and employee well-being. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4), 988–1007. <https://doi.org/10.3846/JBEM.2021.14729>
- Tamayo, A. (2004). Introdução. Em A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, (pp. 11-16).
- ten Brummelhuis, L. L., & van der Lippe, T. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, 49(2), 173–193. <https://doi.org/10.1002/hrm.20340>
- Tetrick, L. E., & Quick, J. C. (2004). Prevention at work: Public health in occupational settings. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 3–17. <https://doi.org/10.1037/10474-001>
- van den Broeck, A., de Cuyper, N., de Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735–759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Van Veldhoven, M., Van den Broeck, A., Daniels, K., Bakker, A. B., Tavares, S. M., & Ogbonnaya, C. (2020). Challenging the Universality of Job Resources: Why, When, and For Whom Are They Beneficial? *Applied Psychology*, 69(1), 5–29. <https://doi.org/10.1111/apps.12211>
- van Vreden, C., Xia, T., Collie, A., Pritchard, E., Newnam, S., Lubman, D. I., de Almeida Neto, A., & Iles, R. (2022). The physical and mental health of Australian truck drivers: a national cross-sectional study. *BMC Public Health*, 22(1), 464. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12850-5>

- Veldhoven, M. J. P. M. van. (2014). *Quantitative job demands* (pp. 117–143). Wiley-Blackwell.
<https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/quantitative-job-demands>
- Warr, P. (2011). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Psychology Press.
<https://doi.org/10.4324/9780203936856>
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press. .
- Warr, P. G. (2012). *How to Think About and Measure Psychological Well-Being*.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- ZAWADZKI, P., TESTON, S. F., LIZOTE, S. A., & ORO, I. M. (2022). ORGANIZATIONAL VALUES: ANTECEDENTS OF WELL-BEING AT WORK FOR RURAL SUCCESSORS. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 23(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg220118>

Fontes de Informação

INE (2021) Estatísticas dos transportes e Comunicações. Obtido a novembro de 2022:

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_bo ui=16909661&PUBLICACOESmodo=2

Banco de Portugal. Análise das empresas do setor dos transportes rodoviários de mercadorias. Obtido a 10 de outubro de 2023: <https://www.bportugal.pt/>

Instituto da Mobilidade e dos Transportes: [Cartas de Condução para Automóveis Pesados de Mercadorias com e sem Reboque \(imt-ip.pt\)](https://imt-ip.pt)

Proposta de Lei nº 253/XV/1º “Determina que a profissão de motorista de veículos pesados de mercadorias e de passageiros seja considerada de desgaste rápido”. Obtido a 22 de dezembro de 2022:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailheIniciativa.aspx?BID=141826>

“The physical and mental health of Australian truck drivers: a national cross-sectional study”. Obtido em março de 2022:

<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-12850-5>

Organização Mundial de Saúde: <https://www.who.int/world-health-day/world-health-day-2019/fact-sheets/details/primary-health-care>

Estatística Eurostat. Obtido a 05 de junho de 2020:

<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Com%C3%A9rcio internacional de mercadorias&oldid=485267>

European Union Law. Obtido a 12 de setembro de 2022.

<https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/driving-time-and-rest-periods-in-the-road-transport-sector.html>

Despacho nº 7095; Diário da República, 2ª série – Nº 90. Obtido a 10 de maio de 2011.

<https://files.diariodarepublica.pt/2s/2011/05/090000000/2017820179.pdf>

DBK Informa. Observatório Sectorial. Obtido em novembro de 2022:

<https://www.informadb.pt/media/5mmdfilq/nov transporte-rodoviario-mercadorias.pdf>

Anexos

Anexo A - Questionário Recolha de dados aos Motoristas (Q1: Nov-Dez)

Objetivos

No âmbito da minha dissertação de Mestrado de Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional, no ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, convido-o(a) a participar no estudo sobre o modo **como as exigências no trabalho poderão influenciar o bem-estar.**

Indicações gerais

Este estudo será realizado em duas fases. A primeira fase consiste no preenchimento do presente questionário que terá uma duração aproximadamente de **10 minutos**. Dentro de três meses, na segunda fase, voltarei a contactá-lo(a) para completar a sua participação com um questionário mais curto.

Privacidade dos dados

A confidencialidade das suas respostas é assegurada na totalidade, sendo esta informação **utilizada apenas para a investigação** em questão.

Contactos e pedidos de esclarecimento

Se necessitar de esclarecer alguma dúvida poderá fazê-lo através do meu e-mail: msssa4@iscte-iul.pt
Note que não existem respostas certas ou erradas, o importante é **indicar a sua opinião sincera**. A sua participação é fundamental. Muito obrigada.

- Declaro que dou o meu consentimento informado para participar neste estudo.
- Declaro que não dou o meu consentimento, não querendo participar neste estudo.

1. Somos muitas vezes colocados perante desafios e exigências no trabalho. Diga em que medida cada uma das seguintes situações tem sido uma fonte de stress para si nas últimas quatro semanas.

	Não produz stress	Produz muito pouco stress	Produz algum stress	Produz muito stress	Produz um stress extremo
O meu trabalho requer a realização de muitas tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que não tenho tempo suficiente para realizar o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho requer que execute as tarefas de forma rápida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho sentido pressões de tempo no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho tido um ritmo de trabalho elevado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha posição tem vindo a envolver mais responsabilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Assinale o seu grau de concordância face às seguintes afirmações, relativamente ao seu trabalho nas últimas quatro semanas.

	Discordo totalmente	Discordo	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo	Concordo totalmente
Posso contar com o/a meu/minha supervisor/a quando as coisas estão a ficar complicadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe união entre os membros da nossa equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso contar com os meus colegas quando as coisas estão a ficar difíceis no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. A forma como encaramos as situações de trabalho vai variando ao longo do tempo. Tendo em conta estas variações, como se vê habitualmente a si próprio(a)?

	Discordo totalmente	Discordo	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo	Concordo totalmente
Quando tenho uma contrariedade no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De um ou de outro modo, ultrapasso bem as dificuldades no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar "por minha conta e risco"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normalmente, encaro com naturalidade as coisas mais stressantes no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigo lidar bem com momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. De seguida encontrará algumas afirmações relativas à forma como exprime as suas emoções. Assinale o seu grau de concordância com cada item.

	Discordo totalmente	Discordo	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo	Concordo totalmente
Quando quero sentir emoções mais positivas (como alegria ou diversão), modifico aquilo em que estou a pensar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando quero sentir menos emoções negativas (como tristeza ou raiva), modifico aquilo em que estou a pensar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando me deparo com uma situação stressante, "obrigo-me" a pensar sobre essa situação de uma forma que me ajude a manter a calma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando quero sentir emoções mais positivas, modifico a forma como estou a pensar na situação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Controlo as minhas emoções modificando a forma como penso sobre a situação em que estou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando quero sentir menos emoções negativas, modifico a maneira como estou a pensar na situação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Indique qual a sua idade, seleccionando a opção correta

▼ 18 (1) ... 68 (51)

6. Indique qual a sua nacionalidade, seleccionando a opção correta

- Portuguesa
- Brasileira
- Ucraniana
- Angolana
- Outra

7. Indique qual o seu género, seleccionando a opção correto

- Masculino
- Feminino

8. Indique o seu nível de escolaridade completo, seleccionando a opção correta

- Ensino Básico ou inferior
- Ensino Secundário ou equivalente
- Ensino Superior (Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento)

9. Indique qual a sua categoria profissional, selecionando a opção correta

- Carga Geral – Motorista Nacional
- Carga Geral- Motorista Internacional
- Eólica – Motorista
- Eólica – Piloto
- Gruas – Motorista
- Megas – Motorista Nacional
- Megas –Motorista internacional
- Zorras – Motorista Nacional
- Zorras – Motorista Internacional

10. Indique a sua experiência como motorista nesta empresa, com o total em anos.
Selecione a opção correta.

▼ Menos de 1 ano (35) ... 49 (50)

11. Indique a sua experiência profissional, desde que começou a trabalhar como motorista,
com o total em anos

▼ Menos de um ano (1) ... 50 (51)

A confidencialidade das suas respostas é assegurada na sua totalidade, sendo esta
informação apenas utilizada para a investigação em questão.

12. Peço-lhe que indique a 1ª letra do seu nome, a 1ª letra do seu último nome e os 4
primeiros números do seu contacto telefónico.

Exemplo: MA9188

Primeira letra do seu nome

A primeira letra do seu último nome (apelido)

Os quatro primeiros números do seu telemóvel

Anexo B - Questionário Recolha de dados aos Motoristas (Q2: Mai-Jun)

Objetivos

No âmbito da minha dissertação de Mestrado de Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional, no ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, estou a desenvolver um estudo sobre o modo como as exigências no trabalho poderão influenciar o bem-estar.

Nesse sentido, convido-o a participar na **segunda e última fase deste estudo** através do preenchimento do presente questionário.

A sua colaboração nesta fase é fundamental.

Indicações gerais

O preenchimento do presente questionário terá uma duração aproximadamente de **5 minutos**.

Privacidade dos dados

A confidencialidade das suas respostas é assegurada na totalidade, sendo esta informação **utilizada apenas para a investigação** em questão.

Contactos e pedidos de esclarecimento

Se necessitar de esclarecer alguma dúvida poderá fazê-lo através do meu e-mail: msssa4@iscte-iul.pt

Note que não existem respostas certas ou erradas, o importante é **indicar a sua opinião sincera**.

Muito obrigada pela vossa colaboração,
Matilde Alves.

1. Tendo em conta os objetivos desta investigação, é essencial associar as suas respostas nas duas fases do estudo. Para tal, peço-lhe que indique:

2. A sua categoria profissional, selecionando a opção correta

- Carga Geral – Motorista Nacional
- Carga Geral- Motorista Internacional
- Eólica – Motorista
- Eólica – Piloto
- Gruas – Motorista
- Megas – Motorista Nacional
- Megas –Motorista internacional
- Zorras – Motorista Nacional
- Zorras – Motorista Internacional

3. O mesmo Código que inseriu no 1º questionário, que é composto por: 1ª letra do seu primeiro nome, 1ª letra do seu último nome e os 4 primeiros números do seu contacto telefónico.

Exemplo: MA9188

- Primeira letra do seu nome

- A primeira letra do seu último nome (apelido)

- Os quatro primeiros números do seu telemóvel

4. As seguintes afirmações são sobre a forma como se sente no seu trabalho. Leia atentamente cada afirmação e indique com que frequência se sente dessa forma.

	Nunca	Quase nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Quase sempre	Sempre
Sinto-me cheio(a) de energia no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido(a) no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me com força e vigor no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho inspira-me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fico absorvido(a) com o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho orgulho no trabalho que realizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me tão empolgado(a) que me deixo levar quando estou a trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Durante as últimas quatro semanas, com que frequência foi afetado(a) por algum dos seguintes problemas?

	Nunca	Poucos dias	Em dias vários	Em mais de metade número de dias	Em quase todos os dias	Todos os dias
Senti-me nervoso(a), ansioso(a) ou irritado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não consegui parar de me preocupar ou de controlar as preocupações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tive pouco interesse ou prazer em fazer coisas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Senti desânimo, desalento ou falta de esperança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo C - Questionário Recolha de dados aos Gestores de Tráfego (Q1: Nov-Dez)

Objetivos

No âmbito da minha dissertação de Mestrado de Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional, no ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, convido-o(a) a participar no estudo sobre o modo **como as exigências no trabalho poderão influenciar o bem-estar**.

Indicações gerais

Este estudo será realizado em duas fases. A primeira fase consiste no preenchimento do presente questionário que terá uma duração aproximadamente de **10 minutos**. Dentro de três meses, na segunda fase, voltarei a contactá-lo(a) para completar a sua participação com um questionário mais curto.

Privacidade dos dados

A confidencialidade das suas respostas é assegurada na totalidade, sendo esta informação **utilizada apenas para a investigação** em questão.

Contactos e pedidos de esclarecimento

Se necessitar de esclarecer alguma dúvida poderá fazê-lo através do meu e-mail: msssa4@iscte-iul.pt

Note que não existem respostas certas ou erradas, o importante é **indicar a sua opinião sincera**. A sua participação é fundamental. Muito obrigada.

- Declaro que dou o meu consentimento informado para participar neste estudo.
- Declaro que não dou o meu consentimento, não querendo participar neste estudo.

1. Somos muitas vezes colocados perante desafios e exigências no trabalho. Diga em que medida cada uma das seguintes situações tem sido uma fonte de stress para si nas últimas quatro semanas.

	Não produz stress	Produz muito pouco stress	Produz algum stress	Produz muito stress	Produz um stress extremo
O meu trabalho requer a realização de muitas tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que não tenho tempo suficiente para realizar o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho requer que execute as tarefas de forma rápida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho sentido pressões de tempo no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho tido um ritmo de trabalho elevado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha posição tem vindo a envolver mais responsabilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Assinale o seu grau de concordância face às seguintes afirmações, relativamente ao seu trabalho nas últimas quatro semanas.

	Discordo totalmente	Discordo	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo	Concordo totalmente
Posso contar com o/a meu/minha supervisor/a quando as coisas estão a ficar complicadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe união entre os membros da nossa equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso contar com os meus colegas quando as coisas estão a ficar difíceis no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. A forma como encaramos as situações de trabalho vai variando ao longo do tempo. Tendo em conta estas variações, como se vê habitualmente a si próprio(a)?

	Discordo totalmente	Discordo	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo	Concordo totalmente
Quando tenho uma contrariedade no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De um ou de outro modo, ultrapasso bem as dificuldades no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar "por minha conta e risco"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normalmente, encaro com naturalidade as coisas mais stressantes no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigo lidar bem com momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. De seguida encontrará algumas afirmações relativas à forma como exprime as suas emoções. Assinale o seu grau de concordância com cada item.

	Discordo totalmente	Discordo	Discordo ligeiramente	Concordo ligeiramente	Concordo	Concordo totalmente
Quando quero sentir emoções mais positivas (como alegria ou diversão), modifico aquilo em que estou a pensar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando quero sentir menos emoções negativas (como tristeza ou raiva), modifico aquilo em que estou a pensar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando me deparo com uma situação stressante, "obrigo-me" a pensar sobre essa situação de uma forma que me ajude a manter a calma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando quero sentir emoções mais positivas, modifico a forma como estou a pensar na situação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Controlo as minhas emoções modificando a forma como penso sobre a situação em que estou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando quero sentir menos emoções negativas, modifico a maneira como estou a pensar na situação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Indique qual a sua idade, seleccionando a opção correta

▼ 18 (1) ... 68 (51)

6. Indique qual a sua nacionalidade, seleccionando a opção correta

- Portuguesa
- Brasileira
- Ucraniana
- Angolana
- Outra

7. Indique qual o seu género, seleccionando a opção correto

- Masculino
- Feminino

8. Indique o seu nível de escolaridade completo, seleccionando a opção correta

- Ensino Básico ou inferior
- Ensino Secundário ou equivalente
- Ensino Superior (Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento)

9. Indique qual o departamento que desempenha funções selecionando uma opção

- Direção Operacional
- Coordenação de Produção Internacional
- Direção de Produção Nacional
- Planning
- Zorras
- Carga Geral
- Gruas
- Carga Projeto
- Projetos Eólica

10. Indique a sua experiência como motorista nesta empresa, com o total em anos. Selecione a opção correta.

▼ Menos de 1 ano (35) ... 49 (50)

11. Indique a sua experiência profissional, desde que começou a trabalhar como motorista, com o total em anos

▼ Menos de um ano (1) ... 50 (51)

A confidencialidade das suas respostas é assegurada na sua totalidade, sendo esta informação apenas utilizada para a investigação em questão.

12. Peço-lhe que indique a 1ª letra do seu nome, a 1ª letra do seu último nome e os 4 primeiros números do seu contacto telefónico.

Exemplo: MA9188

Primeira letra do seu nome

A primeira letra do seu último nome (apelido)

Os quatro primeiros números do seu telemóvel

Anexo D - Questionário Recolha de dados aos Gestores de Tráfego (Q2: Mai-Jun)

Consentimento

Objetivos

No âmbito da minha dissertação de Mestrado de Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional, no ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, estou a desenvolver um estudo sobre o modo como as exigências no trabalho poderão influenciar o bem-estar.

Nesse sentido, convido-o a participar na **segunda e última fase deste estudo** através do preenchimento do presente questionário.

A sua colaboração nesta fase é fundamental.

Indicações gerais

O preenchimento do presente questionário terá uma duração aproximadamente de **5 minutos**.

Privacidade dos dados

A confidencialidade das suas respostas é assegurada na totalidade, sendo esta informação **utilizada apenas para a investigação** em questão.

Contactos e pedidos de esclarecimento

Se necessitar de esclarecer alguma dúvida poderá fazê-lo através do meu e-mail: msssa4@iscte-iul.pt

Note que não existem respostas certas ou erradas, o importante é **indicar a sua opinião sincera**.

Muito obrigada pela vossa colaboração,

Matilde Alves.

1. Tendo em conta os objetivos desta investigação, é essencial associar as suas respostas nas duas fases do estudo. Para tal, peço-lhe que indique:

2. Indique qual o departamento que desempenha funções selecionando uma opção

- Direção Operacional
- Coordenação de Produção Internacional
- Direção de Produção Nacional
- Planning
- Zorras
- Carga Geral
- Gruas
- Carga Projeto
- Projetos Eólica

3. O mesmo Código que inseriu no 1º questionário, que é composto por: 1ª letra do seu primeiro nome, 1ª letra do seu último nome e os 4 primeiros números do seu contacto telefónico.

Exemplo: MA9188

- Primeira letra do seu nome

- A primeira letra do seu último nome (apelido)

- Os quatro primeiros números do seu telemóvel

4. As seguintes afirmações são sobre a forma como se sente no seu trabalho. Leia atentamente cada afirmação e indique com que frequência se sente dessa forma.

	Nunca	Quase nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Quase sempre	Sempre
Sinto-me cheio(a) de energia no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido(a) no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me com força e vigor no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho inspira-me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fico absorvido(a) com o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho orgulho no trabalho que realizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me tão empolgado(a) que me deixo levar quando estou a trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Durante as últimas quatro semanas, com que frequência foi afetado(a) por algum dos seguintes problemas?

	Nunca	Poucos dias	Em vários dias	Em mais de metade do número de dias	Em quase todos os dias	Todos os dias
Senti-me nervoso(a), ansioso(a) ou irritado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não consegui parar de me preocupar ou de controlar as preocupações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tive pouco interesse ou prazer em fazer coisas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Senti desânimo, desalento ou falta de esperança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>