



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **Bem-estar (psicológico) dos trabalhadores durante a pandemia causada pela doença COVID-19**

Vanessa Filipa Rodrigues da Silva

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional,

Orientadora:

Professora Doutora Maria Gabriela Silva, Professora auxiliar,  
Departamento de Métodos Quantitativos para Gestão e Economia,  
ISCTE Business School

Setembro, 2024



BUSINESS  
SCHOOL

---

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

**Bem-estar (psicológico) dos trabalhadores durante a pandemia  
causada pela doença COVID-19**

Vanessa Filipa Rodrigues da Silva

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional,

Orientadora:

Professora Doutora Maria Gabriela Silva, Professora auxiliar,  
Departamento de Métodos Quantitativos para Gestão e Economia,  
ISCTE Business School

Setembro, 2024

## **Agradecimentos**

A concretização da minha dissertação reflete um processo longo, trabalhoso e de muita dedicação. Quero agradecer a quem me proporcionou um apoio indispensável para esta realização.

Agradeço à minha orientadora, Professora Doutora Maria Gabriela Silva, por toda a orientação prestada e pela sua disponibilidade em prol da realização da minha dissertação.

Adicionalmente, agradeço à minha colega Marta pela colaboração conjunta.

Devo agradecer à minha família, principalmente à minha mãe, pelo apoio que me proporcionou.

Agradeço aos amigos que me acompanharam ao longo deste processo e incentivaram a nunca desistir.

A todos os participantes que responderam a um questionário, numa primeira e numa segunda fase do presente estudo, devo o meu agradecimento.

A participação dos mesmos foi indispensável para a recolha de dados, essencial para o apuramento de resultados estatísticos. Por fim, e não de menos importância, agradeço a mim mesma por nesta longa caminhada não ter desistido de concluir o meu objetivo.

Muito obrigada!



**“Tudo vale a pena quando a alma não é pequena.”**

**Fernando Pessoa (1922)**



## Resumo

O bem-estar psicológico de um indivíduo é tão importante quanto o seu bem-estar físico. É possível perceber que há uma crescente preocupação com este tema a nível mundial, no entanto a sua relevância continua a ser pouco exposta.

Durante a pandemia provocada pela expansão a nível mundial do vírus SARS-CoV-2, que transmite a doença COVID-19, a qual pode causar graves infeções respiratórias, o mundo focou-se em procurar as soluções adequadas e as adaptações necessárias para lhe fazer face.

Incluído às inúmeras alterações inesperadas, surgem aquelas que poderão ou não afetar as exigências de cada tipo de trabalho. A preocupação com o impacto das exigências de trabalho no bem-estar psicológico, tem vindo a aumentar. É importante investigar este impacto tendo em conta as exigências de trabalho alteradas durante a pandemia. Neste caso, as exigências são analisadas através de *challenge* e *hindrance stressors*, que podem ter um impacto direto no bem-estar de trabalhadores de diversas áreas profissionais. Adicionalmente, é analisada a relação entre estas exigências e o bem-estar, com a moderação de recursos de trabalho e de recursos pessoais. A presente investigação foi efetuada com uma população geral, constituída por trabalhadores de Portugal e do Luxemburgo.

Com o presente estudo pode-se comprovar que o tipo de exigências de trabalho desafiadoras, têm uma influência negativa no bem-estar dos trabalhadores, uma vez que afetam de forma direta e positiva o *strain* psicológico, composto pela exaustão emocional, a ansiedade e a depressão.

É de importância coletiva aprofundar os estudos sobre este assunto, sobretudo os diferentes tipos de exigências de trabalho e seu impacto no bem-estar da população.

### **Palavras-chave:**

Bem-estar psicológico, Exigências do trabalho, Recursos do trabalho, Regulação emocional, Vírus Sars-Cov 2, Pandemia.

### **Classificação JEL:**

I120 Health Behaviour, I31 General Welfare, Well-Being



## *Abstract*

An individual's psychological well-being is as important as their physical well-being. It is possible to notice a growing concern about this topic on a global scale, however, its relevance continues to be little exposed.

During the pandemic caused by the worldwide expansion of the SARS-CoV-2 virus, which transmits the COVID-19 disease, which can cause serious respiratory infections, the world focused on finding the appropriate solutions and necessary adaptations to deal with it.

In addition to the numerous unexpected changes, there are those that may or may not affect the demands of each type of work. The concern about the impact of the work demands on the psychological well-being has been increasing. It is important to investigate this impact, taking into account the altered work demands during the pandemic. In this case, the demands are analyzed through challenge and hindrance stressors, which can have a direct impact on the well-being of workers from different professional fields. Additionally, the relationship between these demands and well-being is analyzed considering the moderation of work resources and personal resources. The present investigation was carried out with a general population, made up of workers from Portugal and Luxembourg.

This study has shown that challenging work demands have a negative influence on workers' well-being, as they directly and positively affect the psychological strain, consisting of emotional exhaustion, anxiety, and depression.

It is of collective importance to deepen studies on this subject, especially the different types of work requirements and their impact on the well-being of the population.

### **Keywords:**

Psychological well-being, Job demands, Job resources, Emotional regulation, Sars-Cov 2 virus, Pandemic.

### **JEL Classification:**

I120 Health Behaviour, I31 General Welfare, Well-Being



# Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	v
Abstract .....	vii
Glossário de siglas.....	xiii
Glossário de símbolos .....	xv
Introdução .....	1
CAPÍTULO 1: Revisão de literatura.....	5
1.1 Bem-estar psicológico .....	5
1.1.1 Florescimento.....	5
1.2 <i>Strain</i> psicológico .....	5
1.2.1 Exaustão emocional.....	5
1.2.2 Ansiedade e Depressão.....	6
1.3 Exigências do trabalho .....	7
1.3.1 <i>Challenge and hindrance stressors</i> .....	7
1.4 Regulação Emocional.....	9
1.4.1 Reavaliação cognitiva e supressão expressiva .....	10
1.5 Apoio social .....	12
1.6 Controlo no trabalho.....	14
CAPÍTULO 2: Modelo do estudo.....	17
2.1 Representação gráfica do modelo .....	17
CAPÍTULO 3: Metodologia .....	19
3.1 Amostra .....	19
3.2 Procedimento .....	20
3.3 Composição dos questionários.....	22
3.3.1 Operacionalização das variáveis .....	23
CAPÍTULO 4: Resultados .....	27
4.1 Modelo de Medição.....	27
4.1.1 Validade Convergente ( <i>convergent reliability</i> ).....	28

Tabela 6: Fiabilidade e validade do constructo - Cargas, Alfa de Cronbach, Fiabilidade composta, Variância média extraída .....	29
4.1.2 Validade discriminante ( <i>discriminant reliability</i> ).....	30
Tabela 7: Validade discriminante - Critério Fornell-Larcker .....	31
Tabela 8: Validade discriminante - Critério do rácio <i>Heterotrait-Monotrait HTMT</i> ..	31
4.2 Modelo estrutural .....	32
4.2.1 Efeitos diretos analisados no modelo .....	32
Tabela 9: Modelo estrutural - Efeitos diretos .....	33
Tabela 10: Modelo estrutural - Efeitos diretos não incluídos nas hipóteses analisadas.....	33
4.2.2 Efeitos moderadores do modelo analisados através de variáveis moderadoras .....	34
Tabela 11: Modelo estrutural - Efeitos interativos (analisados através de efeitos moderadores).....	35
4.3 Alterações ressentidas no trabalho .....	36
CAPÍTULO 5: Discussão.....	41
CAPÍTULO 6: Conclusões e Recomendações.....	47
6.1 Conclusões .....	47
6.2 Implicações teóricas e práticas.....	48
6.3 Limitações teóricas e práticas .....	48
6.4 Pesquisa Futura .....	49
7 Referências Bibliográficas .....	51
8 Anexos.....	57
ANEXO A - Amostra e dados demográficos.....	59
Tabela 1A: Área profissional.....	59
Tabela 1B: Estatísticas demográficas – idade.....	60
Tabela 2: Estatísticas demográficas – escolaridade .....	60
Tabela 3: Estatísticas demográficas – Dimensão empresa.....	61
Tabela 4: Estatísticas demográficas – Experiência profissional .....	61
Tabela 5: Estatísticas demográficas – Trabalhador(a) por conta própria/ Trabalhador(a) por conta de outrem .....	61
ANEXO B - Dados comparativos das condições de trabalho e financeiras (antes e durante a pandemia) e perspetivas pós-pandemia de manutenção do emprego.....	63
Tabela 12: Horário de trabalho – atual (janeiro-fevereiro 2021).....	63
Tabela 13: Horário de trabalho – pré-pandemia (Antes da pandemia).....	63
Tabela 14: Modalidade de trabalho – entre janeiro e fevereiro 2021 .....	64

Tabela 15: Modalidade de trabalho – pré-pandemia.....	64
Tabela 16: Situação financeira (janeiro/fevereiro 2021, comparativamente com o período pré pandemia).....	65
Tabela 17: Insegurança emprego .....	65
ANEXO C - As mudanças experienciadas no trabalho devidas à crise pandémica .....	67
Tabela 18: Número de horas de trabalho .....	67
Tabela 19: Diversidade de tarefas.....	67
Tabela 20: Autonomia em planear e executar o trabalho.....	68
Tabela 21: Relações interpessoais com os colegas .....	68
Tabela 22: Relações interpessoais com o supervisor / superior hierárquico.....	69
Tabela 23: Necessidade de atenção e concentração nas tarefas do trabalho.....	69
Tabela 24: Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.....	70
ANEXO D - Dados pertencentes à secção 5.1.1 - Validade Convergente .....	71
Tabela 25: Cargas cruzadas ( <i>cross-loadings</i> ) .....	71
ANEXO E - Modelo do estudo e seus respetivos coeficientes estruturais padronizados e valores p....	73
ANEXO F - Questionário 1 em português.....	75
ANEXO G - Questionário 1 em inglês .....	81
ANEXO H - Questionário 1 em francês .....	87
ANEXO I - Questionário 2 em português .....	95
ANEXO J - Questionário 2 em inglês .....	105
ANEXO K - Questionário 2 em francês .....	115



## Glossário de siglas

*AVE: Average variance extracted*

*COVID-19: Corona virus disease 2019*

*ERQ: Emotion Regulation Questionnaire*

*ESPII: Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional*

*FS: Flourishing scale*

*GAD-2: Generalized Anxiety Disorder-2*

*GAD-7: Generalized Anxiety Disorder-7*

*HTMT: Heterotrait-Monotrait*

*JDC: Job Demand Control*

*JDCS: Job Demand Control Support*

*KFZA: Kurz-fragebogen zur Arbeitsanalyse*

*OMS: Organização Mundial de Saúde*

*OLBI: Oldenburg Burnout Inventory*

*PLS-SEM: Partial Least Squares Structural Equation Modeling*

*PHQ-2: Patient Health Questionnaire-2*

*PHQ-4: Patient Health Questionnaire-4*

*PHQ-8: Patient health Questionnaire-8*

*Qualtrics XM: Qualtrics Experience Management*

*SARS-CoV-2: Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2*

*STDEV: Standard Deviation*

*PLS-SEM: Partial least squares-based structural equation modeling*



## Glossário de símbolos

<: Inferior a

>: Superior a

%: Percentagem

+: Positivo

-: Negativo

$\alpha$ : Alfa

$\beta$ : Beta - coeficientes estruturais padronizados

$\rho_c$ : Confiabilidade composta

O: Amostra original



## Introdução

O surgimento do vírus SARS-CoV-2 foi um acontecimento traumático individual e coletivo, que direta ou indiretamente afetou todos os indivíduos no mundo (Mukhtar, 2020b). Este mesmo vírus, anteriormente (em janeiro de 2019 - aparição do primeiro caso confirmado), nomeado nCoV pela Organização Mundial de Saúde, foi posteriormente renomeado como coronavírus 2 da síndrome respiratória aguda grave (SARS-CoV-2) pelo grupo de estudo do coronavírus e a doença foi denominada doença por coronavírus 2019 (COVID-19) (Harapan et al., 2020). Devido à sua rápida transmissão na cidade de Wuhan, na província de Hubei, na China, foram confirmados até 30 de janeiro de 2020, 7.736 casos positivos e 12.167 casos suspeitos na China, assim como 82 casos detetados em 18 outros países (Harapan et al., 2020). Perante estes dados, a OMS declarou, em 30 de janeiro de 2020, este surto como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) (Harapan et al., 2020).

Entre dezembro de 2019 e maio de 2020, o surto da doença do coronavírus 2019, já tinha afetado mais de 3,5 milhões de pessoas em todo o mundo. Consequentemente, muitos países em todo o mundo implementaram medidas de precaução e quarentenas para impedir a propagação do vírus (Arpacioglu et al., 2021). A pandemia provocada pela doença coronavírus causou enorme impacto psicológico em todo o mundo (Luo et al., 2020). Ainda que, segundo a OMS (2001, citado em Gill et al., 2007), a saúde mental tenha ganho cada vez mais destaque como uma prioridade da saúde a nível mundial, Mukhtar (2020) refere que em maio de 2020, todos os esforços estavam focados na compreensão da epidemiologia, nas características clínicas, no modo de transmissão, em neutralizar a propagação do vírus e nos desafios da saúde global, enquanto a saúde mental teria vindo a ser negligenciada. A pandemia provocada pela expansão da COVID-19 causou graves problemas de saúde psicossociais, como *stress*, angústia, medo, ansiedade, sintomas depressivos, distúrbios do sono, negação, raiva, frustração e desconfiança no público em geral (Mukhtar, 2020a; Rana et al., 2020). Além dos profissionais do setor de saúde, em resposta a surtos de doenças, os indivíduos em muitas organizações e indústrias tiveram de enfrentar condições de trabalho duras, assim como disponibilidade limitada de apoio social e de trabalho, o aumento de exigências de trabalho, horas de trabalho irregulares, benefícios de trabalho inadequados e acesso precário aos cuidados de saúde (Blendon et al., 2008). De acordo com Carod-Artal e Vázquez-Cabrera (2013, citado em Sinval et al. 2019), o *stress* no trabalho pode alterar fatores importantes da saúde, ou seja, aumentar o absentismo, assim como afetar os papéis familiares, a produtividade, a saúde física e mental e diminuir a satisfação no trabalho, e que, por sua vez, pode levar à despersonalização, à exaustão emocional e à redução da realização pessoal.

O mundo teve de se adaptar a uma nova realidade e ajustar num curto espaço de tempo métodos de trabalho aos quais uns trabalhadores responderam com mais dificuldades de adaptação e problemáticas do que outros.

Tendo em conta a relevância do bem-estar psicológico de uma pessoa, e as alterações que podem sofrer devido a exigências de trabalho, não de menor importância no contexto da pandemia, torna-se relevante evidenciar a necessidade de estudar e aprofundar os possíveis efeitos moderadores que processos de autorregulação, assim como recursos de trabalho, possam ter na saúde de uma população geral.

Assim, com o presente estudo pretendeu-se avaliar o impacto direto das exigências de trabalho consideradas desafiadoras e de obstáculo (*challenge e hindrance stressors*) no bem-estar e no *strain* psicológico de trabalhadores de Portugal e do Luxemburgo, durante o contexto de crise mundial causada pela rápida propagação da doença COVID-19.

Outro objetivo desta investigação consistiu em analisar a influência de sistemas da regulação emocional (reavaliação cognitiva e supressão expressiva) na relação entre as exigências do trabalho psicológicas e o bem-estar psicológico da mesma população, durante o mesmo contexto de crise acima mencionado. Com isto, pretendeu-se expor a importância que este recurso individual possa ter em tempos de mudanças repentinas, inesperadas e com a necessidade de adequações devido a circunstâncias incógnitas. Restubog et al. (2020) referiram que seria importante reconhecer e apreciar o poder da regulação da emoção em face ao destrutivo e perturbador vírus COVID-19.

Além disso, a presente pesquisa abrangeu entender a possível influência de recursos do trabalho (apoio social e controlo no trabalho) entre a relação das exigências do trabalho e do *strain* psicológico (exaustão emocional, ansiedade e depressão) dos mesmos trabalhadores, considerando igualmente o contexto pandémico derivado da rápida expansão da doença COVID-19. A recolha de dados foi feita em dois tempos distintos da pandemia (de janeiro a fevereiro e de maio a junho do ano 2021), permitindo assim, que o modelo principal incluísse variáveis exógenas do tempo 1 e endógenas do tempo 2 e possibilitando igualmente a comparação de resultados consoante a evolução pandémica e entre países.

Em síntese, o objetivo geral do presente estudo consistiu em analisar o bem-estar psicológico de trabalhadores de Portugal e do Luxemburgo, impactado por exigências de trabalho, assim como pelas interações de recursos individuais e laborais, durante o contexto de crise mundial. Adicionalmente, é de salientar, que o contexto pandémico desconhecido possa ter alterado as exigências de trabalho da maioria dos participantes do estudo, sendo que estas mudanças também foram avaliadas e apresentadas nos resultados desta investigação.

Sendo assim, é suposto que o estudo responda às seguintes questões:

- *Hindrance e challenge stressors* têm um impacto direto no bem-estar e no *strain* dos trabalhadores (de Portugal e do Luxemburgo), no contexto de pandemia em 2021?
- A regulação emocional (cognitiva e de supressão) influencia de algum modo a relação entre as exigências de trabalho *hindrance e challenge* e o bem-estar dos trabalhadores, tendo em conta o contexto vivido já acima mencionado?

- O apoio social, assim como o controlo (recursos do trabalho) influenciam a relação entre as exigências de trabalho *hindrance* e *challenge* e o *strain* (exaustão emocional, ansiedade e depressão), tendo em conta o contexto acima referido?

O presente estudo está organizado por diferentes secções de modo a responder de forma eficaz às questões de pesquisa. A primeira secção é destinada à relevância e aos objetivos do estudo.

A segunda secção engloba a revisão de literatura, aonde são expostas e explicadas as variáveis utilizadas para a investigação, assim como as suas respectivas funcionalidades e relações analisadas. As variáveis selecionadas para este estudo são as exigências de trabalho consideradas desafiadoras e de obstáculo, a regulação emocional (cognitiva e supressiva), o apoio dos colegas e chefias, o controlo no trabalho, o bem-estar psicológico (florescimento), a exaustão emocional e, por fim, a ansiedade e depressão.

De seguida, na terceira secção, é apresentado o modelo testado. Na quarta secção, encontra-se a metodologia utilizada na presente investigação. Esta secção inclui também informações sobre os dois questionários submetidos em dois tempos diferentes e os participantes. Teve-se apenas em consideração os respondentes que participaram em ambas as fases do estudo, sendo que a identificação dos mesmos foi feita com um código que indicaram ao responder aos questionários. Obteve-se um total de 227 respostas válidas em ambas as fases.

Na quinta secção, apresentam-se os resultados obtidos pelo *software* SMART-PLS 3.3.3 SEM (2021) relativos aos dados recolhidos. As análises efetuadas consistiam em responder às questões da presente pesquisa. Adicionalmente, foram realizadas algumas análises comparativas para apurar eventuais diferenças entre ambos os países, assim como entre ambos os dois tempos de recolha de dados durante a crise pandémica. Na sexta secção, encontra-se a discussão dos resultados obtidos. Na sétima e última secção, são apresentadas as conclusões, as implicações, as limitações da investigação, assim como as recomendações para pesquisas futuras. Por fim, encontra-se a bibliografia, seguida pelos anexos do presente estudo.



## CAPÍTULO 1

# Revisão de literatura

### 1.1 Bem-estar psicológico

No Preâmbulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde (1948), está explícito que a saúde é constituída por um estado de bem-estar físico, mental e social total e que não é apenas a ausência de doença ou enfermidade (Gorgenyi-Hegybes et al., 2021). A Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu no ano 2001, a saúde mental como um estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe as suas próprias habilidades, sabe lidar com as tenções normais da vida, pode trabalhar de forma produtiva e frutífera, e que além disso é capaz de fazer uma contribuição para a sua comunidade (Lindert et al., 2017). A fim de analisar a saúde mental, na presente investigação focou-se em averiguar, por um lado, o bem-estar através do florescimento e, por outro lado, o mal-estar através do strain psicológico.

#### 1.1.1 Florescimento

A definição da saúde mental da OMS (2001), vai ao encontro da explicação apresentada por Mesurado et al. (2021), que definem florescer como viver dentro de uma faixa ideal de funcionamento humano, que conota bondade, generatividade, crescimento e resiliência, e que altos níveis destes fatores, contribuem para uma vida próspera. Mesurado et al. (2021) ainda explicam que, o bem-estar psicológico e social reflete uma percepção mais estável, enquanto o bem-estar emocional é operacionalizado como um estado mental. Dado evidências de vários investigadores, Ryan e Deci (2001) alegam que o bem-estar provavelmente é mais bem concebido como um fenómeno multidimensional que inclui aspetos das conceções de bem-estar hedónicas, assim como eudemónicas.

### 1.2 *Strain* psicológico

No presente estudo, é analisado o *strain* psicológico, através da exaustão emocional, junto com a ansiedade e depressão. Baka (2015) e Boswell et al. (2004), alegam que o *strain* é composto pela exaustão emocional e a ansiedade. De acordo com Jex (1998, citado em Webster & Adams 2020; LePine et al., 2005), as reações negativas como a exaustão, a ansiedade e a depressão que trabalhadores sentem quando se deparam com fatores de *stress* no seu ambiente de trabalho definem o *strain* psicológico.

#### 1.2.1 Exaustão emocional

A exaustão emocional é definida por sentimentos de sobrecarga e de esgotamento de recursos emocionais e físicos (Yao et al., 2015), é uma dimensão do *burnout*, mais intimamente associada ao *stress* (Maslach et al., 2001). Roth et al. (2011, citado em Sinval et al., 2019), referem-se à exaustão

emocional como sendo a dimensão mais importante da síndrome de *burnout*. O *burnout* é uma resposta prolongada a exigências emocionais e interpessoais crônicas no trabalho, é uma síndrome de natureza psicológica, que pode ocorrer quando os trabalhadores sentem dispor de poucos recursos para enfrentar as altas exigências do trabalho (Maslach et al., 2001).

As definições e teorias dos autores em torno do que representa a exaustão emocional num indivíduo, são coerentes entre si. A exaustão emocional é caracterizada por uma falta de energia e uma sensação de que os recursos emocionais de um indivíduo estão esgotados (Cordes & Dougherty, 1993). Maslach et al., (2001) referem-se igualmente à exaustão emocional, como os sentimentos de um indivíduo, de estar sobrecarregado e esgotado dos seus recursos emocionais e físicos. Do mesmo modo, Carod-Artal & Vázquez-Cabrera (2013) referiram a exaustão emocional, como um estado de ter sentimentos de estar emocionalmente sobrecarregado e esgotado dos seus recursos emocionais, representando o componente de *stress* individual. Demerouti et al. (2002) também definem a exaustão como sendo uma consequência de um prolongado e intenso *strain* físico, afetivo e cognitivo, que resultou de uma exposição prolongada a condições de trabalho stressantes. Maslach e Jackson (1981) especificam que à medida que os recursos emocionais de um indivíduo se esgotam, este mesmo sente que já não consegue dar de si, o suficiente a um nível psicológico.

### **1.2.2 Ansiedade e Depressão**

Como já referido anteriormente, a ansiedade e depressão, junto com o sentimento de esgotamento emocional de um indivíduo, são fatores que fazem parte do *strain* psicológico. Jex e Beehr (1991, citado em Boswell et al., 2004) definem a ansiedade como sendo uma forma de sofrimento psicológico que reflete a reação emocional de um indivíduo devido a experiências stressantes.

A ansiedade é definida por Barlow (2000) como sendo um estado incontrolável, difuso, desagradável e persistente de afeto negativo, caracterizado por uma antecipação apreensiva em relação a perigos futuros imprevisíveis e inevitáveis, e acompanhado por sintomas fisiológicos de tensão e de um estado constante de vigilância intensificada.

De acordo com Rondón (2018), a palavra depressão vem do latim *depressio* e significa afundamento, pois a pessoa se sente afundada com um peso na sua existência. A depressão é considerada uma doença mental que consiste num transtorno de humor, sendo o seu sintoma habitual um estado de desânimo e infelicidade (Serrano et al., 2012, citado em Rondón, 2018). O transtorno mental em questão é caracterizado pela presença de tristeza, perda de prazer, sentimentos de culpa e baixa autoestima, acompanhados de alterações no padrão de sono e no apetite, falta de concentração e sensação de estar cansado, que pode se tornar crónico e recorrente, tornando a pessoa disfuncional nas suas atividades diárias (Rondón, 2018). Quando este transtorno é leve pode ser tratado com psicoterapia, mas quando é moderado ou grave pode ser necessário tratamento farmacológico (Toro-Tobar et al., 2016, citado em Rondón, 2018). No entanto, é de salientar, mais uma vez, que existe tratamento para ultrapassar a depressão.

Conforme Maunder et al. (2003), durante o surto da SARS em 2003, os profissionais de saúde sofreram altos níveis de *stress* e ansiedade e mostraram além disso, alguns sintomas de depressão. Os resultados obtidos num estudo de Tan et al. (2020), efetuado com profissionais de saúde em hospitais em Singapore (hospitais especializados no tratamento de pacientes com COVID-19) indicaram sintomas de ansiedade e de depressão nos participantes. Além do mais, os resultados de um estudo realizado por Lai et al. (2020), na China (na linha da frente), também demonstraram que durante o surto da doença COVID-19, os profissionais de saúde apresentaram níveis mais elevados de *stress*, privação de sono, depressão e ansiedade.

### **1.3 Exigências do trabalho**

O número de estudos de investigação sobre o *stress* profissional tem vindo a aumentar nos últimos anos devido ao aumento de consciência da necessidade de melhorar a qualidade das condições de trabalho e, conseqüentemente, o bem-estar dos trabalhadores (Eurofound, 2012, citado em Baka, 2015), já que muitos estudos têm indicado problemas de saúde física e mental devido a cargas de trabalho demasiado exigentes. As exigências do trabalho estão associadas a custos fisiológicos e/ou psicológicos, porque são os aspetos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho que exigem um esforço físico e/ou psicológico constante (Xanthopoulou et al., 2007).

#### **1.3.1 *Challenge and hindrance stressors***

Lepine et al. (2005) sugerem que é importante distinguir dois tipos de exigências de trabalho, isto é, exigências desafiadoras (*challenge stressors*) e exigências de obstáculo (*hindrance stressors*). Segundo Webster e Adams (2020), a estrutura de desafio-obstáculo faz uma distinção importante entre as exigências de trabalho que normalmente são consideradas desafiadoras e aquelas que normalmente são consideradas obstáculos. Por exemplo, um estudo com executivos efetuado por Cavanaugh et al. (2000) relatou que sentir *stress* associado a experiências de trabalho desafiadoras ou gratificantes está relacionado de forma diferente aos resultados de trabalho do que o *stress* sentido associado a experiências de trabalho dificultadoras ou restritivas. Além do mais, Webster e Adams, (2020) explicam ainda que, o *stress* relacionado com exigências que colocam desafios têm para os indivíduos ganhos potenciais associados. A teoria de Webster e Adams (2020), vai ao encontro das afirmações de Cavanaugh et al. (2000), que explicam igualmente, que as exigências de trabalho relacionadas ao *stress* desafiador (*challenge stressors*) são conceitualmente categorizadas como stressantes, mas desafiadoras, porque embora sejam stressantes, estão associadas a ganhos e ao crescimento. De acordo com Cavanaugh et al. (2000), o *stress* relacionado ao obstáculo (*hindrance stressors*) decorre de exigências ou circunstâncias relacionadas ao trabalho que tendem a interferir ou restringir na realização profissional de um indivíduo, e que por conseqüente não tendem a estar associados a ganhos potenciais para o

indivíduo, sendo que são vistas como obstáculos para o ganho e o crescimento pessoal de um(a) trabalhador(a).

Contudo, segundo Jex (1998, citado em LePine et al., 2005), os fatores de *stress* no ambiente de trabalho são condições que causam exaustão, ansiedade e depressão, reações que fazem parte do *strain* psicológico. Boswell et al. (2004) efetuou uma análise empírica, aonde um dos seus objetivos foi analisar o *stress* relacionado a desafios e obstáculos no bem-estar individual, neste caso testado com o *strain*. Isto porque Boswell et al. (2004) acredita que ainda que o *stress* do desafio se associará a resultados de trabalho desejáveis, este mesmo assim sobrecarregará o indivíduo. Os resultados obtidos nas análises efetuadas por Boswell et al. (2004), indicaram, que ainda que as exigências do tipo desafiadoras e de obstáculos possam ter resultados distintos nos resultados do trabalho, ambas contribuem para o *strain*, ou seja, estão positivamente relacionados com o *stress* psicológico. Um estudo empírico efetuado por Webster e Adams (2020) também revelou uma relação positiva entre ambos os tipos de exigências e o *strain* psicológico. Testes meta-analíticos de LePine et al. (2005) e de Rodell e Judge (2009), igualmente suportaram a hipótese, de que tanto as exigências de trabalho desafiadoras, assim como as que são consideradas de obstáculo, têm uma relação positiva com os *strains*. Estudos empíricos realizados anteriormente por Lepine et al. (2004), por Yao et al. (2015) e por Wu et al. (2020) analisaram a relação entre os dois tipos distintos de exigências para com a exaustão emocional e descobriram igualmente uma relação positiva entre ambos os tipos de exigências profissionais e este fator do *strain*. De acordo com Tadić et al. (2015), Crawford et al. (2010) investigaram 64 amostras diferentes e concluíram que ambos os tipos de exigências de trabalho estariam relacionados de forma positiva com o *burnout*. Esta afirmação considerou-se igualmente relevante, uma vez que o *burnout* inclui a exaustão emocional, uma dimensão analisada na presente investigação. Rodell e Judge (2009) efetuaram um estudo, no qual foi suportada a hipótese de que as exigências de trabalho do tipo desafiadoras, assim como as de obstáculo estão ambas positivamente relacionadas com a ansiedade.

Tendo em consideração as afirmações de diversos autores acima mencionados sobre esta temática, e uma vez que estas se mostram ser algo controversas, optou-se por analisar no presente estudo, se o *stress* profissional ressentido relacionado ao desafio, assim como o *stress* associado ao obstáculo, no contexto pandémico vivido, têm impacto positivo no *strain* e negativo no bem-estar psicológico (florescimento).

**Hipótese 1 (H1):** As exigências de trabalho desafiadoras (*challenge stressors*) influenciam de forma direta, negativamente **(a)** o bem-estar psicológico (florescimento) e positivamente o *strain* psicológico composto pela **(b)** exaustão emocional, **(c)** a ansiedade e depressão.

**Hipótese 1a (H1a):** Os *challenge stressors* influenciam negativamente e diretamente o bem-estar psicológico (florescimento).

- Hipótese 1b (H1b):** Os *challenge stressors* influenciam positivamente e diretamente a exaustão emocional.
- Hipótese 1c (H1c):** Os *challenge stressors* influenciam positivamente e diretamente a ansiedade e depressão.
- Hipótese 2 (H2):** As exigências de trabalho consideradas obstáculos (*hindrance stressors*) influenciam de forma direta, negativamente **(a)** o bem-estar psicológico (florescimento) e positivamente o *strain* psicológico composto pela **(b)** exaustão emocional, **(c)** a ansiedade e depressão.
- Hipótese 2a (H2a):** Os *hindrance stressors* influenciam negativamente e diretamente o bem-estar psicológico (florescimento).
- Hipótese 2b (H2b):** Os *hindrance stressors* influenciam positivamente e diretamente a exaustão emocional.
- Hipótese 2c (H2c):** Os *hindrance stressors* influenciam positivamente e diretamente a ansiedade e depressão.

## 1.4 Regulação Emocional

Numa revisão sobre o *stress* profissional em ambientes educacionais britânicos, Borg (1990, citado em Verhoeven et al., 2003), evidenciou a importância de estudar as ações para fazer face a situações stressantes (*coping*), que segundo Mukhtar (2020), é um comportamento padrão que um indivíduo desenvolve ao longo do tempo. De acordo com Cavanaugh et al. (2000, citado em Webster e Adams, 2020), tanto as exigências desafiadoras, como as de obstáculo levam a tensões (*strains*), porque os empregados têm de se envolver em processos de *coping*, para lidarem com as exigências de trabalho stressantes. Webster e Adams (2020) ainda explicam que esses processos consomem recursos por meio de mecanismos fisiológicos e psicológicos. Com isto, entende-se que existem múltiplas ações de *coping* para lidar com ambientes de *stress* no trabalho, sendo que no presente estudo, optou-se por verificar os efeitos da regulação emocional. A regulação emocional é um recurso pessoal. De acordo com Hobfoll et al. (2003), os recursos pessoais estão geralmente associados à resiliência. Segundo Kobasa e Puccetti (1983), indivíduos com alto nível de resistência comprometem-se com o que estão fazendo, acreditam geralmente que podem controlar, pelo menos parcialmente os acontecimentos e consideram a mudança como um desafio normal ou um impulso ao desenvolvimento pessoal e de outras pessoas ao seu redor.

John e Gross (2004) alegam que as emoções por vezes tanto podem ser destrutivas como úteis, que o desafio é descobrir como regular as suas emoções convenientemente para conservar as suas características úteis e limitar simultaneamente os seus aspetos destrutivos. Segundo Lazarus (1991,

citado em Extremera, 2020), as emoções contêm informações sobre a relação das pessoas com o seu ambiente e tendem a ser ativadas numa situação de crise, em que a relação entre o indivíduo e o seu contexto muda.

Na regulação das emoções estão incluídas todas as estratégias conscientes e não conscientes que um indivíduo usa para aumentar, diminuir ou manter um, ou mais componentes de uma resposta emocional (Gross, 2001). Os componentes de uma resposta emocional são os sentimentos, comportamentos, e respostas fisiológicas que compõem a emoção (Gross, 2001).

De acordo com Thompson (1991), a regulação das emoções é fundamental para o funcionamento social, assim como psicológico de um indivíduo. A regulação eficaz da emoção não está apenas associada a uma miríade de benefícios sócio-psicológicos e de saúde, pois segundo Joseph e Newman (2010), também pode ajudar os trabalhadores a gerir os desafios relacionados ao trabalho e à carreira.

Restubog et al. (2020) alegam que os bloqueios impostos pelo governo em todo o mundo, associados à pandemia, exacerbaram ainda mais esses desafios, visto que os indivíduos têm oportunidades mais restritas de repor os recursos cognitivos e emocionais esgotados pelo cumprimento das exigências familiares e de trabalho. Sonnentag et al. (2010) realçam que a necessidade de equilibrar as exigências desafiadoras a nível profissional e familiar, não só pode levar a um desempenho inferior dos indivíduos no âmbito do trabalho e da família, mas também pode resultar em maior exaustão emocional, *stress* e *burnout*. Koole (2009, citado em Schimmenti, 2020) salienta que uma regulação emocional adequada promove a identificação, a monitorização e a modificação das reações emocionais e que adicionalmente possibilita tolerar o sofrimento inerente a situações complexas e de conflito. Portanto, os trabalhadores que conseguem regular as suas emoções com sucesso podem ser mais eficazes e eficientes no desempenho dos seus objetivos profissionais, embora tenham de passar repentinamente do seu trabalho para um ambiente doméstico, aonde podem existir inúmeras outras exigências e distrações (Muraven & Baumeister, 2000). De acordo com Schimmenti (2020), a promoção e aprendizagem de estratégias eficazes de regulação emocional ajuda um indivíduo preso no medo a lidar melhor com o efeito negativo relacionado à propagação provocada pela doença COVID-19.

As diversas afirmações acima mencionadas, evidenciam a necessidade de aprofundar os eventuais efeitos dos sistemas de autorregulação das emoções entre a relação das exigências de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores de todas as áreas profissionais, em contexto pandémico causado pelo Coronavírus (COVID-19).

#### **1.4.1 Reavaliação cognitiva e supressão expressiva**

De acordo com John e Gross (2004), a reavaliação cognitiva é uma estratégia da regulação emocional que envolve mudar a maneira como o indivíduo pensa sobre uma situação potencialmente aliciadora de emoções para modificar o seu impacto emocional, já a supressão expressiva é uma estratégia que envolve a redução do comportamento expressivo da emoção, uma vez que o indivíduo já se encontra num estado emocional.

Bassal et al. (2015) igualmente explicam que a reavaliação cognitiva consiste em mudar a forma de pensar sobre um evento indutor de emoção e que a supressão expressiva consiste em reduzir o comportamento expressivo da emoção. Estas duas principais estratégias específicas de regulação são utilizadas na vida quotidiana e estão fortemente envolvidas nas capacidades adaptativas (Bassal et al., 2015).

Como exemplo, para melhor compreensão da reavaliação cognitiva, John e Gross (2004) explicam que durante uma entrevista de admissão, a troca entre o “dar e receber” pode ser vista como uma oportunidade para descobrir o quanto um indivíduo gosta da escola, e não tanto como um teste que está a ser feito para avaliar o seu valor. John e Gross (2004) também deram um exemplo da supressão expressiva, aonde explicam que um indivíduo pode manter uma cara de póquer (*poker face*) enquanto segura uma grande mão durante um jogo de cartas interessante. De acordo com John e Gross (2004), a reavaliação cognitiva é uma estratégia que faz parte de estratégias antecedentes, em que a sua influência determina se são ou não desencadeadas tendências particulares de resposta emocional, ao contrário da supressão emocional, que é uma estratégia do tipo centrada na resposta emocional que influencia a modulação da mesma, após ser desencadeada.

**Hipótese 3:** A regulação emocional, através do sistema de **(a)** reavaliação cognitiva e do sistema de **(b)** supressão expressiva, modera a influência das exigências do trabalho desafiadoras (*challenge stressors*) no bem-estar psicológico.

**Hipótese 3a (H3a):** A regulação emocional, através do sistema de reavaliação cognitiva, modera a influência das exigências do trabalho desafiadoras (*challenge stressors*) no bem-estar psicológico, de tal modo que a relação negativa entre as exigências do trabalho desafiadoras e o bem-estar psicológico é mais fraca entre os trabalhadores com perceções mais elevadas de reavaliação cognitiva do que entre os que têm perceções mais baixas.

**Hipótese 3b (H3b):** A regulação emocional, através do sistema de supressão expressiva, modera a influência das exigências do trabalho desafiadoras (*challenge stressors*) no bem-estar psicológico, de tal modo que a relação negativa entre as exigências do trabalho desafiadoras e o bem-estar psicológico é mais forte entre os trabalhadores com perceções mais baixas de supressão expressiva do que entre os que têm perceções mais elevadas.

**Hipótese 4:** A regulação emocional, através do sistema de **(a)** reavaliação cognitiva e do sistema de **(b)** supressão expressiva, modera a influência das exigências do trabalho consideradas obstáculos (*hindrance stressors*) no bem-estar psicológico.

**Hipótese 4a (H4a):** A regulação emocional, através do sistema de reavaliação cognitiva, modera a influência das exigências do trabalho consideradas obstáculos (*hindrance stressors*) no bem-estar psicológico, de tal modo que a relação negativa entre as exigências do trabalho consideradas obstáculos e o bem-estar psicológico é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de reavaliação cognitiva do que entre os que têm percepções mais baixas.

**Hipótese 4b (H4b):** A regulação emocional, através do sistema de supressão expressiva, modera a influência das exigências do trabalho consideradas obstáculos (*hindrance stressors*) no bem-estar psicológico, de tal modo que a relação negativa entre as exigências do trabalho consideradas obstáculos e o bem-estar psicológico é mais forte entre os trabalhadores com percepções mais baixas de supressão expressiva do que entre os que têm percepções mais elevadas.

## 1.5 Apoio social

O apoio social é um recurso simples, por ser funcional na realização de objetivos do trabalho (Bakker et al., 2005). De acordo com Fonseca e Moura (2008), além dos tipos de apoio social advindos de familiares e amigos, o apoio proveniente das relações de trabalho tem igualmente uma forte influência na vida do indivíduo, uma vez que grande parte do seu tempo é passada no seu ambiente de trabalho. Os recursos de trabalho têm um potencial motivacional, tanto intrínseco como extrínseco, que estimulam os colaboradores a atingirem os seus objetivos (Xanthopoulou et al., 2007). Segundo Alves et al. (2004) a dimensão de apoio social preocupa-se com o nível de interação social entre trabalhador e colegas, assim como os seus superiores e evidencia também que a ausência de apoio pode gerar consequências negativas para a saúde de um indivíduo. Sale e Kerr (2002, citado em Vilas-Boas e Cerqueira, 2017) alegam que o apoio social se refere a interações benéficas disponíveis no local de trabalho por parte de supervisores e colegas de trabalho. De acordo com Prümper et al. (1995), o apoio social no local de trabalho pode ser dividido em apoio afetivo (como a compreensão e o encorajamento) e resultar numa ajuda concreta para lidar com os problemas. Segundo Tadić et al. (2015), o apoio social diário pode ajudar os trabalhadores a lidar com as exigências quotidianas do trabalho e fornecer-lhes desse modo tanto um apoio instrumental assim como uma proteção contra as consequências do *stress*. De acordo com Wallace, (2005), geralmente o apoio social é percebido como uma estratégia de *coping*, que pode de modo direto como efeito principal ou como efeito moderador, reduzir ou aliviar os efeitos de *stress* sobre o bem-estar dos trabalhadores. O apoio dos colegas pode auxiliar a realização do trabalho no tempo previamente definido e consequentemente aliviar o impacto da sobrecarga de trabalho sobre o *strain*, incluindo o burnout (Van Der Doef & Maes, 1999). Além disso, Bakker et al. (2005) alegam que uma relação de boa qualidade com o seu supervisor pode igualmente aliviar a influência das exigências do trabalho (por exemplo, a sobrecarga de trabalho, as exigências emocionais, as exigências físicas, e a

interferência trabalho-casa) para com o esgotamento, porque a apreciação e o apoio dos líderes colocam as exigências noutra perspetiva e melhoram assim a comunicação entre ambos. O apoio social é um recurso significativo e um importante moderador que serve de alívio face a altas exigências de trabalho, pois diminui a perceção das mesmas (Frese & Semmer, 1991). Segundo (Van Der Doef & Maes, 1999), o apoio social modera o impacto negativo de um elevado strain. Sargent et al. (2010) acreditam, que embora Parkes et al. (1994) tenham encontrado algum suporte para os aspetos moderadores do apoio social num teste realizado com o modelo *Job-Demand-Control* de Karasek (1979), que este tipo de pesquisa precisa de ser alargada. Tadić et al. (2015) realizaram um estudo com uma população de 158 professores de escola primária na Croácia, onde os resultados do mesmo comprovaram que as exigências diárias, tanto desafiadoras quanto de obstáculos, e a sua relação entre o bem-estar relacionado ao trabalho são moderadas pelos recursos diários de trabalho (o apoio social dos colegas, o *feedback* sobre o desempenho, o treino de supervisor e as oportunidades de desenvolvimento). Ou seja, os resultados da pesquisa de Tadić et al. (2015) indicaram que a relação negativa entre as exigências de trabalho desafiadoras diárias e o afeto positivo diário é atenuada através dos recursos diários de trabalho. Segundo Hobfoll et al. (2003), num estudo longitudinal de 10 anos, Holahan et al. (1999) constataram que com a perda de recursos pessoais e sociais surgia um aumento de humor depressivo e que contrariamente, o ganho de recursos diminuía o humor depressivo.

Num estudo efetuado por Kobasa e Puccetti (1983) com 170 executivos, os resultados indicaram que os executivos sob elevado *stress* que sentiram o apoio dos seus supervisores tiveram pontuações de doença mais baixas do que aqueles sem perceção de apoio. Abaixo seguem as hipóteses de moderação com o apoio social no trabalho que se quis averiguar nesta pesquisa.

**Hipótese 5 (H5):** O apoio social dos colegas e chefias percebido modera a influência das exigências do trabalho desafiadoras (*challenge stressors*) no *strain*, composto pela **(a)** exaustão emocional, **(b)** ansiedade e depressão.

**Hipótese 5a (H5a):** O apoio social dos colegas e chefias modera a influência das exigências do trabalho desafiadoras na exaustão emocional, de tal modo que a relação positiva entre as exigências do trabalho desafiadoras e a exaustão emocional é mais fraca entre os trabalhadores com perceções mais elevadas de apoio social do que entre os que têm perceções mais baixas.

**Hipótese 5b (H5b):** O apoio social dos colegas e chefias modera a influência das exigências do trabalho desafiadoras na ansiedade e depressão, de tal modo que a relação positiva entre as exigências do trabalho desafiadoras e a ansiedade e depressão é mais fraca entre os trabalhadores com perceções mais elevadas de apoio social do que entre os que têm perceções mais baixas.

- Hipótese 6 (H6):** O apoio social dos colegas e chefias percebido modera a influência das exigências do trabalho consideradas obstáculos (*hindrance stressors*) no *strain*, composto pela **(a)** exaustão emocional, **(b)** ansiedade e depressão.
- Hipótese 6a (H6a):** O apoio social dos colegas e chefias modera a influência das exigências do trabalho consideradas obstáculos na exaustão emocional, de tal modo que a relação positiva entre as exigências do trabalho desafiadoras e a exaustão emocional é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de apoio social do que entre os que têm percepções mais baixas.
- Hipótese 6b (H6b):** O apoio social dos colegas e chefias modera a influência das exigências do trabalho consideradas obstáculos na ansiedade e depressão, de tal modo que a relação positiva entre as exigências do trabalho consideradas obstáculos e a ansiedade e depressão é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de apoio social do que entre os que têm percepções mais baixas.

## 1.6 Controlo no trabalho

O controlo no trabalho, por vezes também chamado de latitude de decisão, refere-se à capacidade de uma pessoa em controlar as suas atividades laborais (Van der Doef & Maes, 1999). Vilas-Boas e Cerqueira (2017) explicam que de acordo com o modelo *Job-Demand-Control* de Karasek Jr. (1979), um elevado nível de aptidões dá ao indivíduo um sentido de autoridade ou controlo sobre as suas atividades de trabalho, sendo que a possibilidade de tomar decisões reduzirá deste modo os possíveis efeitos adversos das exigências psicológicas do trabalho. De acordo com Ross e Mirowsky (1989), sentir uma sensação de controlo beneficia o bem-estar dos indivíduos porque encoraja a resolução ativa de problemas, permitindo-lhes assim alterar o seu ambiente, de modo a fazer face às exigências do trabalho. O aumento do controlo no trabalho tende a reduzir os efeitos de potenciais fatores de *stress*, uma vez que proporciona aos trabalhadores a oportunidade de ajustar as suas exigências de trabalho de acordo com as suas necessidades, capacidades e circunstâncias (Wall et al., 1996). De acordo com Boswell et al. (2004), quando um indivíduo sente uma grande pressão e ausência de controlo, presume-se que se desencadeie uma situação particularmente indesejável. Boswell et al. (2004) alegam que o modelo de Karasek (1979) de exigências do trabalho e da latitude de decisões no trabalho propõe que o nível de controlo de trabalho interage com as exigências do trabalho de modo a influenciar os resultados. Além disso, segundo Karasek (1979), o preditor mais significativo do *job strain* é a combinação de altas exigências do trabalho e baixo controlo no trabalho e que o controlo no trabalho pode moderar os efeitos negativos das altas exigências no bem-estar. De acordo com Ganster e Fusilier (1989, citado em Boswell et al., 2004), ao efetuar estudos com trabalhadores posicionados em diversos níveis nas organizações, aonde o controlo percebido varia amplamente acredita-se que pode ser útil considerar o possível papel

interativo do controle no trabalho. Encontram-se de seguida as hipóteses de moderação com o controle no trabalho verificadas nesta investigação.

**Hipótese 7 (H7):** O controle no trabalho percebido modera a influência das exigências do trabalho desafiadoras (*challenge stressors*) no *strain*, composto pela **(a)** exaustão emocional, **(b)** ansiedade e depressão.

**Hipótese 7a (H7a):** O controle no trabalho modera a influência das exigências do trabalho desafiadoras na exaustão emocional, de tal modo que a relação positiva entre as exigências do trabalho desafiadoras e a exaustão emocional é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de controle no trabalho do que entre os que têm percepções mais baixas.

**Hipótese 7b (H7b):** O controle no trabalho modera a influência das exigências do trabalho desafiadoras na ansiedade e depressão, de tal modo que a relação positiva entre as exigências do trabalho desafiadoras e a ansiedade e depressão é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de controle no trabalho do que entre os que têm percepções mais baixas.

**Hipótese 8 (H8):** O controle no trabalho percebido modera a influência das exigências do trabalho consideradas obstáculos (*hindrance stressors*) no *strain*, composto pela **(a)** exaustão emocional, **(b)** ansiedade e depressão.

**Hipótese 8a (H8a):** O controle no trabalho modera a influência das exigências do trabalho consideradas obstáculos na exaustão emocional, de tal modo que a relação positiva entre as exigências do trabalho consideradas obstáculos e a exaustão emocional é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de controle no trabalho do que entre os que têm percepções mais baixas.

**Hipótese 8b (H8b):** O controle no trabalho modera a influência das exigências do trabalho consideradas obstáculos na ansiedade e depressão, de tal modo que a relação positiva entre as exigências do trabalho consideradas obstáculos e a ansiedade e depressão é mais fraca entre os trabalhadores com percepções mais elevadas de controle no trabalho do que entre os que têm percepções mais baixas.

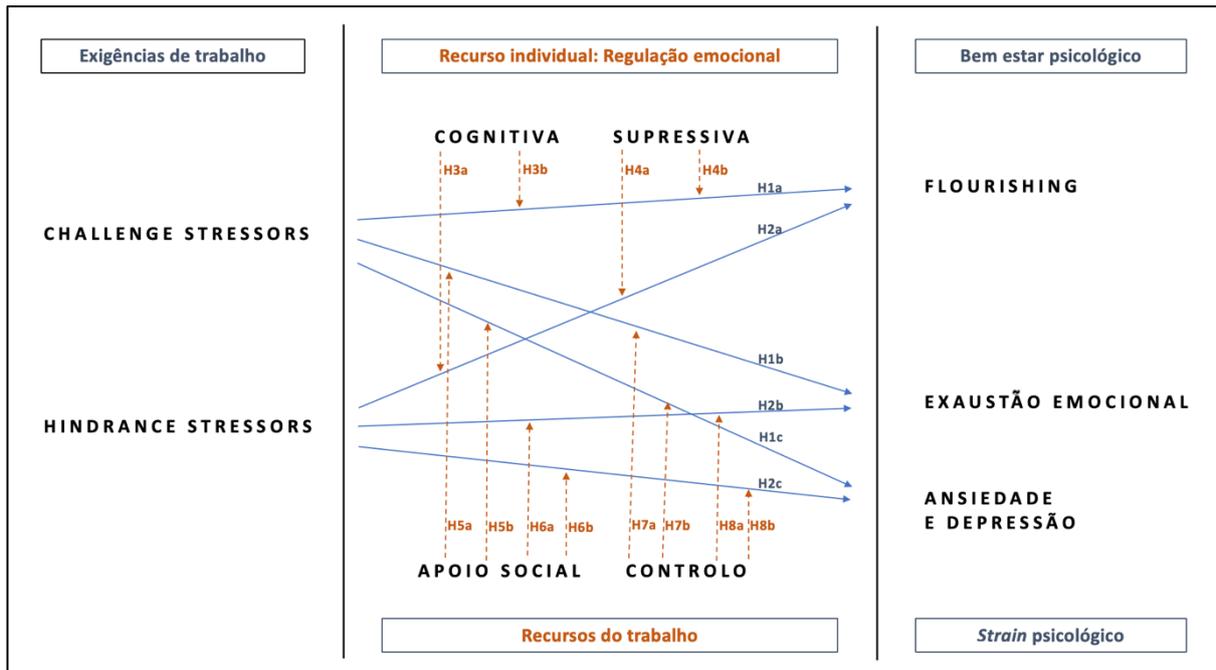


## CAPÍTULO 2

# Modelo do estudo

### 2.1 Representação gráfica do modelo

Figura 1 – Modelo do estudo



O modelo aplicado no presente estudo foi construído principalmente baseado no modelo *Job Demand-Control-Support (JDCS)* de Karasek e Theorell (1990). O mesmo surgiu de uma alteração no modelo *Job Demand-Control (JDC)* realizado por Karasek (1979). Segundo Boswell et al. (2004), o modelo *Job Demand-Control (JDC)* de Karasek (1979) propõe uma interação do controlo no trabalho nas exigências do trabalho de modo a influenciar os resultados no bem-estar. Sargent e Terry (2000) explicam que mais recentemente, Karasek e Theorell (1990) alteraram o modelo de *Job Demand-Control* para incluir o apoio social. O modelo *Job Demand-Control (JDC)*, prediz que os empregados que trabalhem em ambientes muito stressantes e de baixo controle, vivenciam um bem-estar mais baixo, um mental *strain* mais elevado, porém prevê-se, que o controlo possa moderar os efeitos negativos das elevadas exigências sobre o bem-estar (Van der Doef & Maes, 1999). Adicionalmente Van der Doef e Maes (1999) referem que o apoio social também pode moderar o impacto negativo de altas exigências no bem-estar. O modelo *Job Demand-Control-Support (JDCS)* é um modelo imenso utilizado em estudos de *stress* relacionado ao trabalho e prevê efeitos adversos na saúde dos trabalhadores em empregos que combinam altas exigências profissionais com baixo controlo e baixo apoio social no local

de trabalho (Vilas-Boas & Cerqueira, 2017). Johnson (1986, citado em Sargent & Terry, 2000), igualmente explicam que o modelo *JDCS* considera que um(a) trabalhador(a) sente maior *strain* se tiver um nível elevado de *stress* no trabalho em combinação com baixos níveis dos recursos de trabalho, designadamente, o apoio social e o controlo no trabalho. O modelo *JDCS* prediz que as exigências do trabalho, o controlo no trabalho, assim como a integração do apoio social no local de trabalho são aspetos cruciais para estudar a saúde do(a) trabalhador(a), ou a sua ausência (Van der Doef & Maes, 1999). Este mesmo modelo especifica de que modo os recursos do trabalho influenciam a relação entre as exigências do trabalho e o bem-estar dos trabalhadores. No presente estudo foi acrescentado ao modelo *Job-Demand-Control-Support (JDCS)* de Karasek e Theorell (1990), a regulação emocional (composta por sistemas cognitivos e de supressão expressiva), de modo a facilitar a compreensão e a análise das hipóteses mencionadas anteriormente ao longo do capítulo Revisão de literatura.

No presente estudo, optou-se por representar as exigências do trabalho, variáveis independentes (exógenas) do modelo *Job-Demand-Control-Support* através dos *hindrance* e *challenge stressors* de Cavanaugh et al. (2000) e de Rodell e Judge (2009).

O apoio social percebido dos colegas e das chefias, assim como o controlo no trabalho (ou latitude de decisão) assumem ambos nesta investigação um papel moderador entre as exigências do trabalho e os *strains* (exaustão emocional, ansiedade e depressão).

A regulação emocional assume um efeito moderador entre as variáveis independentes (exógenas) e a variável dependente (endógena) do bem-estar psicológico, representado pelo florescimento. Múltiplas razões foram mencionadas no ponto 2.4 Regulação Emocional deste trabalho que demonstram a importância de estudar este recurso individual como moderador tendo em conta o contexto de crise mundial derivado da inesperada e rápida expansão da doença do coronavírus em 2020. Como já referido, de acordo com Thompson (1991), a regulação das emoções é essencial para a definição do funcionamento social e psicológico de um indivíduo.

Em síntese, o modelo conceptual estuda os eventuais impactos diretos e os efeitos interativos (por via dos papéis moderadores de recursos de trabalho, assim como pessoais) das exigências de trabalho no bem-estar (florescimento) e no mal-estar (*strain*). As ligações interativas entre as variáveis exógenas e o bem-estar são apresentadas por meio de um possível efeito moderador proveniente da regulação emocional. Já as interações das exigências de trabalho no *strain* são assinaladas pelas eventuais moderações dos recursos de trabalho, ou seja, do apoio social (de colegas e chefias) e do controlo no trabalho.

## CAPÍTULO 3

# Metodologia

Neste caso, trata-se de um estudo do tipo correlacional, uma vez que são analisadas as relações entre as variáveis selecionadas. Porém, é de salientar que se trata igualmente de um estudo exploratório, tendo em conta que foi realizado durante uma nova realidade mundial devido à pandemia causada pela propagação da doença COVID-19. A metodologia da investigação repousa numa investigação quantitativa, seguindo uma abordagem dedutiva.

### 3.1 Amostra

A amostra da pesquisa corresponde a uma amostra não probabilista, por conveniência. A população da amostra do estudo é constituída por trabalhadores maiores de idade, sem preferência por uma área profissional específica (por exemplo, Administração, Construção Civil, Educação, entre outros) situados em Portugal e no Luxemburgo (ver Tabela 1A). A maioria dos participantes do estudo indicou trabalhar nas áreas de Administração e Secretariado (21,19%) e nos Serviços Financeiros (19,49%). No entanto, a percentagem de trabalhadores da área de Saúde em Portugal também se destacou, com 13,56%, em comparação com 7,95% dos trabalhadores da mesma área no Luxemburgo. Pessoas de menor de idade, indivíduos não empregados, assim como pensionados, não estão incluídos na população da amostra.

A recolha de dados foi efetuada em dois períodos diferentes (de janeiro a fevereiro e de junho a julho de 2021). Na primeira parte obteve-se um total de 565 participantes (230 do Luxemburgo e 335 de Portugal), e na segunda parte, um total de 322 (130 do Luxemburgo e 192 de Portugal). O número da amostra final diminuiu após a remoção das respostas incompletas aos questionários, repetidas, com participação apenas numa fase do estudo, ou que, de algum modo, não se enquadravam nos critérios básicos definidos para aceitação dos inquiridos no estudo. Sendo que o número da amostra final do estudo, somando os participantes de Portugal e do Luxemburgo, atingiu um total de 227 participantes. Os participantes de Portugal totalizam 143, dos quais 99 são mulheres e 44 homens. Já os participantes do Luxemburgo totalizam 84 indivíduos, dos quais 22 representam o sexo feminino e 62 o sexo masculino. A amostra total do estudo é composta por 37% de participantes provenientes do Luxemburgo e 63% de Portugal. A idade média dos participantes do Luxemburgo é de 30 anos e de Portugal de 40 anos (ver tabela 1B: Estatísticas demográficas – idade), o que resulta numa idade média dos participantes todos de 36 anos. Em ambos os países, o nível de escolaridade mais prevalente é o ensino superior, com um total de 130 participantes (57,27%), seguido pelo ensino secundário (35,24%) e, por fim, em minoria, o ensino básico, com uma percentagem de apenas 7,49 (ver tabela 2: Estatísticas demográficas –

escolaridade). Além disso, os inquiridos selecionaram a dimensão da empresa na qual trabalhavam no momento da recolha de dados, sendo que (em ambos os países) a maioria (43,18%) dos respondentes indicaram trabalhar numa empresa com 250 ou mais trabalhadores e em minoria (15,45%), numa empresa com menos de 10 trabalhadores, isto tendo em conta os resultados de ambos os países somados, (ver tabela 3: Estatísticas demográficas – Dimensão empresa). Porém, é de salientar que uma minoria da população luxemburguesa (12,82%) indicou trabalhar numa empresa com menos de 10 trabalhadores, e que uma percentagem em minoria (12,68%) da população portuguesa a nível nacional revelou trabalhar numa empresa com 50 a 249 trabalhadores (ver tabela 3: Estatísticas demográficas – Dimensão empresa).

Os anos de experiência profissional da população total da amostra reportados indicam que a maioria dos trabalhadores possui entre um e cinco anos de experiência (26,43%) e em minoria situam-se os trabalhadores com experiência inferior a um ano (8,81%) (ver tabela 4: Estatísticas demográficas – Experiência profissional). No entanto, é de salientar que consoante os resultados detalhados apresentados na tabela 4 (Estatísticas demográficas – Experiência profissional), os participantes luxemburgueses reportaram uma percentagem maior de experiência profissional entre um e cinco anos (36,90%), seguido por seis a dez (34,52%). Já como se pode observar na mesma tabela, os participantes portugueses reportaram uma percentagem aproximadamente igual entre os anos de experiência profissional de um a cinco (20,28%), de vinte-e-um a trinta (20,98%) e de onze a vinte (19,58%), resultando assim na observação de que os trabalhadores portugueses que deram o seu contributo para o estudo, são compostos de forma mais marcante por uma população com mais anos de experiência do que a luxemburguesa. A amostra é notoriamente composta por trabalhadores que trabalham por conta de outrem (91,56%), sendo que a diferença entre os mesmos e os trabalhadores por conta própria com (2,67%) ou sem trabalhadores a seu cargo (5,78%) é bastante significativa e pode ser consultada na tabela 5: Estatísticas demográficas – Trabalhador(a) por conta própria/ de outrem.

## **3.2 Procedimento**

As pesquisas efetuadas para a realização da parte teórica basearam-se em artigos científicos e em livros disponíveis em motores de pesquisas (por exemplo, Web of Science, Google Scholar, Science Direct, ResearchGate). As mesmas foram efetuadas com palavras-chave em diversas línguas e relacionadas com a investigação (por exemplo, *challenge and hindrance stressors*, *Well-being*, *COVID-19 pandemic*). Foi feita uma pesquisa por escalas adequadas para o estudo, na qual se manteve essencialmente o foco nos autores principais, os criadores das escalas. De modo a encontrar as traduções adequadas e previamente validadas, foram feitas pesquisas em várias línguas e adaptações caso necessário.

A recolha de dados quantitativa realizou-se em dois tempos diferentes, por meio de dois questionários autoadministrados. Os questionários estiveram disponibilizados em três versões linguísticas distintas, em português (ver anexos 8.1 e 8.4), em inglês (ver anexos 8.2 e 8.5) e em francês

(ver anexos 8.3 e 8.6). Os questionários foram realizados e publicados através da plataforma de inquéritos, Qualtrics XM (*Qualtrics Experience Management*). Esta plataforma permite criar inquéritos para coletar dados qualitativos, assim como quantitativos e possui múltiplos canais como meio de distribuição do mesmo (por exemplo, *e-mail* e redes sociais). A utilização dos questionários efetuados e distribuídos via *internet* representa múltiplas vantagens. Frippiat e Marquis (2010), mencionam que é a forma menos dispendiosa de realizar uma pesquisa quantitativa, sendo que é de fácil acesso para o respondente, assim como para o pesquisador, pois este obtém dados em formato eletrônico, resultando num fácil processamento dos dados. Adicionalmente Frippiat e Marquis (2010), salientam a rapidez com que desta forma se chega a um grande número de respostas e que devido ao seu anonimato proporcionado, pode encorajar o inquirido a revelar opiniões ou comportamentos que poderiam contrariar a norma social. Os mesmos, também explicam que este tipo de questionários realizados por *internet* permitem uma certa avaliação da qualidade dos dados recebidos, uma vez que dá para averiguar o tempo que o respondente consagrou a responder ao inquérito. Complementarmente, tendo em conta a crise a nível mundial causada pela expansão da doença COVID-19, os inquéritos autoadministrados disponíveis via *internet* tornaram-se o mais conveniente, senão mesmo indispensáveis para a obtenção de dados para a realização do presente estudo. Uma vez que os questionários são autoadministrados, insistiu-se em apresentar instruções claras de modo a facilitar a compreensão das perguntas e obter-se respostas verídicas, reais e não induzidas ao erro. Por outro lado, de acordo com Frippiat e Marquis (2010), grande proporção de não-respostas nos questionários realizados por *internet* surgem da ausência de supervisão de um investigador, aumentando assim o risco de mal-entendidos sem a possibilidade de reenquadramento das questões colocadas. Depois de ativar a publicação do questionário no Qualtrics XM, a plataforma gera um link que permite o acesso ao questionário. Foram feitos vários pré-testes do inquérito nas diversas línguas no qual foi traduzido, com o objetivo de obter feedback sobre eventuais melhorias a adotar, assim como facilidade de compreensão, erros gramáticos e estética antes da divulgação do link. Uma vez o questionário completamente finalizado, fez-se a divulgação do mesmo por meio de aplicações de partilha de mensagens e chamadas, assim como por redes sociais. Adicionalmente, os questionários foram impressos e entregues em mão própria a indivíduos que não tinham por alguma razão a possibilidade de acesso direto ao link emitido pelo Qualtrics XM. O processo de recolha de dados foi semelhante em ambos os dois tempos, à exceção de que adicionalmente os participantes que introduziram no primeiro questionário o seu endereço de correio eletrónico, receberam um *e-mail* com o segundo questionário de modo a concluir a sua participação no estudo, assim como lembretes caso necessário para participarem novamente de livre vontade.

Após a recolha de dados finalizada de ambos os inquéritos, efetuou-se a seleção das respostas válidas para a análise estatística do estudo, tendo em conta os critérios mencionados na secção anterior (4.1 – Amostra). De seguida, procedeu-se às análises estatísticas com a aplicação SMART PLS-SEM 3.3.3. Nesta mesma aplicação construiu-se o modelo do estudo com as suas respetivas variáveis, de modo a analisar as hipóteses do estudo previamente definidas.

### 3.3 Composição dos questionários

É de extrema importância evidenciar o anonimato e a confidencialidade dos dados pessoais obtidos dos participantes nesta investigação. Antes dos inquiridos procederem às perguntas do questionário, estes foram informados sobre o objetivo do estudo, sobre a preservação do anonimato e da confidencialidade dos seus dados pessoais. Adicionalmente os inquiridos foram informados sobre a existência de duas recolhas de dados e a importância da sua participação em ambas. Para assegurar a verificação, na análise dos resultados, de que os mesmos indivíduos participaram duas vezes, foi incluída uma questão no inquérito, ao qual o participante teve de responder com um tipo de código composto por iniciais do seu nome e pelos números correspondentes ao dia e mês da sua data de nascimento. Além disso, mas de forma opcional os participantes tiveram a possibilidade de introduzir o seu endereço de correio eletrónico. Em ambas as recolhas de dados, as perguntas do inquérito pertencentes às variáveis do estudo basearam-se, nas últimas 4 semanas vividas do participante, com o propósito de que este não respondesse apenas como se posicionaria no momento da sua participação. A primeira recolha de dados foi realizada com um questionário mais completo, que incluiu múltiplas questões sociodemográficas (por exemplo, idade, género, país de residência), questionadas através de questões abertas e de listas suspensas (*drop-down lists*). Estas questões também são definidas como variáveis de controlo e podem ser essenciais para apurar eventuais comparações nos resultados das análises, assim como também descrevem a amostra. Complementarmente foram colocadas questões sobre eventuais alterações sofridas no âmbito profissional devido à inesperada pandemia provocada pela expansão da COVID-19.

O primeiro questionário inclui também escalas de Likert que visam obter respostas às perguntas ou afirmações feitas de variáveis independentes, sendo estas as exigências do trabalho desafiadoras e de obstáculo (ver secção - 4.3.1 Operacionalização das variáveis).

O segundo inquérito inclui menos questões sociodemográficas do que o primeiro, uma vez que algumas respostas tendem a continuar constantes (por exemplo, idade e anos de experiência profissional). Além disso, nesta segunda fase de recolha de dados, o questionário incluiu igualmente ao primeiro, um espaço para a inserção do tipo de código, e outro para a inserção opcional do endereço de correio eletrónico do inquirido.

Por fim, encontram-se as perguntas e afirmações das variáveis moderadoras do modelo estudado, designadamente, do apoio social, do controlo no trabalho, da regulação emocional cognitiva e de supressão expressiva, assim como das variáveis dependentes, ou seja, o bem-estar psicológico (florescimento), a exaustão emocional, a ansiedade e depressão (ver secção - 4.3.1 Operacionalização das variáveis).

### 3.3.1 Operacionalização das variáveis

Na pesquisa de escalas adequadas para o modelo do estudo, como já mencionado na secção anterior, manteve-se essencialmente o foco nas escalas originais de seus respectivos criadores. Foram feitas múltiplas pesquisas em várias línguas de modo a encontrar as traduções necessárias, já validadas anteriormente por outros autores. Adicionalmente, foram realizadas algumas adaptações para que as perguntas nos questionários ficassem coerentes com os objetivos da presente investigação.

#### Escalas das exigências de trabalho desafiadoras e de obstáculo

As exigências de trabalho repartidas entre *challenge* e *hindrance stressors*, foram analisadas através de 11 itens, dos quais 6 itens fazem parte dos *challenge stressors* (por exemplo, “Não tenho tido tempo suficiente para realizar o meu trabalho”) e 5 itens dos *hindrance stressors* (por exemplo, “Não tenho entendido totalmente o que é esperado de mim no meu trabalho”). O construto utilizado baseia-se nos constructos de Cavanaugh et al. (2000) e de Rodell e Judge (2009).

O *stress* relacionado com *challenge stressors* do trabalho é definido por Cavanaugh et al. (2000), como sendo um tipo de *stress* associado a exigências de trabalho desafiantes. Segundo McCauley et al. (1994, citado em Cavanaugh et al., 2000), exigências de emprego que incluem sobrecarga de trabalho, pressões de tempo, e altos níveis de responsabilidade têm sido caracterizados como desafiantes, porque estas exigências, embora stressantes, estão também associadas a ganhos e crescimento de uma pessoa (Rodell & Judge, 2009).

A escala dos *hindrance stressors* avalia, os níveis percebidos de burocracia, ambiguidade de papéis, conflito de papéis, aborrecimentos na concretização do trabalho (Rodell e Judge, 2009) e insegurança no emprego (Cavanaugh et al., 2000). Estas mesmas exigências são conceitualmente categorizadas como *hindrance stressors* porque são vistas como obstáculos aos ganhos e ao crescimento de um indivíduo (Rodell & Judge, 2009).

Os inquiridos indicaram numa escala de Likert de 1 a 5, onde 1 significa “Não produz *stress*” e 5 “Produz um *stress* extremo”, assim como sugerido por Boswell et al. (2004), o grau de *stress* sentido face às afirmações sobre as exigências do trabalho. A coerência interna das escalas de *challenge* e de *hindrance* apresentadas por Cavanaugh et al. (2000) e por Rodell e Judge (2009), são de um alfa de Cronbach igual a 0,87 e 0,75, respetivamente.

#### Escalas da regulação emocional

A regulação das emoções foi analisada através da escala *Emotion Regulation Questionnaire (ERQ)* de Gross e John (2003). A escala é composta por um total de 10 itens e consiste numa autoavaliação dos participantes, que respondem a afirmações relacionadas a duas estratégias pertencentes à regulação emocional, sendo estas a reavaliação cognitiva e a supressão expressiva. A análise da reavaliação cognitiva é composta por 6 itens (por exemplo, “Quando quero sentir emoções mais positivas (como alegria ou diversão), modifico aquilo em que estou a pensar”). Os restantes 4 itens (por exemplo,

“Guardo as minhas emoções para mim mesmo”) referem-se à supressão emocional. Numa escala de Likert de concordância, os participantes no estudo indicaram de 1 - “Discordo totalmente” a 6 - “Concordo totalmente”, o seu grau de acordo com as afirmações abrangentes à regulação emocional. Os resultados da pesquisa de Gross e John (2003) indicaram pontuações de fiabilidade interna (alfa de Cronbach) de 0,79 para a reavaliação cognitiva e de 0,73 para a supressão expressiva. A tradução francesa da escala foi validada por Christophe et al. (2009), e os coeficientes de consistência interna, ou seja os alfas de Cronbach referentes são de 0,76 para a reavaliação cognitiva e de 0,72 para a supressão expressiva.

### **Escala do apoio social dos colegas e das chefias**

A percepção dos participantes referente ao apoio social dos colegas e da chefia no local de trabalho foi analisada com 3 itens (por exemplo, “Eu posso contar com os meus colegas quando as coisas estão a ficar difíceis no trabalho”) de uma escala do breve questionário sobre análise laboral, *Kurz-fragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA)* desenvolvido por Prümper et al. (1995). De acordo com Prümper et al. (1995), esta escala de três itens pode ser decomposta em apoio social, coesão social e em conflito de papéis e indica assim a medida em que um indivíduo pode confiar no seu ambiente de trabalho. Os mesmos autores, ainda explicam que este breve inquérito coleta itens de instrumentos comprovados ter utilidade para a análise psicológica do trabalho. Os inquiridos responderam às afirmações relacionadas à sua percepção do apoio social no trabalho, através de uma escala de Likert de concordância de 1 a 6 pontos, onde 1 representa “Discordo totalmente” e 6 “Concordo totalmente”. Os autores desta escala apresentam a consistência interna da mesma com um alfa de Cronbach de 0,76.

### **Escala de controlo no trabalho**

Foram retirados os 3 itens que representam o controlo no trabalho (por exemplo, “Eu tenho uma palavra a dizer sobre o que acontece no meu trabalho”) do breve questionário sobre análise laboral (*Kurz-fragebogen zur Arbeitsanalyse - KFZA*) desenvolvido por Prümper et al. (1995). Os participantes indicaram o seu grau de concordância com os itens referentes à latitude do trabalho, numa escala de Likert de 1 a 6 pontos, onde 1 representa “Discordo totalmente” e 6 “Concordo totalmente”. Segundo Prümper et al. (1995), a escala da latitude no trabalho obteve uma consistência interna de um alfa de Cronbach de 0,70.

### **Escala do florescimento**

O bem-estar psicológico foi medido através da escala do *Flourishing (FS)* desenvolvida por Diener et al. (2009). Inicialmente a escala foi chamada de Bem-estar psicológico (*Psychological Well-being - PWB*), porém segundo Schotanus-Dijkstra et al. (2016), a escala foi renomeada de florescimento (*Flourishing scale – FS*), por ser muito parecida à escala do bem-estar psicológico de Ryff.

De acordo com Diener et al. (2010), a escala fornece uma pontuação única de bem-estar psicológico, a sua medida tem boas propriedades psicométricas, e além disso, está fortemente associada a outras escalas de bem-estar psicológico. A escala do florescimento é constituída por oito itens que segundo Diener et al. (2010) descrevem importantes aspetos do funcionamento humano (aspetos de relações positivas, de sentimentos de competência, assim como de sentido e propósito na vida), itens sobre relações sociais (ter apoio e relações gratificantes, contribuindo para a felicidade dos outros, e sendo respeitado pelos outros), um item sobre ter uma vida com objetivos e significado, um item sobre estar envolvido e interessado nas suas atividades, itens sobre o aproveitamento do autorrespeito e otimismo e por fim um item sobre sentir-se competente e capaz nas atividades que são importantes para o inquirido. Os inquiridos assinalaram numa escala de Likert de 5 pontos, onde 1 representa o seu discordo total e 5 o seu acordo total, o seu grau de concordância com as oito afirmações relacionadas com a sua vida em geral. O alfa de Cronbach da escala *Flourishing* apresentado por Diener et al. (2010) é de 0,87.

### **Escala da exaustão emocional**

De acordo com Qiao e Schaufeli (2011), a escala *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)*, desenvolvida na Alemanha por Demerouti e Nachreiner em 1998, pode ser utilizada em qualquer contexto ocupacional e inclui duas dimensões: a exaustão e o *disengagement* do trabalho.

A abordagem de *OLBI* da exaustão emocional abrange aspetos cognitivos, físicos e afetivos da exaustão (Sinval et al., 2019), o que pode facilitar a utilização do construto com trabalhadores de diferentes tipos de atividade. Sendo assim, considerou-se que a abordagem de *OLBI* seria a mais adequada a seguir para atingir os objetivos desta investigação.

A subescala da exaustão possui oito itens que se relacionam a sentimentos de vazio, de sobrecarga de trabalho, de necessidade de descanso e de exaustão física, cognitiva e emocional, Demerouti et al., (2003). Esta subescala, contém afirmações positivas (por exemplo, item 8 – “Quando trabalho, geralmente sinto-me com energia”) e negativas (por exemplo, item 1 – “Há dias em que me sinto cansado(a) antes mesmo de chegar ao trabalho”). Uma vez que se trata de uma escala negativa, de modo a efetuar análises corretas, as respostas dos itens positivos foram invertidas para o negativo. Mézáros et al. (2020), realça que itens positivos pertencentes à escala de *OLBI* devem ser invertidos de modo a analisar o pretendido. Os itens invertidos da subescala da exaustão emocional correspondem aos itens 3, 5, 7 e 8. Foi solicitado aos participantes do estudo que indicassem numa escala de Likert de 1 (Discordo totalmente) a 6 (Concordo totalmente), o seu grau de concordância com as oito afirmações. Demerouti et al. (2002) obteve no estudo dele para a subescala em questão, um alfa de Cronbach de 0.85.

### **Escala de ansiedade e depressão**

A ansiedade e depressão dos inquiridos foi analisada com a escala da ansiedade e depressão *PHQ-4 (Patient Health Questionnaire-4)*, desenvolvida e validada por Kroenke et al. (2009). Os dois primeiros

itens do constructo PHQ-8 (*Patient health Questionnaire-8*) correspondem à escala PHQ-2 (*Patient Health Questionnaire-2*) e os dois primeiros itens da escala GAD-7 (*Generalized Anxiety Disorder-7*) constituem a escala GAD-2 (*Generalized Anxiety Disorder-2*) e estes quatro itens (da escala PHQ-2 e GAD-2) demonstraram ter excelentes características operacionais para avaliar perturbações depressivas e de ansiedade. (Kroenke et al. (2009) compuseram a escala de quatro itens PHQ-4 com os dois identificadores centrais para as perturbações depressivas da escala PHQ-2 (por exemplo, “Senti-me nervoso(a), ansioso(a) ou irritado(a)”) e com os dois identificadores centrais para as perturbações de ansiedade generalizada que também demonstraram ser bons itens de rastreio de pânico, de ansiedade social, e de perturbações de *stress* pós-traumático da escala GAD-2 (por exemplo, “Senti desânimo, desalento ou falta de esperança”). Os inquiridos indicaram numa escala de Likert, de 1 a 6 pontos, onde 1 significa “nunca” e 6 “todos os dias”, a frequência com a qual foram afetados pelos problemas apresentados na escala PHQ-4 (*Patient Health Questionnaire 4*). Kroenke et al. (2009) apresenta a fiabilidade interna para a escala PHQ-4 com um alfa de Cronbach de 0,85.

## CAPÍTULO 4

# Resultados

Desenvolvido por Ringle, Wende e Will em 2005, o SmartPLS é uma das principais aplicações de *software* para a análise de caminhos (Wong, 2013). A modelagem de equações estruturais com estimação por mínimos quadrados parciais (*PLS-SEM*) tem sido empregada nas mais variadas áreas de pesquisa. Além disso, a aplicação SmartPLS permite criar modelos, onde todas as relações podem ser testadas simultaneamente.

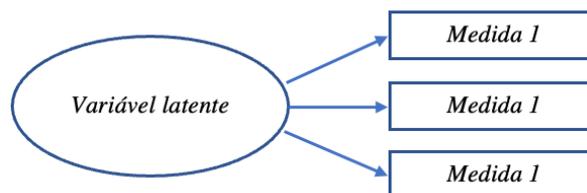
Tendo em conta, a realidade inesperada já abordada anteriormente que o mundo enfrentou em 2020 e 2021, os valores que se teve em conta na execução da análise estatística correspondem a um estudo exploratório.

A análise estatística é composta por um modelo de medição e um modelo estrutural.

### 4.1 Modelo de Medição

O modelo de medição (*measurement model*) indica as relações entre os constructos e os indicadores dos mesmos (Latif et al., 2020). Os resultados referentes a este modelo obtiveram-se após correr análises de *PLS Algorithm* no Smart PLS-SEM 3.3.3. Existem dois tipos de modelos de medição, o reflexivo e o formativo. A medição adequada para o modelo do presente estudo baseia-se num modelo de medição reflexivo. Garson (2014) explica que num modelo reflexivo, as setas vão do fator para os indicadores das variáveis, indicando assim que um constructo unidimensional subjacente determina os valores medidos e representativos dos indicadores das variáveis, ao contrário do modelo de medição formativa, aonde as setas no diagrama do modelo partem das variáveis indicadoras aos fatores, o que significa que um fator modelado formativamente é um composto variável que reflete os indicadores, ou seja, os mesmos que representam as diferentes dimensões do mesmo fator. Para melhor compreensão, segue abaixo uma imagem ilustrativa correspondente a uma variável latente e seus respectivos itens de um modelo reflexivo.

**Figura 2 - Modelo reflexivo: variável latente e seus respectivos itens**



#### 4.1.1 Validade Convergente (*convergent reliability*)

Benitez et al. (2020) explicam que através da análise da validade convergente, é verificado se os itens pertencentes a uma variável latente realmente medem esse mesmo constructo. O teste de validade convergente foi realizado considerando as cargas (*loadings*) externas, a confiabilidade composta (*composite reliability* -  $\rho_c$ ), o alfa de Cronbach (*Cronbach's  $\alpha$* ) e a variância média extraída (*average variance extracted* - *AVE*).

As cargas (*loadings*) de modelos exteriores (modelos de medição) são o foco em modelos reflexivos e representam os caminhos de um fator para as suas variáveis indicadoras representativas. As cargas exteriores representam a contribuição absoluta do indicador para a definição da sua variável latente, (Garson, 2014). De acordo com Garson (2014), as cargas variam de 0 a 1 e em princípio, quanto maiores o valor das cargas, mais forte e mais fiável será o modelo de medição. Hair et al., (2013) explicam que a fiabilidade do indicador pode ser interpretada como o quadrado da carga de medição, ou seja,  $0,708^2 = 0,50$  fiabilidade. As cargas dos itens acima de 0,70 indicam que a construção explica mais de 50% da variação do indicador, e demonstra assim que o indicador apresenta um grau de fiabilidade satisfatório (Sarstedt et al., 2017). Porém, Hair et al. (2013) afirmam que em estudos exploratórios cargas iguais ou acima de 0,40 são aceitáveis. Adicionalmente, Benitez et al. (2020) explicam que não é verdadeiramente problemático obter neste teste valores um pouco mais baixos que o sugerido, desde que sejam cumpridos os critérios de validade e fiabilidade de um constructo. Neste caso, foram excluídos três itens, um item da escala *hindrance stressors* (Exig\_Hin\_6), um item da exaustão emocional (Exhaust\_3\_invertido\_T2) e um item do *Flourishing* (Flourish\_6\_T2). A tabela 6 abaixo, indica os restantes itens e as suas respetivas cargas, sendo que todas cumprem o requisito mínimo de um valor igual ou acima de 0,40.

Num modelo adequado para fins exploratórios, a fiabilidade composta deve ser igual ou superior a 0,60 (Chin, 1998; Höck, 2006, citado em Garson, 2014). A fiabilidade composta varia de 0 a 1, sendo 1 a fiabilidade estimada perfeita. Neste caso, a fiabilidade composta de todos os constructos é validada, sendo que varia de 0,802 até 0,914 (ver tabela 6: Fiabilidade e validade do constructo - Cargas, Alfa de Cronbach, Fiabilidade composta, Variância média extraída).

O alfa de Cronbach aceitável é de um valor maior ou igual a 0,60 para uma variável para fins exploratórios (Garson, 2014). Neste caso, os alfas de Cronbach do estudo variam de 0,708 a 0,875 e cumprem assim o critério mínimo (ver tabela 6: Fiabilidade e validade do constructo - Cargas, Alfa de Cronbach, Fiabilidade composta, Variância média extraída).

A variância média extraída (*AVE*) reflete a comunalidade média para cada fator latente num modelo refletor. Num modelo adequado, a variância média extraída deve ser superior a 0,50 (Chin, 1998; Höck, 2006, citado em Garson, 2014). Já segundo Schloderer et al. (2009), um valor para a variância média extraída superior ou igual a 0,50 assegura que a variável latente subjacente explica em média pelo menos metade da variância dos indicadores. Como apresentado na tabela 6, neste estudo, os valores da variância média extraída de cada variável, cumprem com o devido requisito.

**Tabela 6: Fiabilidade e validade do constructo - Cargas, Alfa de Cronbach, Fiabilidade composta, Variância média extraída**

	<b>CARGAS</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>	<b>FIABILIDADE COMPOSTA</b>	<b>VARIÂNCIA MÉDIA EXTRAÍDA</b>
<b>CHALLENGE STRESSORS</b>		0,828	0,873	0,535
Exig_Ch_1	0,714			
Exig_Ch_3	0,680			
Exig_Ch_5	0,755			
Exig_Ch_7	0,688			
Exig_Ch_9	0,791			
Exig_Ch_11	0,755			
<b>HINDRANCE STRESSORS</b>		0,738	0,835	0,560
Exig_Hin_2	0,686			
Exig_Hin_4	0,739			
Exig_Hin_8	0,749			
Exig_Hin_10	0,814			
<b>REGULAÇÃO COGNITIVA</b>		0,851	0,891	0,581
Regul_cogn_1_T2	0,720			
Regul_cogn_3_T2	0,775			
Regul_cogn_5_T2	0,546			
Regul_cogn_7_T2	0,822			
Regul_cogn_8_T2	0,808			
Regul_cogn_10_T2	0,859			
<b>REGULAÇÃO SUPRESSÃO</b>		0,748	0,802	0,510
Regul_supp_2_T2	0,731			
Regul_supp_4_T2	0,864			
Regul_supp_6_T2	0,685			
Regul_supp_9_T2	0,536			
<b>APOIO SOCIAL</b>		0,804	0,884	0,718
ApSoc_2_T2	0,810			
ApSoc_4_T2	0,882			
ApSoc_6_T2	0,848			
<b>CONTROLO</b>		0,708	0,835	0,630
Contr_1_T2	0,733			
Contr_3_T2	0,883			
Contr_5_T2	0,757			
<b>FLOURISHING</b>		0,836	0,876	0,503
Flourish_1_T2	0,799			
Flourish_2_T2	0,708			
Flourish_3_T2	0,787			
Flourish_4_T2	0,645			

Flourish_5_T2	0,715			
Flourish_7_T2	0,608			
Flourish_8_T2	0,683			
<b>EXAUSTÃO EMOCIONAL</b>		0,831	0,874	0,501
Exhaust_1_T2	0,662			
Exhaust_2_T2	0,736			
Exhaust_4_T2	0,735			
Exhaust_5_invertido_T2	0,733			
Exhaust_6_T2	0,820			
Exaut_7_invertido_T2	0,582			
Exhaust_8_invertido_T2	0,659			
<b>ANSIEDADE E DEPRESSÃO</b>		0,875	0,914	0,727
PHQ4_1_T2	0,863			
PHQ4_2_T2	0,870			
PHQ4_3_T2	0,818			
PHQ4_4_T2	0,860			

#### 4.1.2 Validade discriminante (*discriminant reliability*)

O teste da validade discriminante consiste em verificar se, por exemplo, duas variáveis latentes que se destinam a representar conceitos teóricos diferentes, também são estatisticamente suficientemente diferentes (Benitez et al., 2020). A validade discriminante analisa a distinção de constructos do modelo, assim como se os itens do modelo representam realmente o constructo ao qual pertencem e não a outro. De modo a analisar este teste, teve-se em conta a validade do critério Fornell-Larcker, as cargas cruzadas (*cross-loadings*) e o rácio *Heterotrait-Monotrait (HTMT)*.

A validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker é aprovada caso na tabela deste mesmo critério, o número superior (que é a raiz quadrada da variância média extraída (*AVE*)) em qualquer coluna de fatores for superior aos números (correlações) abaixo dele, (Garson, 2014). A tabela 7 abaixo, indica que o critério de Fornell-Larcker neste estudo foi cumprido.

A regra geral a ter em conta, na análise da validade do critério das cargas cruzadas (*cross-loadings*), indica que as cargas pretendidas devem ser superiores a 0,70 (alguns usam 0,60) e as cargas cruzadas devem ser inferiores a 0,30 (alguns usam 0,40), (Garson, 2014). Porém, de acordo com Garson (2014), no mínimo a ter em conta, é que nenhum indicador de uma variável deva ter uma correlação mais elevada com outra variável latente do que com a sua própria variável latente. Tendo isso em conta, a tabela 25 demonstra que o requisito das cargas cruzadas foi cumprido. Esta tabela encontra-se em anexo, devido ao seu volume extenso.

O critério do rácio *heterotrait-monotrait (HTMT)*, é definido como o valor médio das correlações dos indicadores entre constructos relativamente à média (geométrica) das correlações médias dos indicadores que medem o mesmo constructo, (Ringle et al., 2018). De acordo com Garson (2014), as

correlações hétero-retrato devem ser menores do que as correlações mono-retrato, o que significa que a razão *HTMT* deve ser inferior a 1,00. Na tabela 8 avigorou-se que todos os valores cumprem com o requisito ( $< 1,00$ ). No entanto, destaca-se um valor mais marcante de 0,915 entre os constructos de *challenge-hindrance stressors*, por ambos fazerem parte de uma subdivisão de um só fator, que representa as exigências do trabalho.

**Tabela 7: Validade discriminante - Critério Fornell-Larcker**

	ANS & DEP	APS	CHA	CON	EX EMOC	FLO	HIN	REG COG	REG SUP
ANS & DEP	0,853								
APS	-0,290	0,847							
CHA	0,336	-0,053	0,732						
CON	-0,275	0,586	-0,095	0,793					
EX EMOC	0,606	-0,352	0,472	-0,319	0,708				
FLO	-0,431	0,256	-0,076	0,330	-0,389	0,709			
HIN	0,335	-0,060	0,719	-0,170	0,349	-0,105	0,748		
REG COG	0,015	0,098	0,074	0,168	0,000	0,299	0,064	0,762	
REG SUP	0,170	-0,118	0,102	-0,096	0,246	-0,089	0,025	0,216	0,714

**Tabela 8: Validade discriminante - Critério do rácio *Heterotrait-Monotrait HTMT***

	ANS & DEP	APS	CHA	CON	EX EMOC	FLO	HIN	REG COG	REG SUP
ANS & DEP									
APS	0,340								
CHA	0,376	0,131							
CON	0,340	0,778	0,151						
EX EMOC	0,704	0,416	0,560	0,392					
FLO	0,512	0,313	0,139	0,415	0,487				
HIN	0,409	0,140	0,915	0,245	0,432	0,139			
REG COG	0,075	0,117	0,129	0,211	0,204	0,329	0,107		
REG SUP	0,186	0,143	0,148	0,142	0,302	0,136	0,112	0,315	

## 4.2 Modelo estrutural

No modelo estrutural (*structural model*) estabelecem-se ligações entre os constructos através de um conjunto de caminhos, que normalmente refletem as hipóteses (Ringle et al., 2018). Conforme Mohammed (2020), o modelo estrutural descreve a relação entre o constructo exógeno latente e o constructo endógeno latente. Segundo Ringle et al. (2018), as relações entre constructos podem captar efeitos diretos, assim como indiretos e interativos, ou seja, efeitos de mediação e moderação.

No presente estudo, o procedimento utilizado foi o *bootstrapping* de padrão com uma subamostra de 500 de *leave-one-out*, com substituição, de acordo com os princípios orientadores de Garson (2014), que indica que é a predefinição mais adequada para um estudo exploratório. O cálculo do valor-p foi efetuado a um nível de significância 0,05 (o que corresponde a um intervalo de confiança de 95%).

De modo a decidir sobre a rejeição ou não das hipóteses do modelo definidas anteriormente, é necessário analisar os valores dos coeficientes estruturais padronizados, assim como os seus níveis de significância (valores-p). Os coeficientes estruturais padronizados ( $\beta$ ) indicam as relações entre os constructos, com valores que variam entre -1 e 1. Se o valor-p da mesma relação for inferior a 0,05, existe um impacto da variável independente na variável dependente. Um coeficiente com um valor mais próximo de 1 representa uma relação forte e mais perto do 0 indica uma relação fraca. O seu símbolo determina se a relação é positiva (+) ou negativa (-).

### 4.2.1 Efeitos diretos analisados no modelo

O estudo pretende analisar seis hipóteses com efeitos diretos, ou seja, que analisam o impacto direto positivo ou negativo de uma variável exógena numa variável endógena, sem a intervenção de uma terceira variável. As seis hipóteses englobam três hipóteses relacionadas com a hipótese 1 (H1) e outras três com a hipótese 2 (H2).

Conforme apresentado na tabela 9 abaixo, apenas duas das seis hipóteses cumpriram os requisitos de que o valor *T Statistics* seja superior a 1,96 e os valores-p sejam inferiores a 0,05. O valor *T Statistics* é obtido através do cálculo  $O/STDEV$ , aonde *O* significa *original sample*, representado pelo  $\beta$  neste caso e *STDEV* significa *standard deviation*, que é o valor do desvio-padrão.

A hipótese 1a (H1a), que considera que as exigências de trabalho desafiadoras influenciam negativamente o bem-estar psicológico foi rejeitada ( $\beta = -0,017$ ;  $p > 0,05$ ). Já a hipótese 1b (H1b) ( $\beta = -0,441$ ;  $p < 0,001$ ), assim como a hipótese 1c (H1c) ( $\beta = -0,090$ ;  $p < 0,05$ ) foram suportadas. Deste modo, conclui-se que as exigências de trabalho estimadas desafiadoras têm uma influência positiva no *strain*. Ou seja, a hipótese 1 (H1), foi apenas parcialmente validada.

A hipótese 2a (H2a), cujo objetivo era testar se as exigências de trabalho consideradas obstáculos influenciam negativamente o bem-estar psicológico foi rejeitada ( $\beta = -0,099$ ;  $p > 0,05$ ). A hipótese 2b (H2b), que verifica a influência das exigências de trabalho classificadas como obstáculos na exaustão emocional não foi suportada ( $\beta = -0,039$ ;  $p > 0,05$ ), assim como a hipótese H2c ( $\beta = 0,115$ ;  $p > 0,05$ ).

Sendo assim, a hipótese 2 (H2), que afirma que as exigências de trabalho consideradas obstáculos influenciam o bem-estar psicológico e o *strain* psicológico, não foi suportada.

**Tabela 9: Modelo estrutural - Efeitos diretos**

Hipóteses	Caminhos propostos	Coefficientes estruturais padronizados ( $\beta$ )	Desvios-padrões	T Statistics	Valores-p	Decisões sobre as hipóteses
H1a	CHA → FLO	-0,017	0,079	0,218	0,828	Não suportada
H1b	CHA → EX EMOC	0,441	0,080	5,505	0,000	suportada
H1c	CHA → ANS & DEP	0,216	0,090	2,402	0,017	suportada
H2a	HIN → FLO	-0,099	0,079	1,258	0,209	Não suportada
H2b	HIN → EX EMOC	-0,039	0,079	0,497	0,620	Não suportada
H2c	HIN → ANS & DEP	0,115	0,091	1,263	0,207	Não suportada

Adicionalmente, através do modelo introduzido no aplicativo Smart PLS-SEM, o aplicativo analisou seis relações de efeitos diretos, não previstos a serem analisadas para o presente estudo. No entanto, na tabela 10 observa-se que existem três relações negativas e uma positiva. Sendo que de forma direta e negativa, o apoio social influencia a ansiedade e depressão ( $\beta = -0,171$ ;  $p < 0,05$ ), e do mesmo modo, o apoio social influencia a exaustão emocional ( $\beta = -0,239$ ;  $p < 0,001$ ). Ou seja, o recurso ao apoio social no trabalho pode diminuir o *strain* psicológico. O controlo tem um efeito direto e negativo na exaustão emocional ( $\beta = -0,138$ ;  $p < 0,05$ ). E por fim, a estratégia cognitiva da regulação emocional indica um impacto positivo direto no bem-estar psicológico ( $\beta = 0,360$ ;  $p < 0,001$ ).

**Tabela 10: Modelo estrutural - Efeitos diretos, não incluídos nas hipóteses analisadas**

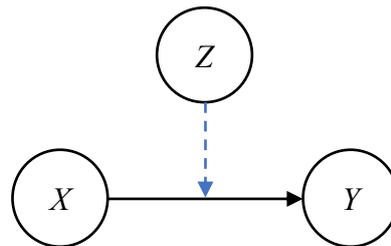
Caminhos propostos	Coefficientes estruturais padronizados ( $\beta$ )	Desvios-padrões	T Statistics	Valores-p	Decisões sobre os caminhos propostos
APS → ANS & DEP	-0,171	0,078	2,191	0,029	suportada
APS → EX EMOC	-0,239	0,064	3,716	0,000	suportada
CON → ANS & DEP	-0,140	0,078	1,786	0,075	Não suportada

CON → EX EMOC	-0,138	0,069	1,990	0,047	suportada
REG COG → FLO	0,360	0,067	5,357	0,000	suportada
REG SUP → FLO	-0,142	0,092	1,538	0,125	Não suportada

#### 4.2.2 Efeitos moderadores do modelo analisados através de variáveis moderadoras

As variáveis moderadoras (Z) podem alterar a relação entre outras duas variáveis do modelo (X e Y). O efeito moderador da variável Z pode alterar a força da relação entre as variáveis X e Y, ou seja, tornar a influência de X em Y mais forte ou mais fraca. Esta interação da variável Z pode alterar igualmente a direção da relação entre X e Y, isto é, tornar a relação inicialmente positiva de X e Y, numa relação negativa e vice-versa. Segue abaixo uma imagem ilustrativa para melhor compreensão desta interação entre variáveis.

**Figura 3 - Modelo de moderação**



A tabela 11 abaixo apresenta todos os resultados dos efeitos interativos analisados através de variáveis moderadoras do modelo do presente estudo. As hipóteses 3 (H3) e 4 (H4), repartidas em sub-hipóteses, ponderam que a regulação emocional exerce um impacto moderador entre a relação dos dois tipos de exigências de trabalho (desafiadoras e de obstáculos) e o bem-estar psicológico, analisado através do florescimento dos trabalhadores. As hipóteses 3a (H3a) e 4a (H4a), que consideravam um efeito moderador do sistema de reavaliação cognitiva da regulação emocional na relação entre as exigências do tipo desafiadoras (H3a) e de obstáculo (H4a) e o bem-estar, não foram suportadas ( $\beta = 0,040$ ;  $p > 0,05$ ,  $\beta = 0,112$ ;  $p > 0,05$ , respetivamente). Igualmente, as hipóteses 3b (H3b) e 4b (H4b), que analisavam o possível papel moderador da supressão expressiva na relação entre as exigências desafiadoras (H3b) e de obstáculos (H4b) e o bem-estar dos trabalhadores não foram validadas ( $\beta = 0,090$ ;  $p > 0,05$ ,  $\beta = 0,099$ ;  $p > 0,05$ , respetivamente).

Ou seja, as hipóteses que ponderavam qualquer influência moderadora proveniente dos recursos individuais dos trabalhadores, neste caso, dos seus sistemas da regulação emocional (sistemas cognitivos e de supressão) nas relações entre as exigências de trabalho (desafiadoras e de obstáculos) e o bem-estar psicológico dos trabalhadores não foram verificadas.

As hipóteses 5 (H5) e 6 (H6) estão divididas em sub-hipóteses que consideram a moderação do apoio social na relação entre as exigências de trabalho (desafiadoras e de obstáculos) e o *strain*. Foi analisado o efeito moderador do apoio social entre a relação das exigências desafiadoras do trabalho e a exaustão emocional (H5a). O mesmo efeito foi analisado entre as mesmas exigências profissionais e o fator da ansiedade e depressão (H5b). Ambas as hipóteses (H5a) e (H5b) foram rejeitadas ( $\beta = -0,123$ ;  $p > 0,05$ ,  $\beta = 0,232$ ;  $p > 0,05$ , respetivamente).

Do mesmo modo, foram analisados os possíveis efeitos moderadores do apoio social no trabalho entre as exigências de obstáculo e a exaustão emocional (H6a) e entre as mesmas exigências e o fator da ansiedade e depressão (H6b). Igualmente, em ambos os casos, estas hipóteses também não foram corroboradas ( $\beta = 0,088$ ;  $p > 0,05$ ,  $\beta = 0,124$ ;  $p > 0,05$ , respetivamente).

As hipóteses 7 (H7) e 8 (H8), estruturadas em sub-hipóteses, ponderam que o controlo no trabalho modera a relação entre as exigências de trabalho (desafiadoras e de obstáculos) e o *strain*. As hipóteses 7a (H7a) e 8a (H8a), que verificam as possíveis moderações do controlo de trabalho entre a ligação das exigências de trabalho do tipo desafiadoras (H7a) e de obstáculos (H8a) e a exaustão emocional foram rejeitadas, ( $\beta = 0,141$ ;  $p > 0,05$ ,  $\beta = -0,064$ ;  $p > 0,05$ , respetivamente). Não foi encontrado nenhum efeito moderador proveniente do controlo de trabalho entre as exigências de trabalho desafiadoras e a ansiedade e depressão (H7b) ( $\beta = -0,083$ ;  $p > 0,05$ ). Entre as exigências de trabalho consideradas de obstáculo e a ansiedade e depressão, também não foi detetada nenhuma moderação, e portanto a hipótese H8b foi igualmente rejeitada ( $\beta = -0,104$ ;  $p > 0,05$ ).

Neste caso, os recursos de trabalho do modelo (apoio social e controlo no trabalho) não tiveram qualquer influencia nas relações das exigências profissionais (desafiadoras e de obstáculos) e o *strain* psicológico (exaustão emocional, ansiedade e depressão). Em síntese, os resultados obtidos indicam que nenhuma das hipóteses moderadoras propostas no modelo do estudo foi suportada.

**Tabela 11: Modelo estrutural - Efeitos interativos (analisados através de efeitos moderadores)**

Hipóteses	Caminhos propostos	Coefficientes estruturais padronizados ( $\beta$ )	Desvios-padrões	T Statistics	Valores-p	Decisões sobre as hipóteses
H3a	COGN * CH → FLO	0,040	0,167	0,238	0,812	Não suportada
H3b	SUPR * CH → FLO	0,090	0,124	0,730	0,466	Não suportada

H4a	COGN * HI → FLO	0,112	0,114	0,976	0,330	Não suportada
H4b	SUPR * HI → FLO	0,099	0,153	0,649	0,517	Não suportada
H5a	AS * CH → EX EMOC	-0,123	0,142	0,864	0,388	Não suportada
H5b	AS * CH → ANS & DEP	0,232	0,230	1,007	0,314	Não suportada
H6a	AS * HI → EX EMOC	0,088	0,097	0,898	0,369	Não suportada
H6b	AS * HI → ANS & DEP	0,124	0,120	1,032	0,303	Não suportada
H7a	CON * CH → EX EMOC	0,141	0,162	0,869	0,385	Não suportada
H7b	CON * CH → ANS & DEP	-0,083	0,151	0,551	0,582	Não suportada
H8a	CON * HI → EX EMOC	-0,064	0,091	0,703	0,482	Não suportada
H8b	CON * HI → ANS & DEP	-0,104	0,109	0,952	0,342	Não suportada

### 4.3 Alterações ressentidas no trabalho

Adicionalmente, foram analisados os dados obtidos relativamente às alterações ressentidas pelos trabalhadores participantes do estudo face à crise mundial provocada pela propagação da doença COVID-19. É de salientar que os dados referidos foram recolhidos numa primeira fase do estudo em janeiro e fevereiro 2021, aonde a situação pandémica se apresentava bastante preocupante em ambos os países (segunda vaga). Os inquiridos responderam a inúmeras questões sobre as suas situações de trabalho no momento da sua participação e pré-pandemia. Com os resultados obtidos, efetuaram-se comparações entre os dois tempos (pré-pandemia e momento da participação) e entre países.

A maioria dos participantes, aproximadamente 86% em ambos os países, sinalizou trabalhar a tempo inteiro durante a recolha de dados (ver tabela 12). Comparativamente, os horários de trabalho pré-pandemia não mostraram terem sofrido alterações significativas (ver tabela 13). Igualmente, no que consta, o trabalho a tempo parcial, não sofreu mudanças significativas em ambos os países.

Quanto à modalidade de trabalho dos participantes, os dados obtidos através da comparação da tabela 14 com a tabela 15, revelaram um aumento do teletrabalho/ trabalho remoto de 22,22% na população total, de 10,84% no Luxemburgo e de 27,47% em Portugal, durante a pandemia comparativamente à situação pré-pandemia. Os dados recolhidos revelaram que antes da pandemia, nenhum dos inquiridos do Luxemburgo trabalhava remotamente e apenas uma percentagem mínima em Portugal de 1,40% usufruía desta modalidade. Após o surgimento da crise pandémica, o trabalho presencial dos questionados, diminuiu em ambos os países. Mais especificamente, o trabalho presencial diminuiu no Luxemburgo de 78,31% para 54,22% e em Portugal de 86,71% para quase metade, ou seja 45,77%. Como era de se esperar, tendo em conta o contexto no qual se efetuou o estudo, as percentagens do trabalho híbrido aumentaram, passando de 7,23% para 24,10% no Luxemburgo e de 5,59% para 21,13% em Portugal.

Ainda que a situação pandémica devido à expansão do vírus SARS-CoV-2 tenha trazido alguma incógnita sobre o futuro financeiro pessoal e organizacional no mundo, uma percentagem de 22,03% de 227 participantes, assinalou que a sua situação financeira terá melhorado (ver tabela 16). A maioria dos inquiridos, perto dos 60% em ambos os países, revelou que a sua situação financeira permaneceu idêntica. Apenas uma minoria de 4,41% selecionou “Não sei, não respondo” como resposta.

Como indicado na mesma tabela, a situação financeira dos inquiridos luxemburgueses aumentou de 32,14%, já a dos participantes portugueses aumentou de 16,08%. No entanto, é de salientar que aproximadamente a mesma percentagem em Portugal, 14,69% de 143 portugueses, indicou que a sua situação financeira piorou. Uma percentagem de 5,95% de 84 questionados da população luxemburguesa revelou igualmente uma diferença negativa.

A tabela 17 demonstra que a maioria dos 227 respondentes do estudo (em ambos os países) respondeu de forma otimista que considerava extremamente improvável (26,19% dos participantes luxemburgueses e 14,69 dos participantes portugueses), improvável (35,71% dos inquiridos luxemburgueses e 39,85% dos inquiridos portugueses) ou neutro (28,57% dos questionados do Luxemburgo e 30,77% dos questionados de Portugal) perder o seu emprego nos próximos anos. Na mesma tabela, pode-se observar que apenas alguns participantes, ou seja, 7 indivíduos (8,33%) do Luxemburgo e 16 (11,19%) de Portugal consideraram provável perder o seu emprego nos próximos anos. Além disso, apenas 1 pessoa (1,19%) do Luxemburgo e 5 pessoas (3,50%) de Portugal responderam que consideravam que esse risco seria extremamente provável.

Foram colocadas questões específicas, aonde os participantes puderam indicar as alterações experienciadas no seu trabalho devido à crise pandémica.

Após a análise das respostas obtidas na tabela 18, verificou-se que o número de horas de trabalho, de forma geral, teve tendência a ser tanto como antes, representado por um pouco mais da metade (53,74%) da população total de 227 respondentes (64,29% dos inquiridos do Luxemburgo e 47,55% dos inquiridos de Portugal). Uma percentagem de 31,72% dos dois países juntos (27,38% dos respondentes do Luxemburgo e 34,27% dos respondentes de Portugal) revelou a tendência a ter mais horas de trabalho a prestar. Uma minoria de 14,54% relatou ter tido menos horas do que antes da pandemia a efetuar. Isto ocorreu de forma igual em ambos os países.

A diversidade de tarefas (ver tabela 19) continuou maioritariamente constante de forma geral (50,88%) em ambos os países, nomeadamente, aproximadamente metade da população questionada do Luxemburgo (53,57%) e de Portugal (49,30%) revelou essa constância. No entanto, 37,17% dos 226 respondentes indicaram ter de efetuar tarefas mais diversas do que antes. As respostas obtidas dos participantes do Luxemburgo apresentam uma percentagem de 33,33% e as dos portugueses, uma percentagem semelhante de 39,44%. Os restantes 11,95% dos participantes na sua totalidade (N=226) indicaram ter menos diversidade de tarefas no seu trabalho do que anteriormente. Por países, obtiveram-se percentagens semelhantes, ou seja, 13,10% dos luxemburgueses e 11,27% dos portugueses relataram existir menos diversidade de tarefas laborais.

Adicionalmente, relativamente à autonomia em planear e executar o trabalho, a maioria (66,22%) dos 225 participantes indicou “tanto quanto antes” (ver tabela 20). Os resultados demonstram que os inquiridos de ambos os países obtiveram uma percentagem muito semelhante (de 64,29% no Luxemburgo e 67,38% em Portugal). Igualmente, com percentagens parecidas nos dois países, 14,29% dos questionados luxemburgueses e 16,31% dos portugueses indicaram, no total, que 15,56% dos respondentes relataram “menos do que antes”. Já 41 respondentes de 225 (18,22%) revelaram ter mais autonomia para planear e executar o trabalho do que antes. As percentagens por país que deram esta resposta representam 21,43% no Luxemburgo e 16,31% em Portugal.

Além disso, analisou-se, se as relações interpessoais com os colegas e com o(a) supervisor(a) teriam aumentado, permanecido constantes ou se haveriam diminuído. Em ambos os países, como se pode observar nas tabelas 21 e 22, as relações tiveram tendência a diminuir ou a ficar constantes, contra uma minoria que assinalou ter, de facto, mais interações com os colegas e com as chefias. As relações interpessoais com os colegas diminuíram de 50,66% em geral (47,62% no Luxemburgo e 52,45% em Portugal), comparado ao período pré-pandemia. Já 40,09% dos 227 respondentes (41,67% na população luxemburguesa e 39,16% em Portugal), indicaram que as mesmas relações permaneceram constantes. Por fim, uma menor percentagem de apenas 9,25% (10,71% no Luxemburgo e 8,39% em Portugal), ressentiu um aumento deste tipo de relação. No que diz respeito às relações interpessoais dos trabalhadores com a chefia, uma maioria de 52,86% (50% no Luxemburgo e 54,55% em Portugal) acredita que este tipo de relação não sofreu nenhum impacto desde o período anterior da propagação do Coronavírus 2. Já uma percentagem total de 37% dos 227 respondentes (36,90% no Luxemburgo e 37,06% em Portugal) indicou que estes tipos de relações, não de menor importância, diminuíram.

Por fim, ainda assim, 10,13% da população total (13,10% no Luxemburgo e 12% em Portugal) revelaram que este tipo de relação terá mesmo aumentado. Ou seja, em alguns casos, a interação pode ter diminuído devido ao isolamento, mas, por outro lado, em certos postos terá obrigatoriamente aumentado de modo a fazer face aos acontecimentos inesperados.

Quanto à necessidade de atenção e concentração nas tarefas do trabalho (ver tabela 23), uma maioria de 66,67% no Luxemburgo e de 61,54% em Portugal, ou seja, 63,44% da população total, revelou não ter sentido alterações neste aspeto. Por outro lado, uma percentagem interessante de 23,81% do Luxemburgo e 31,47% de Portugal, isto é, 28,63% dos respondentes em ambos os países, relatou ter necessitado mais do que antes destas *skills*. Apenas uma minoria, inferior a 10% indicou necessitar menos de atenção e concentração nas tarefas do trabalho do que antes do aparecimento da drástica expansão da doença COVID-19.

Por fim, quis-se averiguar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal no momento crítico da recolha de dados (ver tabela 24). Aqui, surpreendentemente, a maioria dos respondentes, 47,58%, ou seja, quase metade dos participantes (58,33% no Luxemburgo e 41,26% em Portugal), sinalizou manter um equilíbrio igual a antes da pandemia. Porém, é de sinalizar uma percentagem menos benéfica de 25% do Luxemburgo e de 37,06% de Portugal, o que resultou em 32,60% da população total, que assinalou ressentir menos equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. No entanto, em minoria, mas ainda relevante, 19,82% dos participantes do estudo (16,67% no Luxemburgo e 21,68% em Portugal), revelou que este equilíbrio terá mesmo aumentado.



## CAPÍTULO 5

# Discussão

Foram efetuados muitos estudos empíricos ao longo das décadas passadas que relataram e analisaram o potencial impacto das exigências de trabalho no bem-estar e mal-estar psicológico de trabalhadores de múltiplas áreas profissionais.

No entanto, a doença do coronavírus SARS-CoV-2, descoberta na China no final do ano de 2019, afetou de forma direta ou indireta, todos os indivíduos no mundo (Mukhtar, 2020). Luo et al. (2020) também especificam que a pandemia provocada pela propagação deste vírus, tenha causado um grande impacto psicológico em todo o mundo.

A presente pesquisa focou-se em avaliar o potencial impacto direto e negativo das exigências de trabalho do tipo *hindrance* e *challenge* no bem-estar, assim como o seu impacto direto e positivo no mal-estar de trabalhadores do Luxemburgo e de Portugal, tendo em conta a crise mundial causada pela situação pandémica. O bem-estar é analisado através da análise do florescimento dos trabalhadores participantes no estudo, e o seu mal-estar psicológico é analisado através do *strain* ressentido, composto pela exaustão emocional, ansiedade e depressão. Com o modelo do presente estudo, inspirado no modelo *Job Demand-Control-Support (JDCS)* de Karasek e Theorell (1990), pretendeu-se perceber se os recursos de trabalho, ou seja, o apoio social e o controlo no trabalho, moderavam a relação entre as diversas exigências de trabalho (desafiadoras e de obstáculos) e o *strain* psicológico.

Tendo em conta o contexto de pandemia em que a investigação foi realizada, considerou-se primordial verificar, adicionalmente, a capacidade moderadora da autorregulação emocional (sistemas cognitivos e de supressão) entre a relação das exigências profissionais e o seu eventual impacto no bem-estar dos trabalhadores. Brotheridge e Grandey (2002) afirmam que os níveis de *stress* reportados contam com a contribuição de características do trabalho, assim como individuais.

Além disso, na presente investigação, foram recolhidos dados para fins comparativos da situação de trabalho dos inquiridos pré e durante pandemia, assim como entre países.

Primeiramente, são abordados e discutidos os resultados obtidos na tabela 9, que apresenta as relações diretas do modelo. Numa segunda parte da discussão, são mencionados os resultados obtidos das análises efetuadas para averiguar as relações interativas, por meio de um conjunto de fatores moderadores. Por fim, são apresentados os resultados mais interessantes, que resultaram das comparações pré e durante a pandemia.

Apesar de estudos empíricos desenvolvidos anteriormente, por exemplo, por Boswell et al. (2004), LePine et al. (2005), Rodell e Judge (2009) e por Webster e Adams (2020) relatarem uma relação negativa entre os tipos de exigências desafiadoras do trabalho e o bem-estar psicológico de trabalhadores, a hipótese H1a não foi suportada no presente estudo. Adicionalmente, muito embora as

exigências consideradas obstáculos tendam a impedir os potenciais ganhos e o crescimento de um indivíduo, e que em princípio estejam também relacionados de forma negativa com o bem-estar, os resultados obtidos nesta investigação não validaram esta relação (H2a).

Boswell et al. (2004) demonstraram com os resultados obtidos nas suas análises, que de facto, ainda que as exigências desafiadoras e de obstáculos possam ter um impacto distinto nos resultados do trabalho, ambos os tipos de exigências estão positivamente relacionados com o *stress* psicológico, ambos os tipos de exigências influenciam negativamente o *strain*.

De acordo com Jex (1998, citado em Webster & Adams, 2020; LePine et al., 2005), reações negativas como a exaustão, a ansiedade e a depressão com as quais se deparam indivíduos devido a *stress* ressentido no âmbito do seu trabalho definem o *strain* psicológico. Portanto, de modo a analisar o *strain* na sua integridade, nesta investigação empírica, optou-se por analisar os eventuais efeitos diretos e positivos, que as exigências de trabalho possam ter na exaustão emocional, assim como na ansiedade e depressão.

Estudos empíricos realizados por Yao et al. (2015), Wu et al. (2020) e Lepine et al. (2004), indicaram com seus respetivos resultados uma relação positiva direta entre os stressores profissionais desafiadores e de obstáculos e a exaustão emocional. No entanto, no presente estudo, esta teoria foi apenas parcialmente suportada. A hipótese (H1b) que supõe o impacto positivo a partir das exigências desafiadoras na exaustão emocional foi validada e, portanto, vai ao encontro da teoria anteriormente mencionada. Já a hipótese (H2b) que considera que as exigências de trabalho consideradas obstáculos possam estar positivamente relacionados com a exaustão emocional foi rejeitada.

Webster e Adams (2020), Lepine et al. (2005) concordam que ambos os stressores têm uma relação positiva com os *strains* e Rodell e Judge (2009) declaram que ambos os stressores estão positivamente relacionados com a ansiedade. Os resultados obtidos indicam uma relação direta e positiva entre as exigências de trabalho do tipo desafiadores e a ansiedade e depressão (H1c), já a suposta influência proveniente das exigências de obstáculos (H2c) não foi comprovada.

Ou seja, os resultados obtidos no presente estudo relativamente à teoria de que ambos os tipos de exigências (desafiadoras e de obstáculo) têm uma relação positiva com os *strains* foi apenas parcialmente validada. Isto porque as respetivas hipóteses analisadas, somente encontraram uma relação positiva entre as exigências desafiadoras e os fatores do *strain* (exaustão emocional, ansiedade e depressão).

Apesar das múltiplas razões evidenciadas no ponto 2.4 – Regulação emocional, que ressaltam a relevância de averiguar os eventuais efeitos moderadores da regulação emocional na presente pesquisa, os resultados obtidos e apresentados na tabela 11, mostram-se contraintuitivos, uma vez que nenhuma das hipóteses em questão (H3a, H3b, H4a e H4b) foi suportada. Por outras palavras, não foi possível identificar efeitos moderadores significativos dos sistemas cognitivos entre as exigências de trabalho (desafiadoras e de obstáculos) e o bem-estar (H3a e H4a). Do mesmo modo, as interações de moderação

da supressão expressiva entre as mesmas exigências profissionais e o bem-estar dos trabalhadores (H3b e H4b) também não foram suportadas.

O modelo de Joseph e Newman (2010), concebido para analisar, com as suas respetivas dimensões por ordem, a inteligência emocional e seu impacto no desempenho profissional, indica que, para medir a regulação das emoções é necessário analisar previamente a perceção das emoções e a compreensão das mesmas. Além disso, Joseph e Newman (2010) mencionaram que, para explicar tais sequências, recorreram ao modelo Modal das emoções de Gross & Thompson (2007), que propõe que um estímulo requer primeiramente atenção, seguido de uma avaliação e, por fim, uma análise, ou seja, uma resposta. No mesmo estudo empírico de Joseph e Newman (2010), os resultados indicaram que grande parte da relação entre a perceção emocional e a regulação emocional é mediada pela compreensão emocional. De acordo com Margis R. et al. (2003), a resposta que uma pessoa dá ao *stress* depende maioritariamente da forma como o indivíduo filtra e processa a informação e a avaliação que faz sobre as situações ou estímulos a serem considerados como relevantes, agradáveis ou aterrorizantes.

Foram analisados os possíveis efeitos moderadores das características de trabalho (apoio social e controlo no trabalho) na relação entre as exigências do trabalho e sintomas do *strain*, inspirados no modelo de Karasek e Theorell (1990). De acordo com Vilas-Boas e Cerqueira (2017), o modelo prevê que o *strain* percebido no trabalho seja resultado de uma interação entre as exigências psicológicas do trabalho, o controlo e o apoio social. Contudo, no presente estudo, os efeitos moderadores do apoio social, entre as exigências de trabalho desafiadoras e o *strain* (exaustão emocional, ansiedade e depressão) (H5a e H5b) não foram validadas. Também não foi encontrado um efeito moderador do apoio social entre as exigências do tipo de obstáculo e o *strain*, (H6a e H6b). Assim sendo, os resultados obtidos não confirmaram a teoria anteriormente descrita no que concerne estes possíveis efeitos moderadores (ver secção 2.5 Apoio social). Os resultados da investigação empírica de Heicke (2011) não demonstraram nenhuma correlação possível do apoio social (dos colegas e dos superiores), entre o papel dos pastores e o *burnout*. Heicke (2011) considera que possíveis razões para explicar tal ausência de relação possa ser o facto de que os colegas e os supervisores raramente estariam por perto, que o contacto com os colegas e os superiores possa não fazer parte do trabalho diário e que, caso necessário, ser procurado. De salientar, a exaustão emocional é considerada uma dimensão do *burnout* e presume-se que seja pelas mesmas razões que, na presente pesquisa, o apoio social não tenha moderado a relação entre as exigências de trabalho e o *strain*, composto pela exaustão emocional, a ansiedade e a depressão. Wallace (2005) explica que o apoio aos colegas de trabalho pode ter efeitos amortecedores benéficos para com algumas exigências do trabalho, como a sobrecarga, mas efeitos amplificadores negativos para outras exigências do trabalho, nomeadamente as horas passadas no escritório. Portanto, de acordo com Wallace (2005), de modo a poder observar as relações específicas entre as diferentes combinações destas variáveis, é importante manter a especificidade tanto das exigências do trabalho como do apoio social, uma vez que nem todas as estratégias de apoio são benéficas e algumas podem mesmo ser prejudiciais para o bem-estar dos trabalhadores. Para além disso, segundo Karasek et al. (1982, citado em Wallace,

2005), a existência de um possível efeito de transferência de *stress*, que é mais prevalecente quando os indivíduos têm relações de apoio emocional proveniente de outros indivíduos, e a sua eficácia de amortecimento também depende da quantidade de *stress* que está a ser ressentida por aqueles que rodeiam o indivíduo. Espera-se que o apoio social dos colegas possa amortecer o eventual impacto negativo de exigências de trabalho no *strain* dos trabalhadores, porém pode mesmo surgir num aumento de mal-estar, quando os colegas igualmente muito stressados sentem preocupação, empatia e compreensão (por vivência de situação parecida) uns para com os outros. Isto porque, transmitem os seus sentimentos de *strain* uns para os outros, aumentando os efeitos negativos ressentidos no local de trabalho para com o mesmo. Terry, Neilsen e Perchard (1993, citado em Van Der Doef e Maes, 1999) consideram que o apoio social apenas pode atenuar os potenciais efeitos negativos das exigências, sendo estas um fator de *stress*, apenas se o apoio social corresponder ao fator de *stress* experienciado.

Os resultados obtidos nas análises não suportaram as hipóteses de que o controlo no trabalho possa ter alterado as ligações entre as exigências de trabalho desafiadoras e o *strain* (H7a e H7b), assim como também não foram validadas as hipóteses que analisaram os possíveis efeitos moderadores do controlo entre exigências consideradas obstáculos e o *strain* (H8a e H8b). Por conseguinte, as hipóteses e os respetivos fundamentos já apresentadas previamente (ver secção 2.6 controlo no trabalho) não foram suportadas.

Numa pesquisa efetuada por Boswell et al. (2004), o controlo no trabalho não moderou a relação entre o *stress* desafiador e os *work outcomes*, o que, no entanto, serviu como constatação de que nem todos os empregos podem ter um controlo discricionário, mesmo que os mesmos empregos estejam associados positivamente a exigências de trabalho do tipo desafiantes. Embora no presente estudo a variável endógena não seja a mesma (*strain*) como no estudo de Boswell et al. (2004) (*work-outcomes*), esta observação é válida para ambos os trabalhos. Conforme Kushnir e Melamed (1991, citado em Wallace, 2005), efeitos moderadores podem ser mais prováveis quando o tipo específico de controlo corresponder mais especificamente com as exigências específicas do trabalho. Como exemplo, Wallace (2005), explica que o controlo das horas de trabalho pode ser mais eficaz para amortecer os efeitos de longas horas de trabalho do que simplesmente ter uma descrição geral no seu trabalho ou na vida.

O aplicativo Smart PLS-SEM permitiu através do modelo introduzido no aplicativo, obter resultados adicionais, não previstos a serem analisados neste estudo (ver Tabela 10). Estes resultados indicam que o apoio social influencia de forma direta, negativamente o *strain* psicológico, que de acordo com Jex (1998, citado em Webster & Adams, 2020; LePine et al., 2005), é composto pela exaustão, a ansiedade e a depressão devido a fatores de *stress* no ambiente de trabalho. Este resultado vai ao encontro da constatação de Wallace (2005), que alega que geralmente o apoio social é percebido como uma estratégia de *coping*, que não só funciona como efeito moderador, mas também como efeito direto principal na redução ou alívio do *stress*, e que, portanto, é capaz de aumentar o bem-estar dos trabalhadores.

Adicionalmente, os resultados assinalam que a latitude de decisão no trabalho ameniza a exaustão emocional. De facto, de acordo com Boswell et al. (2004), a ausência de controlo, complementarmente ao sentimento de grande pressão, desencadeia uma situação de falta de bem-estar.

Por fim, os resultados adicionais ainda revelam que a estratégia cognitiva da regulação emocional tem um impacto positivo no bem-estar psicológico, neste caso analisado através do florescimento. Segundo John e Gross (2004), a reavaliação cognitiva pode, por exemplo, permitir a troca entre o “dar e receber” durante uma entrevista de admissão, ser vista como uma oportunidade para descobrir o quanto um indivíduo gosta da escola, e não tanto como um teste que está a ser feito para avaliar o seu valor. Este modo de reavaliação leva a pensamentos mais positivos, eliciando o bem-estar.

Das questões efetuadas com o intuito de analisar as alterações de trabalho sentidas devido à pandemia, alguns resultados revelaram um movimento positivo e benéfico para os indivíduos, enquanto outros indicaram um movimento negativo. Os detalhes e especificação sobre estas análises encontram-se no ponto 5.1.2.3 - Alterações ressentidas no trabalho. Como de esperar, devido à pandemia, houve um aumento de teletrabalho entre os participantes do estudo. É de salientar, que nenhum dos inquiridos do Luxemburgo, assinalou trabalhar em modo remoto antes da pandemia, e que apenas 1,40% da população portuguesa usufruía desta modalidade. Adicionalmente, o trabalho presencial diminuiu e o trabalho híbrido aumentou. 22,03% de 227 participantes indicaram que a sua situação financeira terá melhorado. Isto pode ser explicado pelo facto de ter havido mais restrições de socialização nas ruas, logo o consumo poderá ter diminuído. Cafés, restaurantes, lojas físicas e *online* fecharam as portas e algumas deixaram de aceitar encomendas. Consciente ou inconscientemente, isto poderá ter influenciado algumas economias. No entanto, também é de salientar que 11,45% dos 227 inquiridos indicaram que a sua situação financeira piorou. Porém, neste caso, os números não surpreendem, uma vez que tiveram de se efetuar muitas alterações para fazer face à pandemia, e algumas não a favor dos trabalhadores, de modo que as empresas não sofressem demasiadas consequências. Ainda que muitos trabalhos tiveram de parar, 31,72% da amostra total assinalou ter tido mais horas de trabalho a prestar. Mais uma vez, este estudo incluiu todo o tipo de áreas profissionais, e algumas áreas, assim como a da saúde e de higienização, enfrentaram sobrecargas de trabalho.

A diversidade de tarefas aumentou em 37,17% (amostra total). As relações interpessoais com os colegas diminuíram em 50,66%, em geral. No entanto, 40% dos 227 respondentes indicaram que este tipo de relação interpessoal ficou constante, e apenas, uma minoria (9,25%) reportou um aumento deste tipo de relação. No que consta as relações interpessoais dos trabalhadores com a chefia, 52,86% dos participantes (50% no Luxemburgo e 54,55% em Portugal) acredita que este tipo de relação não sofreu nenhum impacto desde o período antes da propagação do Coronavírus 2. 37% dos 227 inquiridos avaliou que a relação interpessoal com a chefia tenha diminuído, e 10,13% revelaram que este tipo de relação terá mesmo aumentado. Os inquiridos indicaram um aumento da necessidade de atenção e concentração nas tarefas do trabalho de 28,63%, e apenas 10% avaliou necessitar menos. Como último ponto, quis-se avaliar eventuais alterações no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, uma vez que este fator também

é considerado importante para o bem-estar. Sendo que, 32,60% dos respondentes indicaram sentir menos equilíbrio, 19,82% consideraram sentir um aumento, e aproximadamente metade, 47,58% dos respondentes consideraram sentir um equilíbrio constante.

Em suma, as únicas hipóteses suportadas no presente estudo (H1b e H1c) validam a teoria de que as exigências de trabalho, do tipo desafiadoras influenciam diretamente e de forma positiva o *strain* psicológico.

Conclui-se, após examinação dos resultados obtidos na presente investigação, que o modelo proposto para responder às questões do estudo possa não ser o mais adequado. Adicionalmente, a amostra do estudo é composta por trabalhadores de diferentes áreas profissionais, sendo que os resultados obtidos podem ser menos fiáveis, uma vez que os tipos de exigências podem ser distintos de profissão para profissão e requerem diferentes recursos organizacionais. Assim, como já acima referido, algumas profissões puderam ter exigido mais desempenhos e horas de trabalho do que outras durante o período pandémico.

Alguns autores partilham a ideia de que a divisão entre os *challenge* e *hindrance stressors* não está bem definida. Acredita-se ser menos apropriado generalizar os seus significados para todas as profissões. Ademais, de acordo com Brady & L. Cunningham (2019), o que uns trabalhadores consideraram ser um *hindrance stressor*, outros, ao contrário, podem avaliar como sendo um *challenge stressor*. Brady & L. Cunningham (2019) explicam que existe um processo avaliativo, no qual cada indivíduo avalia o significado e as implicações de uma exigência em relação ao seu bem-estar e que, portanto, a mesma exigência pode não ter o mesmo significado para todos os indivíduos. Adicionalmente, às repartições das exigências de trabalho do tipo *hindrance* e do tipo *challenge*, poderá ser útil estudar outro tipo de exigência. Kern et al. (2021) considera cada vez mais importante analisar também as exigências de trabalho sociais, para se apurar resultados mais detalhados. Kern et al. (2021) explicam que muitas vezes, os *hindrance stressors* precisam ser superados (por exemplo, uma falha evitável da máquina) para prosseguir o trabalhando em direção às metas predefinidas, porém, em alguns casos, eles também podem ser percebidos como incontroláveis (por exemplo, alguns conflitos sociais). Contudo, deduziu-se que o modelo escolhido para explorar as questões de pesquisa do presente estudo eventualmente não terá sido o mais apropriado.

## Conclusões e Recomendações

### 6.1 Conclusões

Através do presente estudo pretendeu-se testar como as exigências do trabalho poderiam afetar o bem-estar dos trabalhadores, no contexto da pandemia causada pela doença COVID-19.

Foram analisados os eventuais efeitos diretos e negativos das exigências de trabalho (consideradas desafiadoras e de obstáculos) no bem-estar psicológico (florescimento), assim como os seus possíveis efeitos diretos e positivos no *strain* psicológico (exaustão emocional, ansiedade e depressão). O modelo do estudo baseou-se no modelo *Job Demand Control Support (JDCS)* de Karasek e Theorell (1990), portanto, testaram-se adicionalmente as possíveis relações interativas com impacto no *strain* psicológico, provenientes da moderação dos recursos de trabalho (suporte social e controlo no trabalho). Tendo em conta o contexto pandémico, como sistema de *coping*, testou-se, ainda, as possíveis relações interativas através dos efeitos moderadores da regulação emocional (sistemas de reavaliação cognitiva e sistemas de supressão emocional) no bem-estar psicológico (florescimento).

Os trabalhadores, participantes nesta investigação, responderam a dois questionários autoadministrados, sendo que é de salientar que a avaliação dos resultados obtidos teve como finalidade analisar o bem e mal-estar subjetivo dos mesmos durante o intervalo pandémico em que os questionários foram disponibilizados. Adicionalmente foram colocadas questões de modo a comparar a situação de trabalho do período pré-pandemia com a fase de recolha de dados. A avaliação final dos resultados contém uma margem para erro, uma vez que as pessoas nem sempre consciente ou inconscientemente respondem de forma real e sincera às questões colocadas sobre o seu bem-estar.

Após as análises necessárias efetuadas para verificar as relações do modelo de estudo apresentado, os resultados não coincidiram totalmente com o esperado. Os resultados obtidos no presente estudo comprovaram a teoria de que as exigências do tipo desafiadoras (*challenge stressors*) têm um impacto positivo e direto na exaustão emocional, assim como na ansiedade e depressão. Isto significa, que as exigências de trabalho consideradas desafiadoras influenciam o *strain* psicológico dos participantes no contexto pandémico. É de salientar que Mukhtar (2020a) e Rana et al. (2020) realçaram o aumento de ansiedade durante a crise sanitária, derivado em grande parte à incógnita do futuro. Além disso, a exaustão emocional é um fator de *burnout* e, portanto, não de menor importância. É de referir que se comprovou que mesmo as exigências desafiadoras, que podem levar a algum crescimento pessoal, estas também tendem a afetar o *strain*, tornando-se importante analisar mais em detalhe este tipo de exigências e seus limites adequados para um ambiente de trabalho saudável. Relativamente às relações provenientes das exigências profissionais consideradas de obstáculos (*hindrance stressors*), em contraste com as

suposições iniciais desta investigação, não foi possível identificar nenhum efeito direto ou de interação nas ligações analisadas.

Em suma, ainda que a presente pesquisa não tenha cumprido na sua totalidade com as expectativas, duas hipóteses fundamentais sobre o *strain* dos trabalhadores, foram validadas e seguem-se pontos de possível melhoria, assim como as respetivas recomendações para futuras pesquisas.

## **6.2 Implicações teóricas e práticas**

A realização deste trabalho académico contribui para a área de investigação que procura compreender a saúde dos trabalhadores no contexto de adaptação espontânea e inesperada devido à rápida propagação mundial do vírus SARS-CoV-2, não excluindo os efeitos das características de trabalho e os eventuais benefícios de uma apropriada autorregulação emocional.

Existe um vasto número de literatura sobre as relações entre as diversas exigências de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores. No entanto, é de salientar que há ausência de estudos realizados em cenários de crise de saúde pública mundial. Este estudo visou responder a esta lacuna na literatura.

## **6.3 Limitações teóricas e práticas**

É importante frisar que existem algumas limitações no presente estudo. Uma das limitações é o número de participantes voluntários. O número de participantes obtido é aceitável para o estudo em questão. No entanto, foram recolhidas respostas em dois tempos distintos e na segunda fase da recolha de dados o número das participações diminuiu. Uma das razões pela desistência da participação de indivíduos poderá estar relacionada com o comprimento do questionário. Além disso, é de salientar que na segunda fase do estudo obtiveram-se respostas, que pertenciam a participantes da primeira fase do estudo, que, no entanto, introduziram códigos e emails errados, resultando assim na impossibilidade de efetuar a correspondência entre a primeira e a segunda fase da participação dos indivíduos em questão.

Adicionalmente, ainda no que concerne à amostra obtida, esta totaliza 143 participantes provenientes de Portugal e 84 do Luxemburgo. No entanto, os países em questão não tiveram de fazer face às mesmas restrições durante a pandemia. Isto poderá ter afetado a veracidade e a credibilidade dos resultados.

A amostra do presente estudo é composta por trabalhadores de diferentes sectores, idades e formações educacionais. Ou seja, os resultados que se obtiveram não se restringem a uma única área profissional. Um fator que poderá ter afetado os resultados consiste na eventual colocação de questões que não se enquadram no contexto em que vive o participante. Por exemplo, um(a) trabalhador(a) independente, sem indivíduos a seu cargo, pode ter tido alguma dificuldade em responder a perguntas relacionadas com o apoio de colegas e chefias no seu trabalho.

Além do mais, as exigências de trabalho do tipo desafiadoras, assim como aquelas consideradas de obstáculos poderão não ter sido entendidas da mesma forma por todos os participantes. Bakker e Sanz-

Vergel (2013) afirmam que o enquadramento bidimensional das exigências de trabalho, classificadas por desafiante ou de obstáculo, não é evidente, ou seja, que os efeitos psicológicos das mesmas dependeram da área profissional em questão. Bakker e Sanz-Vergel (2013) também explicam que, para enfermeiros de cuidados de saúde ao domicílio, o fator da pressão de trabalho está muitas vezes associado à falta de tempo suficiente para prestar os cuidados que realmente necessitam os seus pacientes, resultando em tensão e frustração no trabalho. No entanto, Bakker e Sanz-Vergel (2013) referem que as mesmas exigências podem ser apercebidas como um desafio por profissionais que não sejam da área de enfermagem.

É de realçar adicionalmente que as respostas obtidas apenas permitem uma análise subjetiva do bem-estar dos trabalhadores, e que segundo Lepine et al. (2005), as respostas obtidas sobre as exigências de trabalho desafiadoras, bem como aquelas que são consideradas obstáculos, variam em função das diferenças individuais que influenciam a forma como os indivíduos avaliam e lidam com os fatores de *stress*.

Por fim, os testes efetuados para analisar a validade convergente e discriminante do modelo de medição da presente pesquisa, não aprovaram todos os itens das escalas incorporadas nos inquéritos. Alguns itens tiveram de ser retirados, o que poderá eventualmente ter influenciado os resultados obtidos.

## **6.4 Pesquisa Futura**

De modo a evitar uma perda importante de participantes em estudos de recolhas de dados em duas ou mais fases, seria favorável indicar a introdução do endereço eletrónico como sendo obrigatória e não facultativa. Isto facilitaria na seguinte fase, o envio dos questionários e seus respetivos lembretes, assim como a identificação de quem participou na(s) fase(s) anterior(es).

Em futuros estudos empíricos, seria interessante antes de avaliar o impacto da regulação emocional, analisar, como sugerido por Joseph e Newman (2010), baseado no modelo Modal das emoções de Gross & Thompson (2007), a perceção e compreensão da emoção, de modo a entender o real papel deste sistema de *coping*. Este modelo considera que a acumulação de uma base de informação emocional mais ampla e mais exata, permite uma avaliação mais exata e uma formação de resposta mais adequada.

Além disso, seria interessante analisar mais formas de *coping*, menos estudadas, (como, por exemplo, o otimismo) para fazer face a eventos inesperados, assim como, a pandemia derivada da expansão do vírus SARS-CoV-2. A ideia é de averiguar quais métodos são mais eficazes, para assim promover estes e se obter benefícios a níveis individuais, organizacionais e efetivamente globais.

Com o objetivo de se obter resultados o mais concretos possíveis, seria benéfico efetuar estudos de diferentes países tendo em conta as diferenças de regras e conselhos impostas entre os mesmos, assim como por exemplo, confinamentos e acessos restringidos, entre outros. Com isto, poder-se-ia eventualmente apurar melhores formas de fazer face a situações críticas com exigências de trabalho e os seus ambientes alterados.

A presente investigação empírica, teve como propósito, avaliar a saúde mental de trabalhadores que responderam a dois questionários autoadministrados online, logo é de salientar que a avaliação é apenas subjetiva. Poderá ser benéfico estabelecer estudos, não apenas com questões de autorrelato, mas também com questões de feedback de chefias e de colegas, de modo a verificar potenciais problemas mais frequentemente presentes em empresas, que possam ter um impacto no bem-estar individual e organizacional. Após identificação dos problemas existentes, poder-se-ia de seguida procurar soluções adequadas para resolver ou amenizar os mesmos. Poderá ser igualmente interessante analisar os resultados apurados por posição hierárquica organizacional e a sua respetiva ocupação bem definida.

Os autores anteriormente mencionados na secção 2.3 do estudo, afirmam que os tipos de exigências de trabalho desafiadoras e de obstáculos, impactam ambos o bem-estar de forma negativa, ainda que de acordo com Boswell et al. (2004), este grupo de exigências bidimensional tenha efeitos opostos nos resultados obtidos no trabalho (*work outcomes*). Em futuras pesquisas seria relevante identificar que tipos de exigências são realmente considerados como sendo desafiadoras e de obstáculos, dependendo da profissão ocupacional e aperfeiçoar os conceitos e seus respetivos limites, de modo a apurar resultados coerentes e reais para com a realidade profissional. Isto porque, como já explícito anteriormente, Bakker e Sanz-Vergel (2013) consideram que as exigências, podem ser apercebidas de forma diferente dependendo da profissão. Adicionalmente, seria interessante analisar as características pessoais, para averiguar se a perceção e a distinção do tipo das exigências de trabalho (desafiadoras ou de obstáculo), depende também das diferenças individuais, e da forma como cada indivíduo lida com fatores de *stress* (Lepine et al., 2005).

Em pesquisas futuras, onde é analisado o apoio social de colegas e chefias, poderia ser útil investigar por meio de questões específicas a existência de eventuais sintomas de efeito de transferência de *stress*, de modo a determinar se efetivamente o apoio social tende a ser sempre benéfico para o bem-estar de trabalhadores, ou se, em certas circunstâncias, poderá eventualmente piorá-lo.

## Referências Bibliográficas

- Alves, M. G. de M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. de S., & Werneck, G. L. (2004). Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. *Revista de Saúde Pública*, 38(2), 164–171. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000200003>
- Arpacioglu, S., Gurler, M., & Cakiroglu, S. (2021). Secondary Traumatization Outcomes and Associated Factors Among the Health Care Workers Exposed to the COVID-19. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(1), 84–89. <https://doi.org/10.1177/0020764020940742>
- Baka, L. (2015). The effects of job demands on mental and physical health in the group of police officers. Testing the mediating role of job burnout. *Studia Psychologica*, 57(4), 285–299. <https://doi.org/10.21909/sp.2015.03.700>
- 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., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- Barlow, D. H. (2000). Unraveling the mysteries of anxiety and its disorders from the perspective of emotion theory. *American Psychologist*, November, 55(11), 1247–1263. <https://doi.org/10.4324/9781315724539-15>
- Bassal, C., Czellar, J., Kaiser, S., & Dan-Glauser, E. S. (2015). Relationship Between Emotions, Emotion Regulation, and Well-Being of Professional Caregivers of People With Dementia. *Research on Aging*, 38(4), 477–503. <https://doi.org/10.1177/0164027515591629>
- Benitez, J., Henseler, J., Castillo, A., & Schuberth, F. (2020). How to perform and report an impactful analysis using partial least squares: Guidelines for confirmatory and explanatory IS research. *Information and Management*, 57(2), 103168. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.05.003>
- Blendon, R. J., Koonin, L. M., Benson, J. M., Cetron, M. S., Pollard, W. E., Mitchell, E. W., Weldon, K. J., & Herrmann, M. J. (2008). Public response to community mitigation measures for pandemic influenza. *Emerging Infectious Diseases*, 14(5), 778–786. <https://doi.org/10.3201/eid1405.071437>
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of the felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165–181. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00049-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00049-6)
- Brady, L., & L. Cunningham, C. J. (2019). *Challenge, Hindrance, and Threat Stressors: A Within- and Between-Persons Examination of General and Specific Stressor Appraisal Tendencies and A Priori Categorizations*. <http://scholar.utc.edu/iopsy>.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of “people work.” *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17–39. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1815>
- Carod-Artal, F. J., & Vázquez-Cabrera, C. (2013). Burnout Syndrome in an International Setting. In *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*, ed S. Bährer-Köhler (Boston, MA: Springer), 15–35. (Issue November 2013). <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9>
- 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>
- Christophe, V., Antoine, P., Leroy, T., & Delelis, G. (2009). Évaluation De Deux Stratégies De Régulation Émotionnelle : La Suppression Expressive Et La Réévaluation Cognitive. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 59(1), 59–67. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2008.07.001>
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 19*(1), 12–23. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.19.1.12>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Ebbinghaus, M. (2002). From mental strain to burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(4), 423–441. <https://doi.org/10.1080/13594320244000274>
- Diener, E. (2009). Assessing Well-Being. The Collected Works of Ed Diener. *Springer, April*, 101–102. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. won, Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 97*(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Extremera, N. (2020). Coping with the stress caused by the COVID-19 pandemic: future research agenda based on emotional intelligence ((Afrontando el estrés causado por la pandemia COVID-19: futura agenda de investigación desde la inteligencia emocional)). *Revista de Psicología Social, 35*(3), 631–638. <https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1783857>
- Fonseca, I. S. S., & Moura, S. B. (2008). Apoio social, saúde e trabalho: uma breve revisão. *Psicologia Para América Latina, 15*, 0–0. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2008000400012&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400012&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)
- Frese, M., & Semmer, N. (1991). Stressfolgen in Abhängigkeit von Moderatorvariablen: Der Einfluß von Kontrolle und sozialer Unterstützung. In *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (pp. 135–152).
- Frippiat, D., & Marquis, N. (2010). Les enquêtes par Internet en sciences sociales: un état des lieux. In *Population: Vol. Vol. 65* (Issue 2). <https://doi.org/10.3917/popu.1002.0309>
- Garson, G. D. (2014). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. Statistical Associates Publishers. [papers3://publication/uuid/C51C9AA4-9862-49C8-8F7D-C4D65D41FD78](https://publication/uuid/C51C9AA4-9862-49C8-8F7D-C4D65D41FD78)
- Gill, S. C., Butterworth, P., Rodgers, B., & Mackinnon, A. (2007). Validity of the mental health component scale of the 12-item Short-Form Health Survey (MCS-12) as measure of common mental disorders in the general population. *Psychiatry Research, 152*(1), 63–71. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2006.11.005>
- Gorgenyi-Hegyés, E., Nathan, R. J., & Fekete-Farkas, M. (2021). Workplace health promotion, employee wellbeing and loyalty during covid-19 pandemic-large scale empirical evidence from Hungary. *Economies, 9*(2). <https://doi.org/10.3390/economies9020055>
- Gross & Thompson, R. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. *Handbook of emotion regulation, July*.
- Gross, J. J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current Directions in Psychological Science, 10*(6), 214–219. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00152>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning, 46*(1–2), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Harapan, H., Itoh, N., Yufika, A., Winardi, W., Keam, S., Te, H., Megawati, D., Hayati, Z., Wagner, A. L., & Mudatsir, M. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19): A literature review. *Journal of Infection and Public Health, 13*(5), 667–673. <https://doi.org/10.1016/j.jiph.2020.03.019>
- Heicke, S. (2011). *Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastung und Burnout-Syndrom bei Pfarrern der Selbständigen Ev.-Luth. Kirche (SELK)*. November.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(3), 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- John, O. P., & Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences, and life span development. *Journal of Personality, 72*(6), 1301–1334. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00298.x>

- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54–78. <https://doi.org/10.1037/a0017286>
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990). Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. *Choice Reviews Online*, 28(01), 28-0381-28-0381. <https://doi.org/10.5860/choice.28-0381>
- Kern, M., Heissler, C., & Zapf, D. (2021). Social Job Stressors can Foster Employee Well-Being: Introducing the Concept of Social Challenge Stressors. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 771–792. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09702-7>
- Kobasa, S. C., & Puccetti, M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4), 839–850. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.45.4.839>
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., Williams, J. B. W., & Löwe, B. (2009). An Ultra-Brief Screening Scale for Anxiety and Depression: The PHQ-4. *Psychosomatics*, 50(6), 613–621. [https://doi.org/10.1016/s0033-3182\(09\)70864-3](https://doi.org/10.1016/s0033-3182(09)70864-3)
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., & Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), 1–12. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Latif, K. F., Nazeer, A., Shahzad, F., Ullah, M., Imranullah, M., & Sahibzada, U. F. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on project success: mediating role of knowledge management processes. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(2), 237–256. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0323>
- Lepine, J. A., Lepine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883–891. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.883>
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor–Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Lindert, J., Bilsen, J., & Jakubauskiene, M. (2017). Public mental health. *European Journal of Public Health*, 27(suppl\_4), 32–35. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx163>
- Luo, M., Guo, L., Yu, M., & Wang, H. (2020). The psychological and mental impact of coronavirus disease 2019 (COVID-19) on medical staff and general public – A systematic review and meta-analysis. In *Psychiatry Research* (Vol. 291, Issue January, p. 113190). <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113190>
- Margis R., Picon P., Formel Cosner A., O. S. R. (2003). Relação entre estressores, estresse e ansiedade. *Journal of Neurosurgical Sciences*, 65–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S0101-81082003000400008>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maunder, R., Hunter, J., Vincent, L., Bennett, J., Peladeau, N., Leszcz, M., Sadavoy, J., Verhaeghe, L. M., Steinberg, R., & Mazzulli, T. (2003). The immediate psychological and occupational impact of the 2003 SARS outbreak in a teaching hospital. *CMAJ. Canadian Medical Association Journal*, 168(10), 1245–1251.
- Mesurado, B., Crespo, R. F., Rodríguez, O., Debeljuh, P., & Carlier, S. I. (2021). The development and initial validation of a multidimensional flourishing scale. *Current Psychology*, 40(1), 454–463. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9957-9>
- Mészáros, V., Takács, S., Kövi, Z., Smohai, M., Csigás, Z. G., Tanyi, Z., Jakubovits, E., Kovács, D., Szili, I., Ferenczi, A., & Ádám, S. (2020). Dimensionality of burnout - Is the mini oldenburg burnout inventory suitable for measuring separate burnout dimensions? *Mentalhigiene Es Pszichoszomatika*, 21(3), 323–338. <https://doi.org/10.1556/0406.21.2020.015>

- Mohammed, A. A. (2020). Antecedents of Employee Engagement with the Mediation of Occupational Stress and Moderation of Co-worker's Support in the Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Education and Social Science Research*, 2(05), 45–62.
- Mukhtar, S. (2020a). Mental Health and Psychosocial Aspects of Coronavirus Outbreak in Pakistan: Psychological Intervention for Public Mental Health Crisis. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102069. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102069>
- Mukhtar, S. (2020b). Psychological health during the coronavirus disease 2019 pandemic outbreak. In *International Journal of Social Psychiatry* (Vol. 66, Issue 5, pp. 512–516). <https://doi.org/10.1177/0020764020925835>
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-Regulation and Depletion of Limited Resources: Does Self-Control Resemble a Muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247>
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KFZA. Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 39(3), 125–132. [https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/254796123\\_KFZA\\_Kurzfragebogen\\_zur\\_Arbeitsanalyse](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/254796123_KFZA_Kurzfragebogen_zur_Arbeitsanalyse)
- Qiao, H., & Schaufeli, W. B. (2011). The Convergent Validity of Four Burnout Measures in a Chinese Sample: A Confirmatory Factor-Analytic Approach. *Applied Psychology*, 60(1), 87–111. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00428.x>
- Rana, W., Mukhtar, S., & Mukhtar, S. (2020). Mental health of medical workers in Pakistan during the pandemic COVID-19 outbreak. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102080. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102080>
- Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C. G., & Wang, L. (2020). Taking control amidst the chaos: Emotion regulation during the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119(May), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103440>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2018). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *International Journal of Human Resource Management*, 31(January), 1617–1643. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>
- 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>
- Rondón Bernard, J. E. (2018). Depression: A Review of its Definition. *MOJ Addiction Medicine & Therapy*, 5(1), 5–7. <https://doi.org/10.15406/mojamt.2018.05.00082>
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (1989). Explaining the social patterns of depression: control and problem solving - or support and talking. *Journal of Health and Social Behavior*, 30(2), 206–219. <https://doi.org/10.2307/2137014>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(May 2014), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sargent, L. D., & Terry, D. J. (2000). The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work and Stress*, 14(3), 245–261. <https://doi.org/10.1080/02678370010025568>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, September. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Schimmenti, A., Billieux, J., & Starcevic, V. (2020). The four horsemen of fear during the COVID pandemic. *Clinical Neuropsychiatry*, 17, 41–45. <https://doi.org/doi.org/10.36131/CN20200202>
- Schloderer, M. P., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2009). Einführung in die varianzbasierte Strukturgleichungsmodellierung. Grundlagen, Modellevaluation und Interaktionseffekte am Beispiel von SmartPLS. *Theorien Und Methoden Der Betriebswirtschaft*, 564–592. [https://doi.org/10.15358/9783800644377\\_564](https://doi.org/10.15358/9783800644377_564)
- Schotanus-Dijkstra, M., ten Klooster, P. M., Drossaert, C. H. C., Pieterse, M. E., Bolier, L., Walburg, J. A., & Bohlmeijer, E. T. (2016). Validation of the Flourishing Scale in a sample of people with suboptimal levels of mental well-being. *BMC Psychology*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s40359-016-0116-5>

- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology, 10*(MAR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00338>
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 355–365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.005>
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(4), 702–725. <https://doi.org/10.1111/joop.12094>
- Tan, B. Y. Q., Chew, N. W. S., Lee, G. K. H., Jing, M., Goh, Y., Yeo, L. L. L., Zhang, K., Chin, H. K., Ahmad, A., Khan, F. A., Shanmugam, G. N., Chan, B. P. L., Sunny, S., Chandra, B., Ong, J. J. Y., Paliwal, P. R., Wong, L. Y. H., Sagayanathan, R., Chen, J. T., ... Sharma, V. K. (2020). Psychological impact of the COVID-19 pandemic on health care workers in Singapore. *Annals of Internal Medicine, 173*(4), 317–320. <https://doi.org/10.7326/M20-1083>
- Thompson, R. A. (1991). Emotional regulation and emotional development. In *Educational Psychology Review* (Vol. 3, Issue 4). <https://doi.org/10.1007/BF01319934>
- Van Der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control(-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress, 13*(2), 87–114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- Verhoeven, C., Kraaij, V., Joekes, K., & Maes, S. (2003). Job conditions and wellness/health outcomes in Dutch secondary school teachers. *Psychology and Health, 18*(4), 473–487. <https://doi.org/10.1080/0887044031000147201>
- Vilas-Boas, M., & Cerqueira, A. (2017). Assessing stress at work: The Portuguese version of the Job Content Questionnaire. *Avaliacao Psicologica, 16*(1), 70–77. <https://doi.org/10.15689/ap.2017.1601.08>
- Wall, T. D., Jackson, P. R., Mullarkey, S., & Parker, S. K. (1996). The demands-control model of job strain: A more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*(2), 153–166. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00607.x>
- Wallace, J. E. (2005). Job Stress, Depression and Work-to-Family Conflict - A Test of the Strain and Buffer Hypotheses. *Erudit.Org, 60*(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/012157ar>
- Webster, J. R., & Adams, G. A. (2020). The differential role of job demands in relation to nonwork domain outcomes based on the challenge-hindrance framework. In *Work and Stress* (Vol. 34, Issue 1, pp. 5–33). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1662855>
- Wong, K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin, 24*, 1–32. [https://www.researchgate.net/profile/Hiram-Ting/publication/341357609\\_PLS-SEM\\_using\\_SmartPLS\\_30\\_Chapter\\_13\\_Assessment\\_of\\_Moderation\\_Analysis/links/5ebc2be6a6fdcc90d674eb9c/PLS-SEM-using-SmartPLS-30-Chapter-13-Assessment-of-Moderation-Analysis.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Hiram-Ting/publication/341357609_PLS-SEM_using_SmartPLS_30_Chapter_13_Assessment_of_Moderation_Analysis/links/5ebc2be6a6fdcc90d674eb9c/PLS-SEM-using-SmartPLS-30-Chapter-13-Assessment-of-Moderation-Analysis.pdf)
- Wu, H., Qiu, S., Dooley, L. M., & Ma, C. (2020). The relationship between challenge and hindrance stressors and emotional exhaustion: The moderating role of perceived servant leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph17010282>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yao, A. Y., Jamal, M., & Demerouti, E. (2015). Relationship of challenge and hindrance stressors with burnout and its three dimensions. *Journal of Personnel Psychology, 14*(4), 203–212. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000141>



## **Anexos**



## ANEXO A

**Amostra e dados demográficos**

<b>Tabela 1A: Área profissional</b>						
Área Profissional	LU (N)	LU (%)	PT (N)	PT (%)	LU & PT (N)	LU & PT (%)
Administração e Secretariado	19	21,59	31	20,95	50	21,19
Agricultura e Pecuária	1	1,14	0	0,00	1	0,42
Artes e Entretenimento	0	0,00	4	2,70	4	1,69
Comércio e Vendas	3	3,41	10	6,76	13	5,51
Construção Civil	3	3,41	3	2,03	6	2,54
Direito	2	2,27	2	1,35	4	1,69
Educação	7	7,95	20	13,51	27	11,44
Engenharia	6	6,82	0	0,00	6	2,54
Hotelaria e Turismo	2	2,27	3	2,03	5	2,12
Indústria e Produção	4	4,55	3	2,03	7	2,97
Marketing e Publicidade	1	1,14	2	1,35	3	1,27
Saúde	7	7,95	25	16,89	32	13,56
Serviços Financeiros	20	22,73	26	17,57	46	19,49
Tecnologia da Informação	5	5,68	12	8,11	17	7,20
Transporte e Logística	6	6,82	4	2,70	10	4,24
Outros serviços <sup>1</sup>	2	2,27	3	2,03	5	2,12
Total	88	100	148	100	236	100,00

<sup>1</sup> Aqui estão incluídos os seguintes serviços: serviços domésticos, de assistência a animais e de segurança.

<b>Tabela 1B: Estatísticas demográficas - idade</b>										
Anos	Luxemburgo		Total (LU)		Portugal		Total (PT)		Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	(N)	%
20 - 29	11	36	47	55,95	29	11	40	27,97	87	38,33
30 - 39	9	24	33	39,29	21	6	27	18,88	60	26,43
40 - 49	/	/	/	/	17	13	30	20,98	30	13,22
50 - 60	2	2	4	4,76	25	14	39	27,27	43	18,94
>60	/	/	/	/	7	/	7	4,90	7	3,08
Total (N)	22	62	84	100,00	99	44	143	100,00	227	100,00
Idade min.:	20				20					
Idade max.:	60				66					
Idade média *2:	30 *2				40 *3				36 *4	
Total (N) (LU) + (PT)	227									

<b>Tabela 2: Estatísticas demográficas – escolaridade</b>										
Ensino	Luxemburgo		Total (LU)		Portugal		Total (PT)		Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	(N)	%
básico	1	8	9	10,71	6	2	8	5,59	17	7,49
secundário	7	25	32	38,10	33	15	48	33,57	80	35,24
superior	14	29	43	51,19	60	27	87	60,84	130	57,27

\*2: Idade média = soma de todas as idades / (N)

\*2: Idade média dos participantes do Luxemburgo: 2556 / 84 = 30

\*3: Idade média dos participantes de Portugal: 5740 / 143 = 40

\*4: Idade média dos participantes na totalidade (de Luxemburgo e de Portugal): 8256 / 227 = 36

<b>Tabela 3: Estatísticas demográficas – Dimensão empresa</b>										
Trabalhadores	Luxemburgo		Total (LU)		Portugal		Total (PT)		Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	(N)	%
< 10	1	9	10	12,82	15	9	24	16,90	34	15,45
10 - 49	4	11	15	19,23	34	7	41	28,87	56	25,45
50 - 249	3	14	17	21,79	13	5	18	12,68	35	15,90
= ou > 250	11	25	36	46,15	36	23	59	41,44	95	43,18

<b>Tabela 4: Estatísticas demográficas – Experiência profissional</b>										
Anos	Luxemburgo		Total (LU)		Portugal		Total (PT)		Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	(N)	%
< 1	3	4	7	8,33	11	2	13	9,09	20	8,81
1 – 5	8	23	31	36,90	19	10	29	20,28	60	26,43
6 – 10	7	22	29	34,52	12	4	16	11,19	45	19,82
11 – 20	2	11	13	15,48	19	9	28	19,58	41	18,06
21 – 30	1	1	2	2,38	19	11	30	20,98	32	14,1
> 30	1	1	2	2,38	19	8	27	18,88	29	12,78

<b>Tabela 5: Estatísticas demográficas Trabalhador(a) por conta própria/ Trabalhador(a) por conta de outrem</b>										
	Luxemburgo		Total (LU)		Portugal		Total (PT)		Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	(N)	%
Trabalhador(a) por conta de outrem	20	59	79	96,34	89	38	127	88,81	206	91,56
Trabalhador(a) por conta própria com trabalhadores	/	2	2	2,44	3	1	4	2,80	6	2,67
Trabalhador(a) por conta própria sem trabalhadores	1	/	1	1,22	7	5	12	8,39	13	5,78



## ANEXO B

## Dados comparativos das condições de trabalho e financeiras (antes e durante a pandemia) e perspetivas pós-pandemia de manutenção do emprego

<b>Tabela 12: Horário de trabalho – atual (janeiro-fevereiro 2021)</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Tempo inteiro/ Full-time	17	55	72	85,71	85	38	123	86,01	195	85,90
Tempo parcial/ Part-time	3	4	7	8,33	9	3	12	8,39	19	8,37
Não sei/ Não aplicável	2	3	5	5,95	5	3	8	5,59	13	5,73
Total (N)			84	99,99			143	99,99	227	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	227									

<b>Tabela 13: Horário de trabalho – pré-pandemia (Antes da pandemia)</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Tempo inteiro/ Full-time	17	55	72	85,71	82	38	120	83,92	192	84,58
Tempo parcial/ Part-time	2	3	5	5,95	8	4	12	8,39	17	7,49
Não sei/ Não aplicável	3	4	7	8,33	9	2	11	7,69	18	7,93
Total (N)			84	99,99			143	100,00	227	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	227									

<b>Tabela 14: Modalidade de trabalho – entre janeiro e fevereiro 2021</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Teletrabalho/ Trabalho remoto	2	7	9	10,84	28	13	41	28,87	50	22,22
Trabalho presencial	11	35	45	54,22	44	21	65	45,77	110	48,89
Trabalho híbrido (teletrabalho e presencial)	8	12	20	24,10	22	8	30	21,13	50	22,22
Não sei/ Não aplicável	1	8	9	10,84	4	2	6	4,23	15	6,67
Total (N)			83	100,00			142	100,00	225	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	225									

<b>Tabela 15: Modalidade de trabalho – pré-pandemia</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Teletrabalho/ Trabalho remoto	0	0	0	0	0	2	2	1,40	2	0,88
Trabalho presencial	17	48	65	78,31	85	39	124	86,71	189	83,63
Trabalho híbrido (teletrabalho e presencial)	1	5	6	7,23	6	2	8	5,59	14	6,19
Não sei/ Não aplicável	4	8	12	14,46	8	1	9	6,29	21	9,29
Total (N)			83	100,00			143	99,99	226	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	226									

<b>Tabela 16: Situação financeira (janeiro/fevereiro 2021, comparativamente com o período pré-pandemia)</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Melhor	5	22	27	32,14	16	7	23	16,08	50	22,03
Permanece idêntica	12	34	46	54,76	64	31	95	66,43	141	62,11
Pior	2	3	5	5,95	16	5	21	14,69	26	11,45
Não sei/ Não respondo	3	3	6	7,14	3	1	4	2,80	10	4,41
Total (N)			84	99,99			143	100,00	227	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	227									

<b>Tabela 17: Insegurança emprego (A medida em que considera provável perder o emprego nos próximos anos)</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Extremamente improvável	6	16	22	26,19	10	11	21	14,69	43	18,94
Improvável	6	24	30	35,71	43	14	57	39,86	87	38,33
Neutro	7	17	24	28,57	30	14	44	30,77	68	29,96
Provável	3	4	7	8,33	12	4	16	11,19	23	10,13
Extremamente provável	0	1	1	1,19	4	1	5	3,50	6	2,64
Total (N)			84	99,99			143	100,01	227	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	227									



## ANEXO C

## As mudanças experienciadas no trabalho devidas à crise pandémica

<b>Tabela 18: Número de horas de trabalho</b>										
	Luxemburgo		Total (LU)		Portugal		Total (PT)		Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	(N)	%	(N)	%
Diminuiu	1	6	7	8,33	18	8	26	18,18	33	14,54
Igual a antes	13	41	54	64,29	42	26	68	47,55	122	53,74
Aumentou	8	15	23	27,38	39	10	49	34,27	72	31,72
Total (N)			84	100,00			143	100,00	227	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	227									

<b>Tabela 19: Diversidade de tarefas</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Menos do que antes	2	9	11	13,10	11	5	16	11,27	27	11,95
Tanto quanto antes	12	33	45	53,57	43	27	70	49,30	115	50,88
Mais do que antes	8	20	28	33,33	44	12	56	39,44	84	37,17
Total (N)			84	100,00			142	100,01	226	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	226									

<b>Tabela 20: Autonomia em planear e executar o trabalho</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Menos do que antes	2	10	12	14,29	13	10	23	16,31	35	15,56
Tanto quanto antes	15	39	54	64,29	65	30	95	67,38	149	66,22
Mais do que antes	5	13	18	21,43	19	4	23	16,31	41	18,22
Total (N)			84	100,01			141	100,00	225	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	225									

<b>Tabela 21: Relações interpessoais com os colegas</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Menos do que antes	12	28	40	47,62	51	24	75	52,45	115	50,66
Tanto quanto antes	7	28	35	41,67	38	18	56	39,16	91	40,09
Mais do que antes	3	6	9	10,71	10	2	12	8,39	21	9,25
Total (N)			84	100,00			143	100,00	227	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	227									

<b>Tabela 22: Relações interpessoais com o supervisor / superior hierárquico</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Menos do que antes	9	22	31	36,90	34	19	53	37,06	84	37,00
Tanto quanto antes	9	33	42	50	55	23	78	54,55	120	52,86
Mais do que antes	4	7	11	13,10	10	2	12	8,39	23	10,13
Total (N)			84	100,00			143	100,00	227	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	227									

<b>Tabela 23: Necessidade de atenção e concentração nas tarefas do trabalho</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Menos do que antes	1	7	8	9,52	7	3	10	6,99	18	7,93
Tanto quanto antes	11	45	56	66,67	61	27	88	61,54	144	63,44
Mais do que antes	10	10	20	23,81	31	14	45	31,47	65	28,63
Total (N)			84	100,00			143	100,00	227	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	227									

<b>Tabela 24: Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal</b>										
	Luxemburgo				Portugal				Total (LU)+(PT)	
	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (LU)	%	Mulheres (N)	Homens (N)	Total (PT)	%	(N)	%
Menos do que antes	5	16	21	25	40	13	53	37,06	74	32,60
Tanto quanto antes	12	37	49	58,33	40	19	59	41,26	108	47,58
Mais do que antes	5	9	14	16,67	19	12	31	21,68	45	19,82
Total (N)			84	100,00			143	100,00	227	100,00
Total (N) (LU) + (PT)	227									

## ANEXO D

## Dados pertencentes à secção 5.1.1 - Validade Convergente

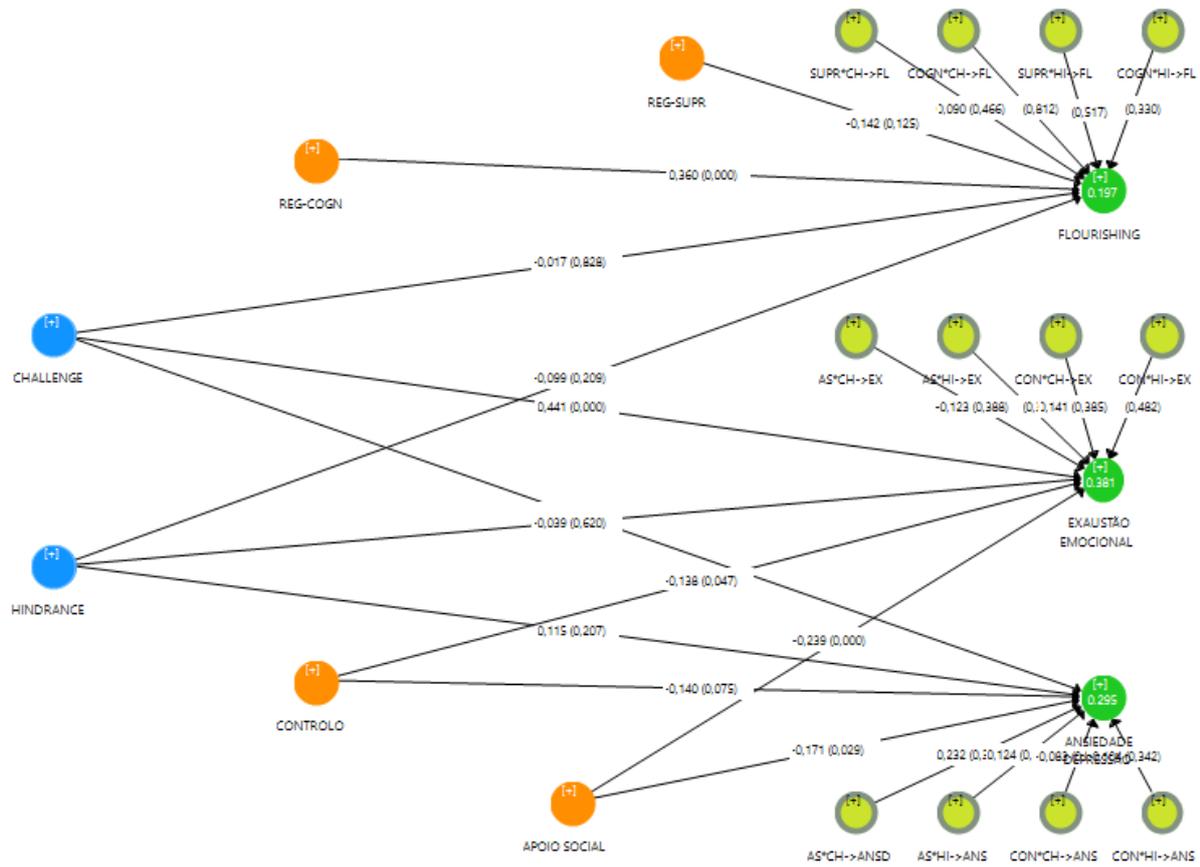
Tabela 25: Cargas cruzadas (*cross-loadings*)

	ANS & DEP	APS	CHA	CON	EX EMOC	FLO	HIN	REG COG	REG SUP
ApSoc_2_T2	-0,256	0,810	-0,111	0,512	-0,295	0,245	-0,158	0,083	-0,080
ApSoc_4_T2	-0,272	0,882	-0,023	0,518	-0,343	0,213	-0,016	0,084	-0,080
ApSoc_6_T2	-0,196	0,848	0,010	0,448	-0,238	0,187	0,036	0,081	-0,155
Contr_1_T2	-0,227	0,376	0,000	0,733	-0,211	0,257	-0,042	0,105	-0,102
Contr_3_T2	-0,247	0,506	-0,126	0,883	-0,335	0,274	-0,184	0,143	-0,062
Contr_5_T2	-0,171	0,528	-0,089	0,757	-0,179	0,257	-0,174	0,160	-0,073
Exhaust_1_T2	0,387	-0,226	0,371	-0,147	0,662	-0,111	0,253	0,108	0,258
Exhaust_2_T2	0,437	-0,200	0,377	-0,112	0,736	-0,151	0,245	0,091	0,311
Exhaust_4_T2	0,506	-0,231	0,365	-0,187	0,735	-0,164	0,322	0,112	0,185
Exhaust_5_invertido_T2	0,452	-0,194	0,319	-0,199	0,733	-0,386	0,265	-0,087	0,078
Exhaust_6_T2	0,481	-0,234	0,393	-0,241	0,820	-0,206	0,295	0,082	0,221
Exhaust_8_invertido_T2	0,442	-0,397	0,273	-0,413	0,659	-0,508	0,236	-0,191	0,118
Exaut_7_invertido_T2	0,259	-0,232	0,217	-0,253	0,582	-0,416	0,073	-0,131	0,015
Exig_Ch_1	0,179	0,059	0,714	0,008	0,376	0,024	0,489	0,111	0,021
Exig_Ch_11	0,317	-0,075	0,755	-0,112	0,365	-0,084	0,551	0,061	0,163
Exig_Ch_3	0,181	0,076	0,680	-0,069	0,289	-0,082	0,566	0,017	0,031
Exig_Ch_5	0,206	-0,063	0,755	-0,085	0,348	0,011	0,517	0,081	0,048
Exig_Ch_7	0,170	-0,132	0,688	-0,071	0,296	-0,127	0,547	0,049	0,076
Exig_Ch_9	0,362	-0,075	0,791	-0,079	0,380	-0,078	0,515	0,014	0,083
Exig_Hin_10	0,284	-0,020	0,653	-0,074	0,320	-0,086	0,814	0,115	0,075
Exig_Hin_2	0,219	-0,072	0,566	-0,144	0,286	-0,057	0,686	0,032	-0,075
Exig_Hin_4	0,234	-0,118	0,468	-0,222	0,189	-0,052	0,739	0,042	0,049
Exig_Hin_8	0,260	0,013	0,437	-0,096	0,228	-0,113	0,749	-0,012	0,020
Flourish_1_T2	-0,378	0,239	-0,043	0,252	-0,304	0,799	-0,041	0,235	-0,127
Flourish_2_T2	-0,274	0,195	-0,035	0,287	-0,239	0,708	-0,052	0,251	-0,090
Flourish_3_T2	-0,462	0,233	-0,119	0,271	-0,410	0,787	-0,110	0,232	-0,064
Flourish_4_T2	-0,160	0,183	0,025	0,237	-0,222	0,645	-0,047	0,262	0,045
Flourish_5_T2	-0,239	0,024	-0,091	0,122	-0,192	0,715	-0,116	0,179	-0,062
Flourish_7_T2	-0,383	0,146	-0,063	0,145	-0,378	0,608	-0,017	0,070	-0,083
Flourish_8_T2	-0,281	0,221	-0,059	0,272	-0,246	0,683	-0,121	0,177	-0,058

<b>PHQ4_1_T2</b>	0,863	-0,247	0,321	-0,283	0,521	-0,370	0,362	0,050	0,055
<b>PHQ4_2_T2</b>	0,870	-0,211	0,282	-0,190	0,503	-0,329	0,303	-0,002	0,127
<b>PHQ4_3_T2</b>	0,818	-0,266	0,261	-0,241	0,528	-0,410	0,232	-0,026	0,204
<b>PHQ4_4_T2</b>	0,860	-0,266	0,275	-0,216	0,516	-0,361	0,232	0,021	0,212
<b>Regul_cogn_10_T2</b>	0,013	0,061	0,086	0,165	0,003	0,275	0,053	0,859	0,167
<b>Regul_cogn_1_T2</b>	0,054	0,022	0,124	0,064	0,125	0,146	0,106	0,720	0,126
<b>Regul_cogn_3_T2</b>	0,000	0,060	0,044	0,137	0,014	0,224	0,043	0,775	0,167
<b>Regul_cogn_5_T2</b>	-0,086	0,147	0,033	0,081	-0,069	0,199	0,019	0,546	0,295
<b>Regul_cogn_7_T2</b>	0,061	0,095	-0,007	0,137	-0,020	0,252	0,058	0,822	0,051
<b>Regul_cogn_8_T2</b>	0,024	0,055	0,082	0,152	-0,013	0,233	0,031	0,808	0,203
<b>Regul_supp_2_T2</b>	0,166	-0,063	0,044	-0,053	0,150	-0,056	0,001	0,199	0,731
<b>Regul_supp_4_T2</b>	0,141	-0,154	0,092	-0,103	0,225	-0,096	0,031	0,134	0,864
<b>Regul_supp_6_T2</b>	0,074	-0,030	0,089	-0,056	0,228	-0,024	0,001	0,192	0,685
<b>Regul_supp_9_T2</b>	0,051	0,086	0,106	-0,011	0,079	-0,016	0,041	0,223	0,536

ANEXO E

**Modelo do estudo e seus respectivos coeficientes estruturais padronizados e valores p**





## ANEXO F

# Questionário 1 em português

Caro(a) participante,

No âmbito da minha dissertação de Mestrado, convido-o(a) a participar no estudo que estou a desenvolver sobre o modo como as exigências no trabalho poderão influenciar o bem-estar, na atual situação pandémica causada pela COVID-19.

A sua participação é fundamental. O estudo será realizado em duas fases. A primeira fase consiste no preenchimento do presente questionário. Dentro de dois meses, na segunda fase, voltarei a contactá-lo(a) para completar a sua participação com um questionário mais curto.

A confidencialidade das respostas é assegurada na sua totalidade, sendo esta informação apenas utilizada para a investigação em questão. Note que não existem respostas certas ou erradas, o importante é indicar a sua opinião sincera. O preenchimento deste questionário requer sensivelmente 15 minutos.

Agradeço desde já a sua colaboração neste estudo.

Para qualquer questão ou esclarecimento adicional, não hesite em contactar-me através do endereço eletrónico: **[vfrsa@iscte-iul.pt](mailto:vfrsa@iscte-iul.pt)**

Atenciosamente,

Vanessa Rodrigues da Silva

---

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

\* Nota: Caso alguma das situações abaixo não tenha ocorrido nas últimas quatro semanas ou não seja aplicável ao seu trabalho, peço-lhe que indique a sua resposta de forma mais realista possível, ao imaginar-se nessa situação no momento atual de crise pandémica causada pela COVID-19.

	1 - Não produz stress	2 - Produz muito pouco stress	3 - Produz algum stress	4 - Produz muito stress	5 - Produz um stress extremo
Tenho trabalhado num número elevado de projetos e/ou tarefas (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho recebido pedidos incompatíveis provenientes de duas ou mais pessoas (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não tenho tido tempo suficiente para realizar o meu trabalho (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não tenho entendido totalmente o que é esperado de mim no meu trabalho (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O volume de trabalho que tenho de realizar no tempo previsto tem aumentado severamente (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho que lidar com muita burocracia para conseguir realizar o meu trabalho (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho experienciado severas pressões de tempo no meu trabalho (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho-me sentido inseguro(a) sobre o meu emprego (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho sentido o peso da responsabilidade no cumprimento das minhas tarefas (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho tido muitos aborrecimentos para conseguir realizar o meu trabalho (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha posição tem vindo a envolver mais responsabilidade (11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## **2. Idade (em anos)**

---

### **3. Sexo**

- Feminino
- Masculino
- Outro / Prefiro não dizer

## **4. País de residência**

---

### **5. Nível de escolaridade completo**

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

### **6. Situação atual de emprego**

\* Nota: caso seja estudante e trabalhador simultaneamente, selecione a opção relativamente à sua situação enquanto trabalhador.

- Desempregado(a), estudante não-trabalhador(a), ou inativo(a)
- Trabalhador(a) por conta de outrem
- Trabalhador(a) por conta própria com trabalhadores dependentes
- Trabalhador(a) por conta própria sem trabalhadores dependentes

### **7. Experiência de trabalho total (a tempo inteiro)**

- Menos de 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 20 anos
- De 21 a 30 anos
- Mais de 30 anos

## 8. Área profissional atual

---

## 9. Dimensão da empresa em que trabalha atualmente

- Menos de 10 trabalhadores
- De 10 a 49 trabalhadores
- De 50 a 249 trabalhadores
- 250 trabalhadores ou mais

## 10. Horário de trabalho

Atual:	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Tempo inteiro / Full-time</li><li><input type="radio"/> Tempo parcial / Part-time</li><li><input type="radio"/> Não sei / Não aplicável</li></ul>
Antes da pandemia:	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Tempo inteiro / Full-time</li><li><input type="radio"/> Tempo parcial / Part-time</li><li><input type="radio"/> Não sei / Não aplicável</li></ul>

## 11. Modalidade de trabalho

Atual:	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Teletrabalho / Trabalho remoto</li><li><input type="radio"/> Trabalho presencial</li><li><input type="radio"/> Misto (teletrabalho e presencial)</li><li><input type="radio"/> Não sei / Não aplicável</li></ul>
Antes da pandemia:	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Teletrabalho / Trabalho remoto</li><li><input type="radio"/> Trabalho presencial</li><li><input type="radio"/> Misto (teletrabalho e presencial)</li><li><input type="radio"/> Não sei / Não aplicável</li></ul>

**12. Por favor, avalie a sua situação financeira atual, comparativamente com o período anterior ao início da pandemia.**

- Melhor
- Permanece idêntica
- Pior
- Não sei / Não respondo

**13. Assinale em que medida considera provável perder o seu emprego nos próximos anos.**

- Extremamente improvável
- Improvável
- Neutro
- Provável
- Extremamente provável

**14. Em que medida experienciou mudanças no seu trabalho devidas à crise pandémica?**

	Menos do que antes	Tanto quanto antes	Mais do que antes
Número de horas de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversidade de tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomia em planear e executar o trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relações interpessoais com os colegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relações interpessoais com o supervisor / superior hierárquico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Necessidade de atenção e concentração nas tarefas do trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por fim, com vista a poder contactá-lo(a) na segunda fase deste estudo, poderá opcionalmente inserir o seu email em baixo. O seu e-mail nunca será associado às respostas e serve apenas para voltar a contactá-lo(a) para completar este estudo.

**Email (opcional):**

---

Para associar as suas respostas nas duas fases do estudo, peço que introduza de seguida um código, composto por:

**1ª letra** do seu primeiro nome, **1ª letra** do seu apelido, **o dia** (2 caracteres) e **o mês** (2 caracteres) da sua data de nascimento.

Exemplo: AB0102

**Código:**

---

**Muito obrigado! Votos de saúde, harmonia e prosperidade em 2021.**

## ANEXO G

# Questionário 1 em inglês

Dear participant,

As part of my master's dissertation, I invite you to participate in the research that I am developing about how job demands can influence the well-being, in the current pandemic situation caused by COVID-19.

Your participation is essential. The study will be carried out in two phases. The first phase consists of completing this questionnaire. Two months from now, for the second phase, I will contact you again in order to complete your participation with a shorter questionnaire.

The confidentiality of the responses is ensured, and all information contained therein is intended for this research only. Note that there are no right or wrong answers, what matters is your sincere opinion. This questionnaire requires approximately 15 minutes to complete.

Thank you in advance for your collaboration in this study.

For any further questions or clarifications, do not hesitate to contact me by email: [vfrsa@iscte.pt](mailto:vfrsa@iscte.pt)

Greetings,

Vanessa Rodrigues da Silva

---

**1. We are often faced with challenges and demands in the workplace. State to what extent each of the following situations has been a source of stress for you in the last four weeks.**

\* Note: If any of the following situations did not happen to you in the last four weeks or if it is not applicable to your job, please select your answer in the most realistic way possible by imagining yourself in that situation during the present moment of the COVID-19 pandemic crisis.

	1 - Produces no stress	2 - Produces very little stress	3 - Produces some stress	4 - Produces a lot of stress	5 - Produces a great deal of stress
I've had to work on a large number of projects and/or assignments (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have received conflicting requests from two or more people (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I don't have enough time to accomplish my work (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have not fully understood what is expected of me on the job (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The volume of work that I must accomplish in the allotted time has severely increased (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have had to go through a lot of red tape to get my job done (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have experienced severe time pressures in my work (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have felt insecure on the job (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I've felt the weight of the amount of responsibility I have at work (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have had many hassles to go through to get projects/assignments done (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My position entails more responsibility (11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 2. Age (years)

---

## 3. Gender

- Female
- Male
- Other/ I prefer not to say

## 4. Country of residence

---

## 5. Highest educational attainment

- 0-9 years
- 10-12 years
- More than 12 years

## 6. Current employment situation

\* Note: if you are currently a student and a worker at the same time, select the option that corresponds to your work situation.

- Unemployed, unemployed student, or inactive
- Employee
- Self-employed with dependent workers
- Self-employed without dependent workers

## 7. Full-time work experience

- Less than 1 year
- From 1 to 5 years
- From 6 to 10 years
- From 11 to 20 years
- From 21 to 30 years
- Over 30 years

## 8. Current professional field

---

### 9. Company size

- Less than 10 workers
- 10 to 49 workers
- 50 to 249 workers
- More than or equal to 250 workers

### 10. Work schedule

Current:	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Full-time</li><li><input type="radio"/> Part-time</li><li><input type="radio"/> Don't know / Not applicable</li></ul>
Before the pandemic:	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Full-time</li><li><input type="radio"/> Part-time</li><li><input type="radio"/> Don't know / Not applicable</li></ul>

### 11. Work arrangement

Current:	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Telework / remote work</li><li><input type="radio"/> Presential</li><li><input type="radio"/> Mixed (telework and presential)</li><li><input type="radio"/> Don't know / Not applicable</li></ul>
Before the pandemic:	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Telework / remote work</li><li><input type="radio"/> Presential</li><li><input type="radio"/> Mixed (telework and presential)</li><li><input type="radio"/> Don't know / Not applicable</li></ul>

**12. Please assess your current financial situation compared to the period before the start of the pandemic.**

- Better
- Remains the same
- Worse
- Don't know / Don't want to answer

**13. To what extent do you think you will likely lose your job in the years to come?**

- Extremely unlikely
- Unlikely
- Neutral
- Likely
- Extremely likely

**14. To what extent do you experience changes in your job due to the pandemic crisis?**

	Less than before	As much as before	Greater than before
Number of working hours (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Task diversity (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomy to plan and carry out work (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationships with colleagues (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interpersonal relationships with supervisor / hierarchical superior (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Require to focus on work-related tasks (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Work-life balance (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

In order to contact you for the second phase of this stage, you may optionally enter your email address below. Your email address will never be associated with your responses and will only be used to contact you to complete this study.

**Email address (optional):**

---

In order to match your responses in the two phases of the study, I now ask you to enter a code consisting of:

**1st letter** of your first name, **1st letter** of your surname, **the day** (2 characters) and **the month** (2 characters) of your birthday date.

Example: AB0102

**Insert code:**

---

**Thank you for your time! Best wishes for 2021.**

## ANEXO H

# Questionário 1 em francês

Cher participant, Chère participante,

Dans le cadre de mon mémoire de maîtrise, je vous invite à participer à l'étude que je développe sur la façon dont les exigences au travail peuvent influencer le bien-être, dans la situation actuelle de pandémie causée par la COVID-19.

Votre participation est essentielle. L'étude se déroulera en deux phases. La première phase consiste à remplir ce questionnaire. Dans deux mois, lors de la deuxième phase, je vous recontacterai pour compléter votre participation avec un questionnaire plus court.

La confidentialité des réponses est assurée dans son intégralité et ces informations ne sont utilisées que pour l'enquête en question. Notez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, ce qui compte c'est d'indiquer votre opinion sincère. Le présent questionnaire vous prendra environ 15 minutes à remplir.

Je vous remercie d'avance pour votre collaboration dans cette étude.

Pour toute question complémentaire ou clarification, n'hésitez pas à me contacter par courriel : **vfrsa@iscte-iul.pt**

Cordialement,

Vanessa Rodrigues da Silva

---

**1. Nous sommes souvent confrontés à des défis et à des exigences sur le lieu de travail. Indiquez dans quelle mesure chacune des situations suivantes a été une source de stress pour vous au cours des quatre dernières semaines.**

\* Remarque: Si l'une des situations ci-dessous ne s'est pas produite au cours des quatre dernières semaines ou n'est pas applicable à votre travail, je vous demande d'indiquer votre réponse de la manière la plus réaliste possible, en vous imaginant dans cette situation au moment actuel de crise sanitaire causée par la Covid-19.

	1 - Ne produit pas de stress	2 - Produit très peu de stress	3 - Produit un peu de stress	4 - Produit beaucoup de stress	5 - Produit un stress extrême
J'ai dû travailler sur un grand nombre de projets et/ou de missions (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai reçu des demandes contradictoires de deux personnes ou plus (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas assez de temps pour accomplir mon travail (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas bien compris ce que l'on attend de moi au travail (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le volume de travail que je dois accomplir dans le temps imparti a fortement augmenté (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai dû passer par beaucoup de formalités administratives pour faire mon travail (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai été confronté(e) à de fortes contraintes de	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

temps dans mon travail (7)						
Je me suis senti(e) incertain(e) quant à l'avenir de ma position dans l'entreprise (8)	<input type="radio"/>					
J'ai pris conscience du poids des responsabilités à ma charge (9)	<input type="radio"/>					
J'ai eu beaucoup de tracas à surmonter pour réaliser des projets/missions (10)	<input type="radio"/>					
Mon poste comporte plus de responsabilités (11)	<input type="radio"/>					

## 2. Age (en années)

---

## 3. Sexe

- Féminin
- Masculin
- Autre/ Je préfère ne pas le dire

## 4. Pays de résidence

---

## 5. Niveau d'éducation complet

- Enseignement fondamental ou inférieur
- Enseignement postprimaire ou équivalent
- Études supérieures (Bachelor, Master, PH.D.)

## 6. Situation professionnelle actuelle

\* Remarque: si vous êtes simultanément étudiant et travailleur, sélectionnez l'option correspondant à votre situation de travailleur

- Sans emploi, étudiant sans emploi, ou inactif
- Salarié
- Travailleur indépendant avec travailleurs dépendants
- Travailleur indépendant sans travailleurs dépendants

## 7. Expérience professionnelle totale à temps plein

- Inférieure à 1 an
- De 1 à 5 ans
- De 6 à 10 ans
- De 11 à 20 ans
- De 21 à 30 ans
- Supérieure à 30 ans

## 8. Domaine professionnel actuel

---

### 9. Taille de l'entreprise

- Inférieure à 10 travailleurs
- De 10 à 49 travailleurs
- De 50 à 249 travailleurs
- Supérieure ou égale à 250 travailleurs

### 10. Horaires de travail

Actuel :	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Temps plein</li><li><input type="radio"/> Temps partiel</li><li><input type="radio"/> Je ne sais pas / Non applicable</li></ul>
Avant la pandémie :	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Temps plein</li><li><input type="radio"/> Temps partiel</li><li><input type="radio"/> Je ne sais pas / Non applicable</li></ul>

### 11. Modalité de travail

Actuel :	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Télétravail / Travail à distance</li><li><input type="radio"/> Travail présentiel</li><li><input type="radio"/> Mixte (télétravail et travail présentiel)</li><li><input type="radio"/> Je ne sais pas / Non applicable</li></ul>
Avant la pandémie :	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Télétravail / Travail à distance</li><li><input type="radio"/> Travail présentiel</li><li><input type="radio"/> Mixte (télétravail et travail présentiel)</li><li><input type="radio"/> Je ne sais pas / Non applicable</li></ul>

### 12. Veuillez évaluer votre situation financière actuelle par rapport à la période précédant le début de la pandémie.

- Meilleure
- Identique
- Pire
- Je ne sais pas / Je ne réponds pas

**13. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous estimez qu'il est susceptible de perdre votre emploi dans les années à venir.**

- Extrêmement improbable
- Improbable
- Neutre
- Probable
- Extrêmement probable

**14. Dans quelle mesure avez-vous vécu des changements dans votre travail en raison de la crise pandémique ?**

	Moins qu'avant	Autant qu'avant	Plus qu'avant
Nombre d'heures travaillées (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diversité des tâches (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomie dans la planification et l'exécution des travaux (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relations interpersonnelles avec des collègues (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relations interpersonnelles avec le superviseur / supérieur hiérarchique (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besoin d'attention et de concentration sur les tâches de travail (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'équilibre travail-vie (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dans le but de pouvoir vous contacter dans la seconde phase de cette étude, vous pouvez facultativement insérer votre adresse électronique dans l'espace ci-dessous. Votre adresse courriel ne sera jamais associé aux réponses et ne servira qu'à vous recontacter pour compléter cette étude.

**Adresse électronique (facultatif) :**

---

Afin de pouvoir associer vos réponses aux deux phases de l'étude, je vous demande d'introduire ensuite un code composé de :

**1ère lettre** de votre prénom, **1ère lettre** de votre nom de famille, **le jour** (2 caractères) et **le mois** (2 caractères) de votre anniversaire.

Exemple : AB0102

**Code :**

---

**Merci beaucoup! Vœux de santé, d'harmonie et de prospérité pour 2021.**



ANEXO I

## Questionário 2 em português

Caro(a) participante,

No âmbito da minha dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional, estou a desenvolver um estudo sobre o modo como as exigências no trabalho poderão influenciar o bem-estar, na atual situação pandémica causada pela COVID-19.

Nesse sentido, convido-o(a) a participar na segunda e última fase deste estudo através do preenchimento do presente questionário. A sua colaboração nesta fase continua a ser fundamental.

A confidencialidade das respostas é assegurada na sua totalidade, sendo esta informação apenas utilizada para a investigação em questão. Note que não existem respostas certas ou erradas, o importante é indicar a sua opinião sincera. O preenchimento deste questionário requer sensivelmente 12 minutos.

Para qualquer questão ou esclarecimento adicional, não hesite em contactar-me através do endereço eletrónico: [vfrsa@iscte-iul.pt](mailto:vfrsa@iscte-iul.pt)

Agradeço desde já a sua colaboração.

Atenciosamente,

Vanessa Rodrigues da Silva

---

Tendo em conta os objetivos desta investigação, é essencial associar as suas respostas nas duas fases do estudo. Para tal, peço que introduza de seguida **o mesmo código** que inseriu no 1º questionário, que é composto por:

**1ª letra** do seu primeiro nome, **1ª letra** do seu apelido, **o dia** (2 caracteres) e **o mês** (2 caracteres) da sua data de nascimento.

Exemplo: AB0102

**Código:**

---

Poderá introduzir o seu email (opcional) para facilitar o processo de correspondência. O seu e-mail nunca será associado às respostas, nem será usado para outros fins que não os objetivos apresentados desta investigação.

**Email (opcional):**

---

**1. Idade (em anos)**

---

**2. Sexo**

- Feminino
- Masculino
- Outro/ Prefiro não dizer

**3. País de residência**

---

**4. As afirmações abaixo podem parecer semelhantes entre si, porém envolvem dois aspectos distintos: um relativo ao que sente interiormente e o outro relativo à forma como exprime as suas emoções. Assinale o seu grau de concordância com cada item.**

	1 - Discordo totalmente	2 - Discordo	3 - Discordo ligeiramente	4 - Concordo ligeiramente	5 - Concordo	6 - Concordo totalmente
Quando quero sentir emoções mais positivas (como alegria ou diversão), modifico aquilo em que estou a pensar (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Guardo as minhas emoções para mim mesmo(a) (2)	<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 (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>Quando estou a sentir emoções positivas, tenho cuidado para as não expressar (4)</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Quando me deparo com uma situação stressante, “obrigo-me” a pensar sobre essa situação de uma forma que me ajude a manter a calma (5)</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Controlo as minhas emoções para as não expressar (6)</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Quando quero sentir emoções mais positivas, modifico a forma como estou a pensar na situação (7)</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Controlo as minhas emoções modificando a forma como penso sobre a situação em que estou (8)</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Quando estou a sentir emoções negativas, certifico-me que não as expresso (9)	<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 (10)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

**5. De seguida encontrará algumas afirmações com as quais pode concordar ou discordar. Usando a escala, por favor indique o seu grau de concordância com cada uma.**

	1 - Discordo totalmente	2 - Discordo	3 - Discordo ligeiramente	4 - Concordo ligeiramente	5 - Concordo	6 - Concordo totalmente
Há dias em que me sinto cansado(a) antes mesmo de chegar ao trabalho (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depois do trabalho, preciso de mais tempo para relaxar e sentir-me melhor do que precisava antigamente (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigo aguentar bem a pressão do meu trabalho (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante o meu trabalho, muitas vezes sinto-me emocionalmente esgotado(a) (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depois do trabalho, tenho energia suficiente para minhas atividades de lazer (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depois do trabalho sinto-me cansado(a) e sem energia (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando trabalho, geralmente sinto-me com energia (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**6. De seguida irá encontrar oito afirmações sobre a sua vida em geral com as quais pode concordar ou discordar. Use a escala seguinte para indicar o seu grau de concordância com cada uma dessas afirmações.**

	1 - Discordo totalmente	2 - Discordo	3 - Nem concordo nem discordo	4 - Concordo	5 - Concordo totalmente
Eu levo uma vida com propósito e significado (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As minhas relações sociais proporcionam-me apoio e são recompensadoras (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou envolvido(a) e interessado(a) nas minhas atividades do dia-a-dia (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuo ativamente para a felicidade e bem-estar dos outros (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou competente e capaz nas atividades que são importantes para mim (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou uma boa pessoa e vivo uma boa vida (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou otimista em relação ao meu futuro (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas respeitam-me (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

	1 - Nunca	2 - Poucos dias	3 - Em vários dias	4 - Em mais de metade do número de dias	5 - Em quase todos os dias	6 - Todos os dias
Senti-me nervoso(a), ansioso(a) ou irritado(a) (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fui incapaz de parar de me preocupar ou de controlar as preocupações (2)	<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 (3)	<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 (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

	1 - Discordo totalmente	2 - Discordo	3 - Discordo ligeiramente	4 - Concordo ligeiramente	5 - Concordo	6 - Concordo totalmente
Eu tenho uma palavra a dizer sobre o que acontece no meu trabalho (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu posso contar com o(a) meu(minha) supervisor(a) quando as coisas estão a ficar complicadas (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu posso tomar as minhas próprias decisões sobre o trabalho que eu faço (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há uma boa coesão entre os membros da nossa equipa / organização (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu sou capaz de planear e organizar o meu trabalho de forma independente (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eu posso contar com os meus colegas quando as coisas estão a ficar difíceis no trabalho (6)

---

**9. Durante o período de pandemia (desde março 2020 até ao presente), a sua situação de trabalho alterou-se?**

- Sim, perdi o emprego
- Sim, comecei a trabalhar
- Sim, mudei de emprego
- Não, mantenho o mesmo emprego que tinha antes
- Não sei / Não respondo

**9.1. Assinale quando se deu essa alteração:**

- Entre março e dezembro de 2020
  - Desde janeiro 2021 até ao presente
- 

**O questionário terminou. Clique para avançar de modo a submeter as suas respostas.**

**Muito obrigada pela sua colaboração!**

---

ANEXO J

## Questionário 2 em inglês

Dear participant,

As part of my Master's dissertation in Human Resources Management and Organizational Consulting, I am developing a research about how job demands can influence the well-being, in the current pandemic situation caused by COVID-19.

In that regard, I invite you to participate in the second and last phase of the study, by completing the following questionnaire. Your collaboration in this phase remains essential.

The confidentiality of the responses is ensured, and all information contained therein is intended for this research only. Note that there are no right or wrong answers, what matters is your sincere opinion. This questionnaire requires approximately 12 minutes to complete.

For any further questions or clarifications, do not hesitate to contact me by email: **vfrsa@iscte.pt**

Thank you in advance for your collaboration.

Greetings,

Vanessa Rodrigues da Silva

---

Taking into consideration the objectives of this research, it is essential to match your responses from both phases of the study. For that purpose, I now ask you to enter **the same code** that you used in the first survey, consisting of: **1st letter** of your first name, **1st letter** of your surname, **the day** (2 characters) and **the month** (2 characters) of your birthday date.

Example: AB0102

**Insert code:**

---

You may enter your email address below (optional) to facilitate the matching process. Your email address will never be associated with your responses, nor will it be used for purposes unrelated to this research.

**Email address (optional):**

---

**1. Age (years)**

---

**2. Gender**

- Feminine
- Masculine
- Other/ Prefer not to say

**3. Country of residence**

---

**4. Some statements below may look similar. However, the statements imply two distinct aspects: one regarding how you feel on the inside and one regarding how you express your emotions. Check your level of agreement with each item.**

	1 - Strongly disagree	2 - Disagree	3 - Somewhat disagree	4 - Somewhat agree	5 - Agree	6 - Strongly agree
When I want to feel more positive emotion (such as joy or amusement), I change what I'm thinking about (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I keep my emotions to myself (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
When I want to feel less negative emotion (such as sadness or anger), I change what I'm thinking about (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
When I am feeling positive emotions, I am careful not to express them (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
When I'm faced with a stressful situation, I make myself think about it in a way that helps me stay calm (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I control my emotions by not expressing them (6)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
When I want to feel more positive emotion, I change the way I'm thinking about the situation (7)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
I control my emotions by changing the way I think about the situation I'm in (8)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
When I am feeling negative emotions, I make sure not to express them (9)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
When I want to feel less negative emotion, I change the way I'm thinking about the situation (10)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

**5. Below you find a series of statements with which you may agree or disagree. Using the scale, please indicate your level of agreement by selecting the number that corresponds with each statement.**

	1 - Strongly disagree	2 - Disagree	3 - Somewhat disagree	4 - Somewhat agree	5 - Agree	6 - Strongly agree
There are days when I feel tired before I arrive at work (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
After work, I tend to need more time than in the past in order to relax and feel better (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I can tolerate the pressure of my work very well (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
During my work, I often feel emotionally drained (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
After working, I have enough energy for my leisure activities (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
After my work, I usually feel worn out and weary (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usually, I can manage the amount of my work well (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

When I work, I usually feel energized (8)	<input type="radio"/>					
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

**6. Below you will find eight statements about your life in general with which you can agree or disagree. Use the following scale to indicate your level of agreement with each of these statements.**

	1 - Strongly disagree	2 - Disagree	3 - Neither agree or disagree	4 - Agree	5 - Strongly agree
I lead a purposeful and meaningful life (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My social relationships are supportive and rewarding (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am engaged and interested in my daily activities (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I actively contribute to the happiness and well-being of others (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am competent and capable in the activities that are important to me (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am a good person and live a good life (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am optimistic about my future (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
People respect me (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**7. Over the last four weeks, how often have you been bothered by the following problems?**

	1 - Not at all	2 - A few days	3 - Several days	4 - More than half the days	5 - Nearly every day	6 - Every day
Feeling nervous, anxious or on edge (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Not being able to stop or control worrying (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Little interest or pleasure in doing things (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feeling down, depressed, or hopeless (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**8. Please indicate your level of agreement with the following statements regarding your work in the past four weeks.**

	1 - Strongly disagree	2 - Disagree	3 - Somewhat disagree	4 - Somewhat agree	5 - Agree	6 - Strongly agree
I have a lot to say about what happens on my job (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I can rely on my supervisor when things are getting complicated (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I can make my own decisions about the work I do (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
There is good cohesion between the members of our team/organization (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am able to plan and arrange my work independently (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I can rely on my colleagues when things are getting difficult at work (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**9. Has your employment situation changed during the current pandemic (since march 2020 until now)?**

- Yes, I lost my job
- Yes, I started working
- Yes, I changed to another job
- No, I have the same job I had before
- Don't know / Don't answer

**9.1. Mark the time period when that change occurred:**

- Between march and december 2020
- Since january 2021 until now

---

**The questionnaire is completed. Proceed to submit your answers.**

**Thank you for your collaboration!**

---



## ANEXO K

# Questionário 2 em francês

Cher participant, Chère participante,

Dans le cadre de mon mémoire de maîtrise en Gestion des Ressources Humaines et Conseil en Organisation, je développe une étude sur la façon dont les exigences au travail peuvent influencer le bien-être, dans la situation actuelle de pandémie causée par la COVID-19.

En ce sens, je vous invite à répondre au présent questionnaire consistant en la deuxième et dernière phase de l'étude. Votre collaboration à ce stade reste essentielle.

La confidentialité des réponses est assurée, et toutes les informations fournies sont destinées uniquement à cette recherche. Notez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, seule votre opinion sincère aidera à la réalisation de cette étude.

Le présent questionnaire vous prendra environ 12 minutes à remplir.

Pour toute question complémentaire ou clarification, n'hésitez pas à me contacter par courriel: **vfrsa@iscte-iul.pt**

Je vous remercie d'avance de votre collaboration.

Cordialement,

Vanessa Rodrigues da Silva

---

Compte tenu des objectifs de cette recherche, il est essentiel de faire correspondre vos réponses des deux phases de l'étude. Pour cela, je vous demande maintenant de saisir **le même code** que vous avez utilisé lors du premier suivi, composé de :

**1ère lettre** de votre prénom, **1ère lettre** de votre nom, **le jour** (2 caractères) et **le mois** (2 caractères) de votre date d'anniversaire.

Exemple : AB0102    **Insérer le code :**

---

Vous pouvez saisir votre adresse électronique ci-dessous (facultatif) pour faciliter le processus de correspondance. Votre adresse courriel ne sera jamais associée à vos réponses et ne sera pas utilisée à des fins non liées à cette enquête.

**Adresse électronique (facultatif) :**

---

**1. Age (en années)**

---

**2. Sexe**

- Féminin
- Masculin
- Autre/ Je préfère ne pas le dire

**3. Pays de résidence**

---

**4. Les déclarations ci-dessous peuvent sembler similaires les unes aux autres, mais impliquent deux aspects distincts : l'un concernant ce que vous ressentez à l'intérieur et l'autre concernant la façon dont vous exprimez vos émotions. Utilisez l'échelle suivante pour indiquer votre degré d'accord pour chaque déclaration.**

	1 - Pas du tout d'accord	2 - Pas d'accord	3 - Plutôt pas d'accord	4 - Plutôt d'accord	5 - D'accord	6 - Tout à fait d'accord
Lorsque je veux ressentir plus d'émotions positives (comme la joie ou l'amusement), je me force à penser à quelque chose de différent. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je garde mes émotions pour moi. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quand je veux ressentir moins d'émotions négatives (comme la tristesse ou la colère), je me force à penser à quelque chose de différent (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quand je ressens des émotions positives, je fais attention de les cacher (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>Lorsque je suis confronté(e) à une situation stressante, je m'arrange pour penser à cette situation de manière à ce que cela m'aide à rester calme (5)</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Je contrôle mes émotions en les cachant (6)</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Lorsque je veux ressentir plus d'émotions positives, je change ma façon de voir la situation (7)</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Je contrôle mes émotions en changeant ma façon de voir la situation dans laquelle je suis (8)</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Lorsque je ressens des émotions négatives, j'évite de les exprimer (9)</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
<p>Quand je veux ressentir moins d'émotions négatives, je change ma façon de voir la situation (10)</p>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

**5. Vous trouverez ci-dessous quelques affirmations avec lesquelles vous pouvez être d'accord ou pas. À l'aide de l'échelle, veuillez indiquer votre degré d'accord pour chacune.**

	1 - Pas du tout d'accord	2 - Pas d'accord	3 - Plutôt pas d'accord	4 - Plutôt d'accord	5 - D'accord	6 - Tout à fait d'accord
Certains jours, je me sens fatigué(e) avant même d'arriver au travail (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il me faut plus de temps qu'avant pour me relaxer et me sentir bien après le travail (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je supporte très bien les pressions de mon travail (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quand je travaille, je me sens souvent épuisé(e) émotionnellement (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Après le boulot, j'ai suffisamment d'énergie pour mes activités de loisirs (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Après le boulot, je me sens fatigué(e) et las(se) (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En général, je suis capable de gérer efficacement ma charge de travail (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quand je travaille, je me sens généralement plein(e) d'énergie (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**6. Ensuite, vous trouverez huit déclarations sur votre vie en général avec lesquelles vous pouvez être d'accord ou en désaccord. Utilisez l'échelle suivante pour indiquer votre degré d'accord avec chacun de ces énoncés.**

	1 - Pas du tout d'accord	2 - Pas d'accord	3 - Ni en désaccord ni d'accord	4 - D'accord	5 - Tout à fait d'accord
Je mène une vie avec un but et un sens (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes relations sociales sont encourageantes et enrichissantes (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis impliqué(e) et intéressé(e) par mes activités quotidiennes (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je contribue activement au bonheur et au bien-être des autres (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis compétent(e) et appliqué(e) dans les activités qui sont importantes pour moi (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis quelqu'un de «bien» qui a une «bonne» vie (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis optimiste quant à mon avenir. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les gens me respectent (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**7. Au cours des quatre dernières semaines, à quelle fréquence avez-vous été dérangé(e) par les problèmes suivants ?**

	1 - Jamais	2 - Quelques jours	3 - Plusieurs jours	4 - Plus de la moitié des jours	5 - Presque tous les jours	6 - Tous les jours
Sentiment de nervosité, d'anxiété ou de tension (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incapable d'arrêter de vous inquiéter ou de contrôler vos inquiétudes (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Peu d'intérêt ou de plaisir à faire des choses (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se sentir triste, déprimé(e) ou désespéré(e) (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**8. Veuillez noter le degré de concordance avec les affirmations suivantes concernant votre travail au cours des quatre dernières semaines.**

	1 - Pas du tout d'accord	2 - Pas d'accord	3 - Plutôt pas d'accord	4 - Plutôt d'accord	5 - D'accord	6 - Tout à fait d'accord
J'ai beaucoup à dire sur ce qui se passe dans mon travail (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux compter sur mon superviseur lorsque les choses se compliquent. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux prendre mes propres décisions sur le travail que je fais (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il y a une bonne cohésion entre les membres de notre équipe/organisation (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis capable de planifier et d'organiser mon travail de façon autonome (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux compter sur mes collègues lorsque les choses deviennent difficiles au travail (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**9. Pendant l'actuelle pandémie (depuis mars 2020 jusqu'à maintenant), votre situation d'emploi a-t-elle changé ?**

- Oui, j'ai perdu mon emploi
- Oui, j'ai commencé ma vie professionnelle
- Oui, j'ai changé d'emploi
- Non, j'ai le même emploi que j'avais avant
- Je ne sais pas/ Je ne réponds pas

**9.1. Indiquez la période pendant laquelle ce changement s'est produit :**

- Entre mars et décembre 2020
- Depuis janvier 2021 jusqu'à maintenant

---

**Le questionnaire est terminé. Cliquez pour avancer afin de soumettre vos réponses.**

**Merci beaucoup de votre collaboration !**

---

