



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

Como os *i-deals* promovem ou influenciam indicadores de bem-estar no trabalho: uma perspetiva teórica do PERMA

Diana Maria Lopes Martins

Mestrado em Ciências das Emoções

Orientadora: Professora Doutora Ana Luísa Junça Silva, Professora Auxiliar, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

Departamento de Psicologia

Como os *i-deals* promovem ou influenciam indicadores de bem-estar no trabalho: uma perspetiva teórica do PERMA

Diana Maria Lopes Martins

Mestrado em Ciências das Emoções

Orientadora: Professora Doutora Ana Luísa Junça Silva, Professora Auxiliar, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

## Agradecimentos

Gostaria de expressar o meu sincero agradecimento a todas as pessoas que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a concretização desta dissertação.

Em primeiro lugar, agradeço à minha orientadora, Professora Doutora Ana Junça Silva, pela orientação, disponibilidade e sobretudo pela empatia e encorajamento demonstrados ao longo de todo o processo de realização deste estudo. O seu acompanhamento foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho e para a conclusão desta etapa tão significativa na minha vida.

À minha filha Maria, que, com apenas seis anos, mesmo sem compreender a importância deste meu percurso, foi uma fonte constante de inspiração e motivação.

À minha mãe, a minha maior incentivadora, que sempre acreditou em mim e me apoiou incondicionalmente.

Ao meu pai e ao meu marido, pelo apoio prático e emocional, por assumirem responsabilidades e por estarem sempre presentes.

Às minhas amigas e colegas e trabalho pela preocupação genuína, pelas palavras de incentivo e pelas conversas que tantas vezes serviram de motivação.

Por fim, mas não menos importante, deixo um profundo agradecimento a todas as pessoas que participaram neste estudo, pela disponibilidade, colaboração e generosidade.



## Resumo

Os acordos idiossincráticos (*i-deals*) têm vindo a assumir uma relevância crescente nas organizações, em virtude dos efeitos benéficos que tendem a exercer sobre os trabalhadores. O presente estudo teve como propósito aprofundar o conhecimento relativo aos *i-deals* no contexto português, considerando que esta temática permanece ainda escassamente explorada no país. O objetivo central consistiu em analisar de que modo os *i-deals* influenciam o bem-estar dos trabalhadores, examinando o papel mediador das cinco dimensões do modelo PERMA — emoções positivas, *engagement*, relacionamentos, significado e realização. Para testar o modelo, recorreu-se a um estudo quantitativo, de natureza transversal, desenvolvido com uma amostra de 222 participantes, aos quais foi aplicado um questionário online. Os resultados evidenciaram que a negociação de *i-deals* se encontrou positivamente associada ao bem-estar, mediada pelas dimensões emoções positivas, *engagement* e realização do modelo PERMA, mas não pelas dimensões relacionamentos e significado. Estes resultados reforçam a importância dos *i-deals* enquanto prática organizacional estratégica, contribuindo para a compreensão de como a negociação individualizada das condições de trabalho pode potenciar indicadores de bem-estar.

**Palavras-chave:** *i-deals*, bem-estar, trabalho, PERMA



## Abstract

Idiosyncratic agreements (i-deals) are becoming increasingly important in organizations due to the beneficial effects they tend to have on employees. This study aimed to deepen knowledge about i-deals in the Brazilian context, considering that this topic remains scarcely explored in the country. The main goal is to analyze how i-deals influence employee wellbeing by examining the mediating role of the PERMA model dimensions—positive emotions, engagement, relationships, meaning, and fulfillment. To test the model, we used a quantitative, cross-sectional study with a sample of 222 participants, who were administered an online questionnaire. The results showed that negotiating i-deals was positively associated with wellbeing, mediated by the positive emotions, engagement, and fulfillment dimensions of the PERMA model, but not by the relationships and meaning dimensions. These results reinforce the importance of i-deals as a strategic organizational practice, contributing to the understanding of how the individualized negotiation of working conditions can enhance wellbeing indicators.

**Keywords:** i-deals, wellbeing, work, PERMA



# Índice

Agradecimentos .....	i
Resumo .....	iii
Abstract .....	v
Capítulo 1 - Introdução .....	1
1.2. Implicações teóricas e praticas do estudo .....	3
Capítulo 2 - Revisão de Literatura .....	5
2.1. <i>I-deals</i> – Definição e origem teórica .....	5
2.2. Papel dos <i>i-deals</i> nas organizações .....	8
2.3. Papel dos <i>i-deals</i> na vida pessoal .....	8
2.4. Vantagens e riscos dos <i>i-deals</i> para os envolvidos – colaborador, empregador e colegas .....	9
2.5. A Relação entre os <i>I-deals</i> e o Bem-estar .....	10
2.6. PERMA.....	12
2.7. O Papel Mediador do PERMA.....	13
Capítulo 3 - Metodologia .....	17
3.1. Procedimento.....	17
3.2. Amostra .....	17
3.3. Instrumentos de medida.....	18
3.3.1. <i>I-deals</i> .....	18
3.3.2. Bem-estar .....	18
3.3.3. PERMA .....	19
3.3.4. Variáveis de controlo.....	19
3.4. Análise dos dados .....	19
Capítulo 4 - Resultados .....	22
4.1. Análise do método do enviesamento comum .....	22
4.2. Estatística descritiva .....	23
4.3. Teste de Hipóteses.....	25
Capítulo 5 - Discussão e Conclusão .....	28
5.1. Discussão .....	28
5.2. Implicações Teóricas .....	31
5.3. Implicações Práticas .....	32
5.4. Limitações e Pesquisas Futuras .....	33
5.5. Conclusão .....	33
Capítulo 6 - Referências Bibliográficas .....	35

<b>Anexos .....</b>	<b>45</b>
<b>Anexo A – Consentimento informado .....</b>	<b>45</b>
<b>Anexo B – Questionário.....</b>	<b>46</b>
<b>Anexo C - Dbriefing .....</b>	<b>52</b>



## Índice de figuras

Figura 1. Modelo teórico das relações entre <i>i-deals</i> e bem-estar com a mediação do modelo PERMA.....	15
Figura 2. Resultados da análise fatorial confirmatória.....	23
Figura 3 – Resultados do modelo de equações estruturais.....	26

## Índice de quadros

Tabela 1- Resultados da análise fatorial confirmatória.....	23
Tabela 2- Estatística descritiva e correlações.....	24





## Introdução

Um fator determinante para o desempenho bem-sucedido das organizações é a felicidade dos seus trabalhadores. A percepção de felicidade no trabalho tende a contribuir positivamente para a redução da rotatividade e para o fortalecimento do vínculo com a organização (Carballo-Arias et al., 2024). Neste contexto, os acordos idiossincráticos (*idiosyncratic deals* ou *i-deals*) têm emergido como um campo de investigação de crescente relevância acadêmica (Dhanpat & Legoabe, 2022), em virtude dos benefícios que aparentam gerar tanto para o trabalhador como para a organização.

Rousseau et al. (2006), no estudo seminal *I-Deals: Idiosyncratic Terms in Employment Relationships*, introduziram o conceito de *i-deals*, definindo-os como condições de trabalho personalizadas, negociadas individualmente entre o empregado e o empregador. Estes acordos configuram uma prática estratégica de gestão de recursos humanos, com implicações ao nível da motivação, do desempenho e da flexibilidade organizacional.

Diversos tipos de *i-deals* têm sido identificados na literatura, nomeadamente os *i-deals* de desenvolvimento, flexibilidade, recompensa e tarefas ou desempenho (Hornung et al., 2008; Liao et al., 2016), cada um refletindo diferentes dimensões da negociação individualizada das condições de trabalho. Os *i-deals* de desenvolvimento referem-se a oportunidades personalizadas de aprendizagem e progressão na carreira, como a participação em formações especializadas, a atribuição de projetos desafiantes ou a possibilidade de mentoria com superiores hierárquicos (Zhang et al., 2021). Os *i-deals* de flexibilidade dizem respeito a ajustamentos no horário, local ou forma de execução do trabalho — por exemplo, o teletrabalho, a flexibilidade de entrada e saída ou a autonomia na organização das tarefas —, visando promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Rosen et al., 2022).

Os *i-deals* de recompensa englobam benefícios financeiros e não financeiros negociados individualmente, como bônus de desempenho, dias adicionais de férias ou acesso a recursos exclusivos da organização (Liao et al., 2016). Por fim, os *i-deals* de tarefas ou desempenho consistem na adaptação das funções, responsabilidades ou objetivos profissionais de acordo com as competências, preferências e interesses do trabalhador, de modo a otimizar a utilização do seu potencial e aumentar o alinhamento entre o indivíduo e o cargo (Zhang et al., 2021; Rosen et al., 2022).

Apesar de constituírem uma prática relativamente recente, vários estudos têm demonstrado benefícios significativos associados aos *i-deals*, nomeadamente o aumento da motivação e do *engagement* (Bakker & Ekerdt, 2022; Sun et al., 2023). Contudo, o impacto dos *i-deals* sobre o bem-estar permanece ambíguo: enquanto alguns estudos evidenciam efeitos positivos (e.g., Sun et al., 2023), outros não identificam associações significativas (de Menezes & Kelliher, 2011; Fox et al., 2021).

No contexto português, a investigação sobre *i-deals* ainda é incipiente. O estudo de Mascarenhas e Filipe (2023), por exemplo, analisou o nível de negociação de *i-deals* entre profissionais de saúde de um hospital privado, concentrando-se nas variações em função de características sociodemográficas e profissionais (como idade, habilitações académicas, antiguidade, categoria profissional e tipo de vínculo contratual), sem, contudo, explorar a relação entre *i-deals* e bem-estar.

Assim, o presente estudo procurou contribuir para o aprofundamento do conhecimento sobre os acordos idiossincráticos no contexto de trabalho em Portugal, um domínio ainda pouco explorado a nível nacional. O objetivo central consistiu em compreender de que forma os *i-deals* influenciam o bem-estar dos trabalhadores, analisando o papel das dimensões do modelo PERMA da Psicologia Positiva (Seligman, 2011) — emoções positivas, *engagement*, relacionamentos, significado e realização.

O bem-estar tem sido amplamente reconhecido como um fator com impacto significativo na produtividade e na economia em geral (Howell et al., 2016). Desde a Antiguidade, filósofos e pensadores têm refletido sobre o que significa viver uma “boa vida” (Diener & Tov, 2012). Nas últimas décadas, o tema ganhou expressão no âmbito da Psicologia Positiva, com especial ênfase nos contextos de gestão de pessoas e comportamento organizacional, promovendo uma abordagem mais centrada no indivíduo (Maia & Maia, 2019).

O estudo do bem-estar tem sido conceptualizado a partir de duas perspetivas fundamentais: a hedónica e a eudaimónica (Ryan & Deci, 2001; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). A primeira associa o bem-estar à experiência de prazer e à ausência de dor, enquanto a segunda enfatiza o crescimento pessoal, o autoconhecimento e a vivência de uma vida com propósito (Ryff & Singer, 2008). Assim, o bem-estar subjetivo (hedónico) reflete a avaliação cognitiva e afetiva da vida — isto é, a satisfação geral e a prevalência de emoções positivas em detrimento das negativas (Diener et al., 1998) —, ao passo que o bem-estar psicológico (eudaimónico) envolve a realização de potencialidades e o sentido de vida.

Entre os modelos contemporâneos que integram ambas as dimensões, destaca-se o modelo PERMA (Seligman, 2011), composto por cinco elementos: (1) Emoções positivas, associadas a sentimentos de prazer, gratidão e otimismo; (2) *engagement*, que se refere à

imersão total em atividades desafiantes e significativas; (3) Relacionamentos, que salientam a importância das ligações sociais positivas; (4) Significado, relacionado com a percepção de propósito e contribuição para algo maior que o próprio indivíduo; e (5) Realização, associada à persecução e concretização de objetivos pessoais e profissionais. Estes cinco elementos são considerados pilares essenciais do florescimento humano, favorecendo o bem-estar individual e coletivo.

A ligação entre os *i-deals* e o modelo PERMA pode ser observada na medida em que os acordos idiossincráticos satisfazem dimensões fundamentais do bem-estar no trabalho (Zhang et al., 2021). A personalização das condições laborais permite que os trabalhadores alinhem as suas funções com os seus valores, competências e necessidades (Bakker & Ekerdt, 2022). Adicionalmente, *i-deals* que envolvem flexibilidade de horário ou apoio ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional podem ter impacto positivo nas relações interpessoais e na saúde psicológica (Butler & Kern, 2016). Assim, os *i-deals* configuram-se como uma prática organizacional com elevado potencial para fortalecer os pilares do bem-estar propostos pela Psicologia Positiva.

## **1.2. Implicações teóricas e praticas do estudo**

O presente estudo contribui significativamente para a literatura sobre *i-deals* em Portugal, aprofundando a compreensão do papel destes acordos no contexto organizacional e sublinhando a importância da negociação individualizada das condições de trabalho como um potencial fator de promoção do bem-estar dos colaboradores (Rosen et al., 2022). Estudos recentes indicaram que os *i-deals* podem influenciar positivamente o bem-estar dos colaboradores (Zhang et al., 2021), ao alinhar as condições de trabalho com as suas necessidades e preferências individuais. Ao investigar esta temática, a presente investigação procura enriquecer o conhecimento existente sobre a personalização do contrato individual de trabalho (Dhanpat & Legoabe, 2022), oferecendo uma perspetiva integradora que posiciona o modelo PERMA como mediador entre os *i-deals* e os resultados de bem-estar.

Espera-se que os resultados deste estudo forneçam orientações práticas para as organizações, evidenciando o papel dos *i-deals* como ferramenta estratégica capaz de promover o bem-estar organizacional, ao mesmo tempo que fortalecem a motivação, o *engagement* e a satisfação dos colaboradores. Além disso, a investigação pretende contribuir para o avanço do conhecimento científico, destacando o potencial dos *i-deals* como instrumento de gestão de recursos humanos e reforçando a sua relevância na criação de ambientes de trabalho que favoreçam o florescimento humano e a experiência positiva no trabalho.



## Revisão de Literatura

### 2.1. *I-deals* – Definição e origem teórica

Os *i-deals* (acordos idiossincráticos) assumem um papel estratégico na gestão de recursos humanos, uma vez que são associados ao aumento da motivação e satisfação no trabalho, à melhoria do desempenho e à promoção de maior flexibilidade e capacidade adaptativa nas organizações (Bakker & Ekerdt, 2022; Sun et al., 2023). Estes acordos de trabalho individualizados são benéficos para ambas as partes (Rousseau et al., 2005) pois parecem influenciar vários resultados individuais, entre os quais o bem-estar (Anand & Rofcanin, 2022; Hornung et al., 2014).

Os *i-deals* são definidos como condições de trabalho personalizadas, negociadas individualmente entre empregador e trabalhador, e ajustadas às necessidades, preferências e características específicas de cada colaborador (Rousseau, 2005). Estes acordos distinguem-se não apenas pelo seu carácter individualizado, mas também pela amplitude das áreas que abrangem, podendo ser classificados em diferentes tipologias consoante o foco das negociações (Rousseau, 2005; Hornung, Rousseau, Glaser, Angerer & Weigl, 2010).

*Entre as principais categorias identificadas na literatura destacam-se os development i-deals, os flexibility i-deals e os task i-deals, através dos quais os colaboradores procuram personalizar a sua experiência laboral, alinhando-a com as suas motivações e objetivos pessoais, enquanto simultaneamente geram benefícios organizacionais, nomeadamente em termos de desempenho, compromisso e retenção (Hornung et al., 2010; Sharma & Gautam, 2024).*

Os *development i-deals* referem-se a acordos que proporcionam ao colaborador oportunidades personalizadas de crescimento e desenvolvimento profissional, permitindo-lhe aceder a funções específicas, projetos desafiantes ou percursos de progressão na carreira (Rousseau, 2005). Estes acordos respondem à necessidade dos trabalhadores de adquirirem novas competências e de expandirem o seu potencial profissional, podendo incluir, por exemplo, a participação em programas de formação avançada, mentoring, rotação entre departamentos ou a atribuição de funções de maior complexidade e responsabilidade (Hornung et al., 2010). Os *i-deals* de desenvolvimento são frequentemente motivados pelo desejo do trabalhador de potenciar a sua carreira e, simultaneamente, pelo interesse do empregador em reter colaboradores de elevado desempenho através do investimento no seu desenvolvimento profissional (Hornung et al., 2010).

Os *task i-deals* dizem respeito à adaptação individualizada do conteúdo do trabalho, constituindo uma subcategoria dos *development i-deals* (Hornung et al., 2008). Estes acordos envolvem a negociação das tarefas, responsabilidades e objetivos atribuídos ao colaborador, permitindo alinhar o trabalho com as suas competências, preferências ou limitações (Rousseau, 2005). Na prática, podem traduzir-se, por exemplo, na redistribuição de funções entre membros da equipa, na especialização em determinadas áreas, na redefinição de metas profissionais ou na concessão de maior autonomia na execução das tarefas. A personalização das funções contribui para um maior envolvimento (*engagement*) e uma perceção acrescida de controlo sobre o trabalho, fatores associados a melhores níveis de desempenho e bem-estar (Hornung et al., 2010).

Os *flexibility i-deals* dizem respeito a acordos que permitem ao colaborador ajustar os seus horários e locais de trabalho de acordo com as suas preferências pessoais e necessidades contextuais (Rousseau et al., 2016). Estes acordos abrangem a adaptação das condições temporais e espaciais de trabalho, visando uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal (Hornung et al., 2008; Hornung et al., 2014). Exemplos comuns incluem horários flexíveis, regimes de teletrabalho, trabalho híbrido ou tempo parcial negociado individualmente. Para além de favorecerem o equilíbrio trabalho-família, os *flexibility i-deals* podem prevenir a sobrecarga temporal e a exaustão resultante de exigências profissionais excessivas (Kattenbach et al., 2010). Este tipo de acordo tem ganho especial relevância na atualidade, num contexto em que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é amplamente valorizado (De Menezes & Kelliher, 2011; Vidyarthi et al., 2014).

Os *financial i-deals*, ou acordos de natureza financeira, dizem respeito à negociação individualizada de remuneração, bónus e outros incentivos económicos. Estes acordos refletem alterações no pacote remuneratório do trabalhador (Ostrom et al., 2016), podendo incluir aumentos salariais, prémios de desempenho, benefícios adicionais ou compensações não salariais. Em geral, tais ajustes são negociados de forma independente de aumentos proporcionais no desempenho exigido, refletindo o reconhecimento do valor do colaborador para a organização. Embora os *financial i-deals* enfatizem o componente económico da relação laboral, podem também constituir instrumentos estratégicos de atração e retenção de talentos (Rousseau et al., 2016).

Rousseau (2001, 2004) destacou que os *idiosyncratic deals (i-deals)* emergem como uma extensão da noção de contrato psicológico, ao enfatizar acordos negociados individualmente que refletem as necessidades, expectativas e o valor singular de cada colaborador. Esta perspetiva evidencia que os contratos formais de trabalho, geralmente padronizados e aplicados de forma uniforme, tendem a não captar as especificidades das preferências individuais. Assim, os *i-deals*

surgem como instrumentos que permitem colmatar essas lacunas, promovendo acordos personalizados capazes de beneficiar simultaneamente o trabalhador e a organização (Sun et al., 2023).

Paralelamente, a teoria dos *i-deals* encontra suporte na Teoria da Troca Social (Blau, 1964), segundo a qual as relações laborais se baseiam em trocas recíprocas de valor, sustentadas por princípios de confiança, obrigação mútua e reciprocidade (norma da reciprocidade proposta pela teoria). Deste modo, quando uma organização concede condições personalizadas que reconhecem o contributo e o valor de determinado colaborador, este tende a retribuir com comportamentos de maior empenho, lealdade e desempenho organizacional. Em consequência, os *i-deals* podem ser compreendidos como manifestações tangíveis de trocas sociais positivas, reforçando os laços de reciprocidade entre empregador e empregado (Rofcanin et al., 2018).

Contudo, a perceção de justiça associada a estes acordos é complexa, uma vez que os *i-deals* constituem exceções à norma e apresentam um elevado grau de heterogeneidade. Embora possam refletir práticas legítimas de reconhecimento e recompensa, também podem gerar perceções de desigualdade e iniquidade entre colegas (Greenberg et al., 2004). Assim, a forma como os *i-deals* são comunicados, implementados e percecionados pelos demais membros da organização desempenha um papel crucial na manutenção da justiça organizacional e do clima de confiança.

De modo geral, os *i-deals* visam beneficiar ambas as partes, baseando-se no valor que o colaborador representa para a organização, e podem constituir um importante instrumento de atração, motivação e retenção de talento (Rousseau, 2005, 2006). O seu alcance pode variar desde a introdução de um único elemento personalizado até à construção de um pacote laboral altamente idiossincrático, abrangendo aspetos como remuneração, funções, horários ou oportunidades de desenvolvimento (Rousseau & Ho, 2006). Assim, os acordos idiossincráticos assumem, atualmente, um papel central no campo da Gestão de Recursos Humanos estratégica, sendo reconhecidos como práticas que visam promover relações laborais mutuamente benéficas e sustentáveis (Jonsson et al., 2021; Dhanpat & Legosbe, 2022).

Nas últimas décadas, a investigação sobre *i-deals* tem-se expandido significativamente, acompanhando a crescente valorização da personalização das relações de trabalho e a procura por práticas de gestão mais flexíveis e centradas no indivíduo (Liao, Wayne, Liden & Meuser, 2016). No contexto português, o estudo de Mascarenhas e Filipe (2023), realizado num hospital privado, revelou que os profissionais tendem a negociar com maior sucesso *i-deals* relacionados com tarefas e responsabilidades (*task i-deals*) e flexibilidade de horário (*flexibility i-deals*), enquanto os níveis de negociação mais baixos se observaram nos *i-deals* de flexibilidade de localização e incentivos financeiros. Os resultados indicaram ainda que os médicos e os

profissionais com maior antiguidade na instituição apresentaram níveis superiores de negociação de *i-deals*, sugerindo que fatores como o estatuto profissional e a experiência podem influenciar a capacidade de negociação individualizada.

## **2.2. Papel dos *i-deals* nas organizações**

Os *i-deals* têm vindo a assumir um papel estratégico do âmbito da gestão de recursos humanos, constituindo formas personalizadas que permitem uma maior adequação das condições de trabalho às necessidades individuais dos colaboradores, enquanto respondem às necessidades das organizações (Rousseau, 2005; Hornung et al., 2010). Os *i-deals* promovem uma relação laboral mais flexível, facilitando a atração, motivação e retenção de talentos num mercado de trabalho cada vez mais competitivo e dinâmico (Liao et al., 2016). A personalização do contrato de trabalho relativamente a horários, funções e desenvolvimento profissional, potencia a performance individual e coletiva contribuindo para um melhor alinhamento entre as competências dos trabalhadores e os objetivos da organização (Hornung et al., 2014).

Todavia, a implementação de *i-deals* exige uma gestão cuidadosa para evitar potenciais efeitos adversos, nomeadamente a perceção de desigualdade entre colegas, o que pode deteriorar o clima organizacional e a coesão grupal (Greenberg et al., 2004; Hornung et al., 2010) e, como tal, limitar a performance coletiva (Bakker & Ekerdt, 2022). Deste modo, a transparência nos processos de negociação e a existência de critérios claros para a concessão destes acordos são cruciais para garantir a legitimidade e aceitação dos *i-deals* no seio da organização (Rousseau, 2005). Os resultados reais dos *i-deals* só podem ser efetivamente conhecidos e avaliados aquando da sua efetiva implementação (Rousseau, Tomprou & Simosi, 2016).

## **2.3. Papel dos *i-deals* na vida pessoal**

Os *i-deals* revelam-se fundamentais na articulação entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, assumindo especial relevância em contextos nos quais a conciliação entre a vida pessoal e profissional é uma prioridade (De Menezes & Kelliher, 2011; Liao et al., 2017). Através dos *flexibility i-deals*, por exemplo, os colaboradores conseguem ajustar horários e localização de trabalho, promovendo uma gestão mais eficaz das suas responsabilidades e reduzindo o conflito trabalho-família (Kelly et al., 2014). Este ajuste personalizado contribui para o aumento do bem-estar e para a diminuição do stress relacionado com o trabalho, ao proporcionar uma maior perceção de controlo sobre as condições laborais (Allen, Johnson, Kiburz, & Shokley, 2013) e criar condições para uma melhor gestão das fronteiras entre a vida laboral e extralaboral (Avgoustaki & Cañibano, 2024).

Paralelamente os *development i-deals* possibilitam o crescimento profissional contínuo, fomentando a autorrealização e o desenvolvimento de competências que, para além de beneficiarem a organização, satisfazem necessidades intrínsecas do trabalhador relacionadas com o sentido e propósito no trabalho (Hornung et al., 2010; Rousseau, 2005). Ao promover um ajuste personalizado às necessidades individuais, os acordos idiossincráticos contribuem para a integração harmoniosa das múltiplas dimensões da identidade do trabalhador, promovendo uma experiência laboral mais enriquecedora e sustentável (Liao et al., 2017).

#### **2.4. Vantagens e riscos dos *i-deals* para os envolvidos – colaborador, empregador e colegas**

O benefício dos *i-deals* é significativo para ambas as partes – trabalhador e organização. Para as empresas, a implementação de *i-deals* está associada a uma maior capacidade de retenção de colaboradores, melhoria do desempenho individual e coletivo e desenvolvimento de um ambiente mais adaptativo e inovador (Hornung & Rousseau, 2014). Estes acordos são ainda estratégicos para responder às dinâmicas do mercado, ajustando as condições laborais às especificidades dos diferentes perfis de trabalhadores (Rousseau, 2005; Sharma & Gautam, 2024).

Para os trabalhadores, os *i-deals* representam uma oportunidade de moldar as condições de trabalho de acordo com as suas preferências e necessidades, o que frequentemente se traduz em maior satisfação, compromisso e motivação intrínseca (Hornung et al., 2010). Uma vez implementados, os *i-deals* podem alterar as contribuições individuais, tornando necessária a verificação do cumprimento dos termos em conformidade com padrões de profissionalismo e desempenho (Rousseau, Tomprou & Simosi, 2016). Estes benefícios são acompanhados por riscos relevantes que necessitam de ser ponderados.

Em contexto organizacional, a negociação de *i-deals* pode gerar perceção de injustiça e sentimentos de desigualdade, podendo prejudicar a coesão e o espírito de equipa (Greenberg et al., 2004). Por exemplo, o estudo de Santos e Pereira (2023) destacou que, embora o teletrabalho permita maior flexibilidade e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, também pode gerar desafios significativos nas relações interpessoais entre colegas, uma vez que o incita a uma redução na constância e na qualidade das interações entre trabalhadores. Os resultados mostraram que, a ausência de estratégias organizacionais que promovam a interação social e a proximidade com os colegas, em relação ao teletrabalho, pode comprometer a qualidade das relações interpessoais, levando frequentemente a sentimentos de isolamento social ou exclusão. Esta problemática exige a implementação de políticas e mecanismos de comunicação que

promovam a transparência e a equidade no processo de negociação (Rousseau, 2005). Similarmente, as queixas de colegas ou clientes podem indicar a necessidade de revisão ou até de cessação do *i-deal*, sendo importante uma monitorização contínua destes acordos para garantir benefícios tanto para organização como para os indivíduos envolvidos (Rousseau, Tomprou & Simosi, 2016).

Para os trabalhadores, o risco mais evidente encontra-se na possível sobrecarga associada ao aumento de responsabilidades ou à pressão para corresponder a situações mais exigentes, o que pode conduzir ao *burnout* ou à insatisfação se não for devidamente gerido (Lio et al., 2016). Acresce que, a personalização excessiva do contrato de trabalho pode criar uma dependência relacional que limita a negociação futura do colaborador (Hornung et al., 2010).

Como tal, e para gerir estes desafios, a revisão periódica de *i-deals* é considerada essencial para assegurar que estes acordos excecionais atinjam os objetivos pretendidos (para o trabalhador e para a organização), de modo a identificar potenciais problemas, como dificuldades de coordenação, assiduidade ou acesso à formação. Quando bem concebidos, os *i-deals* oferecem oportunidades de desenvolvimento profissional e flexibilidade, respondendo a necessidades individuais e contribuindo para a atração e retenção de talento, assim como para a melhoria da qualidade de vida pessoal e profissional (Rousseau, Tomprou & Simosi, 2016).

Para a eficácia dos *i-deals* é essencial considerar todas as partes envolvidas – colaborador, organização e colegas – visando resultados positivos para todos ou, pelo menos, benefícios sem prejuízo para qualquer das partes (Rousseau, Tomprou & Simosi, 2016). Para além disso, quando devida e estrategicamente implementados, estes acordos, ao permitirem maior ajustamento pessoa-trabalho, podem também repercutir-se positivamente no bem-estar do indivíduo.

## **2.5. A Relação entre os *I-deals* e o Bem-estar**

De acordo com Diener e Seligman (2004), o bem-estar tem vindo a ser reconhecido não apenas como uma construção importante em si próprio, mas também como um fator com impacto significativo no funcionamento social e económico. De acordo com Howell et al. (2016), o bem-estar dos indivíduos influencia a economia de forma estruturante, dado que os trabalhadores mais felizes e realizados tendem a apresentar menor conflituosidade, empenho e produtividade.

O estudo do bem-estar divide-se em duas perspetivas: a hedónica e a eudaimónica (Ryan & Deci, 2001; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). A investigação que procura diferenciar eudaimonia e hedonia apresenta vários desafios, dada a multiplicidade de definições conceptuais e operacionais de ambos as perspetivas e a centralidade de um e outro conceito no

estudo do bem-estar (Huta & Waterman, 2013). A eudaimonia é considerada um termo complexo (Ryff & Singer, 2006), partindo da premissa de que o bem-estar não se limita à felicidade subjetiva, mas assenta antes no desenvolvimento pessoal, no autoconhecimento e na vivência de uma vida com propósito (Ryff & Singer, 2006). O conceito adotado por esta perspetiva é o bem-estar psicológico, definido como um construto multidimensional composto por seis dimensões: autoaceitação, relacionamentos positivos com os outros, autonomia, domínio do ambiente, propósito na vida e crescimento pessoal (Ryff, 1989).

Já a perspetiva hedónica define o bem-estar como a maximização do prazer e a minimização da dor, adotando o bem-estar subjetivo como o conceito central (Ryan & Deci, 2001). Para Diener et al. (1998), a visão predominante da abordagem hedónica é que o bem-estar subjetivo, é composto por duas componentes, uma cognitiva, que integra tanto a avaliação cognitiva da vida, ou seja, a satisfação com a vida, como uma afetiva, expressa no predomínio de emoções positivas sobre as negativas.

O facto de os colaboradores se sentirem satisfeitos no seu trabalho contribui para a redução da rotatividade e para o reforço do vínculo organizacional, funcionando como um recurso intangível que acrescenta valor às organizações (Carballo-Arias et al., 2024). Nas organizações, o bem-estar aparenta ser afetado tanto por eventos de curta duração (Fisher, 2010; Junça-Silva, Pombeira & Caetano, 2021), como por condições mais persistentes relacionadas com as tarefas, o cargo e a própria empresa (Fisher, 2010). Fatores individuais como traços de personalidade, a compatibilidade entre o que a organização oferece e as expectativas, preferências ou necessidades do trabalhador, também desempenham um papel importante na perceção de bem-estar (Fisher, 2010). Estratégias reais de promoção de bem-estar – como praticar a gratidão, nutrir relações interpessoais e procurar tarefas que permitam sentir-se em estado de *flow* - podem ser adaptadas ao contexto laboral (Fisher, 2010).

Para os trabalhadores, os *i-deals* representam uma oportunidade de moldar as condições de trabalho de acordo com as suas preferências, características e necessidades o que frequentemente se traduz em maior satisfação, compromisso e motivação intrínseca (Hornung et al., 2010). Este conceito complementa a perspetiva baseada nas forças pessoais, que sugere que cada pessoa possui um conjunto único de talentos, forças de carácter e preferências. Identificar e aplicar estas forças no trabalho permite aumentar o bem-estar eudaimónico, associado à realização pessoal e competência e o bem-estar hedónico, relacionado com a satisfação e prazer (Fisher, 2010).

A literatura tem vindo a demonstrar que os diferentes tipos de *i-deals* podem influenciar positivamente o bem-estar do colaborador (Bakker & Ekerdt, 2022). Por exemplo, enquanto os *development* e *task i-deals* tendem a promover emoções positivas, maior *engagement* com o

trabalho e sentido de realização, por estimularem o crescimento e o sentido de competência (Sun et al., 2023), os *flexibility i-deals* estão mais diretamente associados à redução do stress e à melhoria do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, favorecendo o bem-estar do trabalhador (Avgousti & Cañibano, 2024). Por sua vez, os *financial i-deals* podem reforçar a percepção de reconhecimento, promover a segurança e estabilidade económica, fatores que sustentam a satisfação no trabalho e a motivação (Anand & Rofcanin, 2022).

Assim, a negociação de *i-deals* parece não apenas servir de fator preditor do bem-estar (Sun et al., 2023), como também parece representar uma prática que, ao alinhar as condições de trabalho com as necessidades e valores individuais, pode potenciar dimensões centrais do modelo PERMA (Seligman, 2011), nomeadamente as emoções positivas, o *engagement*, os relacionamentos, o significado e a realização.

## 2.6. PERMA

O modelo PERMA é uma das principais contribuições da Psicologia Positiva para o entendimento do bem-estar, partindo do princípio de que o bem-estar ultrapassa a mera ausência de sofrimento (e, como tal, sai fora do scope de que o bem-estar é apenas a ausência de sofrimento). Este modelo estrutura-se em cinco dimensões que contribuem para o bem-estar: emoções positivas (*positive emotions*), engajamento (*engagement*), relacionamentos positivos (*relationships*), sentido de vida (*meaning*) e realização (*accomplishment*). Todos estes elementos contribuem para o bem-estar (Seligman, 2011). As emoções positivas referem-se à experiência de prazer, conforto e êxtase, incluindo sentimentos como felicidade e satisfação, constituindo a componente hedónica do bem-estar. O *engagement* diz respeito à imersão profunda em atividades que absorvem completamente a atenção, associado ao estado de flow. É subjetivo e retrospectivo, pois o pensamento e o sentimento estão habitualmente ausentes durante o estado de *engagement*. Os relacionamentos positivos refletem a importância das ligações interpessoais, fundamentais para a existência de apoio e alegria. As outras pessoas são um recurso essencial para enfrentar momentos difíceis da vida e facilitadoras de momentos positivos. O sentido envolve a percepção de pertencer e servir a algo maior do que o próprio eu. As pessoas tendem a procurar o sentido por si só. A realização relaciona-se com a procura de conquistas, reconhecendo que indivíduos podem perseguir a realização por motivação intrínseca, mesmo sem experimentar prazer, sentido ou relacionamentos positivos (Seligman, 2011).

O PERMA fornece um enquadramento teórico robusto para a compreensão de como diferentes fatores psicológicos interagem na promoção da saúde mental e da realização pessoal (Seligman, 2011). Cada dimensão do modelo em interação com as demais fortalece a resiliência,

a satisfação e a autorrealização do indivíduo (Seligman, 2018), e como tal, potencia o bem-estar. Neste sentido, diversos estudos empíricos demonstraram que os estes cinco elementos não são apenas indicadores de bem-estar subjetivo, mas também predizem resultados positivos em múltiplos contextos, incluindo o contexto organizacional, reforçando a sua aplicabilidade prática (Seligman, 2018).

## 2.7. O Papel Mediador do PERMA

O *Job Demands–Resources Model* (JD-R) (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017) constitui um dos principais enquadramentos teóricos na explicação dos antecedentes do bem-estar e do desempenho no trabalho. De acordo com este modelo, todas as profissões implicam exigências (*job demands*) — aspetos físicos, cognitivos ou emocionais do trabalho que requerem esforço e podem gerar custos psicofisiológicos — e recursos (*job resources*), que são aspetos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho que ajudam a atingir objetivos, reduzem as exigências e estimulam a motivação e o crescimento pessoal. Enquanto as exigências estão geralmente associadas a processos de exaustão (processo de deterioração da saúde), os recursos ativam processos motivacionais que conduzem ao bem-estar e a níveis mais elevados de *engagement*, desempenho e satisfação com o trabalho (Bakker & Demerouti, 2007, 2017).

O modelo JD-R sustenta que os recursos laborais desencadeiam processos motivacionais que conduzem a resultados positivos, nomeadamente níveis mais elevados de *engagement*, satisfação e bem-estar no trabalho. Assim, a presença de recursos adequados não apenas mitiga os efeitos das exigências, mas também potencia o bem-estar e o desempenho organizacional (Schaufeli & Taris, 2014).

Neste enquadramento, os *i-deals* podem ser conceptualizados como recursos laborais personalizados, uma vez que representam condições de trabalho individualmente negociadas que ampliam a autonomia, o suporte e as oportunidades de desenvolvimento (Hornung, Rousseau, Glaser, Angerer & Weigl, 2010; Rousseau, 2005). Ao proporcionarem maior flexibilidade, alinhamento entre tarefas e competências e percursos de crescimento profissional, os *i-deals* tornam-se recursos valiosos que potenciam a motivação intrínseca e o bem-estar psicológico dos colaboradores. Assim, os *i-deals* inserem-se no processo motivacional descrito pelo JD-R, funcionando como estímulos contextuais que promovem experiências positivas e sentido de realização no trabalho (Bakker & Demerouti, 2017).

Por exemplo, os *flexibility i-deals* podem reduzir as exigências temporais e o stress, reforçando as emoções positivas (Bakker & Ekerdt, 2022); os *development i-deals* favorecem o *engagement* e a realização ao proporcionar oportunidades de crescimento e progressão (Sun et

al., 2023); e os *task i-deals* promovem o significado e o sentido de propósito ao alinhar as tarefas com as preferências e valores pessoais do trabalhador (Hornung et al., 2010; Rousseau, 2005; Sharma & Gautam, 2024). Desta forma, os *i-deals* constituem um recurso organizacional que permitem uma experiência afetiva positiva e motivadora para o trabalhador (Anand & Rofcanin, 2022).

Por sua vez, o modelo PERMA (Seligman, 2011) pode ser interpretado como um mecanismo psicológico mediador entre os *i-deals* (recursos organizacionais) e os resultados de bem-estar. O PERMA descreve cinco dimensões fundamentais do florescimento humano — *Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning e Accomplishment* — que representam processos internos através dos quais os recursos se traduzem em bem-estar (Seligman, 2011). Assim, a disponibilização de *i-deals* pode promover emoções positivas (e.g., satisfação e otimismo), reforçar o *engagement* através de desafios significativos e autonomia, fortalecer as relações interpessoais pela percepção de apoio organizacional, aumentar o sentido de propósito ao alinhar o trabalho com valores pessoais, e fomentar a realização pessoal ao possibilitar conquistas profissionais tangíveis (Bakker & Ekerdt, 2022).

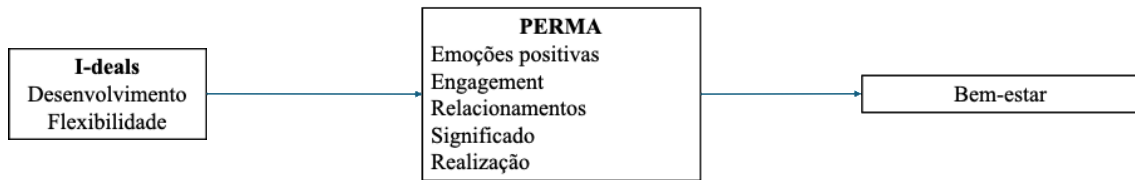
Deste modo, propõe-se que as dimensões do modelo PERMA mediam a relação entre os *i-deals* e o bem-estar dos trabalhadores, refletindo o papel do PERMA enquanto mecanismo motivacional e psicológico através do qual os recursos laborais personalizados se traduzem em experiências positivas e sustentáveis no contexto organizacional.

Com base neste enquadramento teórico, o presente estudo propôs o modelo conceptual representado na Figura 1, no qual se postula que os *i-deals* (considerados recursos organizacionais individualizados) estão positivamente associados ao bem-estar dos trabalhadores, sendo esta relação mediada pelas dimensões do modelo PERMA. Assim, formulou-se as seguintes hipóteses:

**H1:** A negociação de *i-deals* de desenvolvimento está positivamente associada ao bem-estar, sendo este efeito mediado através das cinco dimensões do modelo PERMA (a) emoções positivas, (b) *engagement*, (c) relacionamentos, (d) significado e (e) realização.

**H2:** A negociação de *i-deals* de flexibilidade está positivamente associada ao bem-estar, sendo este efeito mediado através das cinco dimensões do modelo PERMA (a) emoções positivas, (b) *engagement*, (c) relacionamentos, (d) significado e (e) realização.

**Figura 1.** Modelo teórico das relações entre *i-deals* e bem-estar com a mediação do modelo PERMA





## Metodologia

### 3.1. Procedimento

No presente capítulo é descrito o método utilizado para a elaboração desta dissertação. Atendendo ao objetivo do estudo, optou-se pela adoção de uma metodologia quantitativa, de natureza correlacional, com vista à recolha e análise dos dados empíricos.

A recolha de dados foi realizada através de um questionário online (ver Anexo B), elaborado na plataforma *Qualtrics* e disponibilizado aos participantes através de um link de acesso direto. Antes do início da participação, todos os inquiridos foram informados acerca dos objetivos do estudo e das condições de participação, tendo sido garantido o anonimato e a confidencialidade das respostas (ver Anexo A). A participação foi totalmente voluntária, não tendo os participantes recebido qualquer tipo de compensação ou benefício pela sua colaboração.

Após a leitura e aceitação do consentimento informado, os participantes que concordaram em participar foram encaminhados para o questionário propriamente dito, que incluía as questões relativas às variáveis em estudo. Foi igualmente disponibilizado um endereço de correio eletrónico de contacto para eventuais pedidos de esclarecimento adicionais. No final do questionário, foi apresentada uma mensagem de agradecimento pela participação (ver Anexo C).

A distribuição do questionário ocorreu inicialmente através da rede de contactos pessoais da investigadora, tendo posteriormente sido partilhado de forma indireta, por via das redes de contactos desses participantes e através das redes sociais, de modo a ampliar o alcance da amostra. Assim, a estratégia de amostragem utilizada correspondeu a uma amostragem não probabilística por conveniência, uma vez que a seleção dos participantes dependeu da sua disponibilidade e acessibilidade para participar no estudo.

Os participantes correspondiam aos critérios de estudo: ter mais de 18 anos, ser residente em Portugal e profissional ativo no mercado de trabalho.

A recolha de dados ocorreu de 06 de agosto de 2024 a 09 de março de 2025.

### 3.2. Amostra

A amostra foi constituída por 222 participantes adultos, residentes em Portugal e ativamente empregados no momento da recolha de dados.

Do total, 83.3% identificaram-se como pertencendo ao género feminino e 12% ao género masculino. As idades variaram entre os 19 e os 68 anos, com uma média de 41.38 anos (DP = 10.66). Em média, os participantes apresentavam 20.22 anos de experiência profissional (DP = 10.60) e uma carga horária semanal de 36.54 horas (DP = 9.64).

A composição média do agregado familiar foi de 2.88 pessoas (DP = 1.23). Entre os participantes, 77% trabalhavam em regime híbrido, reportando, em média, 3.13 dias por semana em teletrabalho (DP = 1.63).

No que respeita ao nível de escolaridade, a maioria possuía ensino superior (licenciatura ou mestrado; 68%), seguida de participantes com ensino secundário (27%). Relativamente ao estado civil, 63.3% eram casados ou viviam em união de facto, enquanto 31% eram solteiros.

### **3.3. Instrumentos de medida**

#### **3.3.1. I-deals**

Os acordos idiossincráticos (*i-deals*) foram avaliados através da escala desenvolvida por Hornung et al. (2008). Esta é composta por 10 itens, distribuídos por duas dimensões: os *i-deals* de desenvolvimento (quatro itens; e.g., “oportunidades personalizadas de aprendizagem e qualificação”) e os *i-deals* de flexibilidade (seis itens; e.g., “um cronograma de trabalho adaptado às minhas necessidades pessoais”). Os participantes indicaram em que medida, no seu emprego atual, “pediram e negociaram com sucesso acordos individuais diferentes dos dos seus colegas”, respondendo numa escala de *Likert* de 5 pontos (1 = *de modo algum*; 5 = *em grande medida*). No presente estudo, a escala apresentou níveis elevados de consistência interna, com  $\alpha = 0.88$  para os *development i-deals* e  $\alpha = 0.94$  para os *flexibility i-deals*.

#### **3.3.2. Bem-estar**

O bem-estar foi avaliado através da versão abreviada da escala de satisfação com a vida desenvolvida por Kjell e Diener (2021). Trata-se de uma escala de autorrelato composta por três itens (e.g., “Eu estou satisfeito com a minha vida”), respondidos numa escala de *Likert* de 5 pontos (1 = *discordo totalmente*; 5 = *concordo totalmente*). No presente estudo, a escala apresentou excelente consistência interna, com um alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.88$ .

### 3.3.3. PERMA

O modelo PERMA foi avaliado através da escala PERMA-4+, desenvolvida por Donaldson et al. (2022). Trata-se de uma escala de autorrelato composta por 16 itens, distribuídos por cinco dimensões: emoções positivas (3 itens; e.g., “Sinto alegria num dia típico de trabalho”); *engagement* (3 itens; e.g., “Perco a noção do tempo enquanto faço algo de que gosto no trabalho”); relações (4 itens; e.g., “Confio nos meus colegas”); significado (3 itens; e.g., “O meu trabalho é significativo”); realizações (3 itens; e.g., “Defino objetivos que me ajudam a alcançar as minhas aspirações profissionais”). As respostas foram dadas numa escala de *Likert* de 5 pontos (1 = *discordo totalmente*; 5 = *concordo totalmente*). No presente estudo, a escala revelou bons níveis de consistência interna para todas as dimensões: emoções positivas ( $\alpha = 0.90$ ), *engagement* ( $\alpha = 0.70$ ), relações ( $\alpha = 0.90$ ), significado ( $\alpha = 0.79$ ) e realizações ( $\alpha = 0.93$ ).

### 3.3.4. Variáveis de controlo

Foram incluídas variáveis de controlo neste estudo, nomeadamente a idade e o género, uma vez que a literatura tem demonstrado a sua influência tanto no bem-estar como na forma como os indivíduos negociam e experienciam os *i-deals*. A idade tende a associar-se positivamente com níveis mais elevados de estabilidade emocional e bem-estar subjetivo, refletindo uma maior capacidade de regulação emocional e de adaptação às exigências do contexto laboral (Diener et al., 2018; Ng & Feldman, 2010). Por outro lado, diferenças de género podem traduzir-se em distintas perceções de oportunidades de negociação e nos tipos de *i-deals* obtidos, uma vez que as mulheres tendem, em média, a valorizar mais acordos de flexibilidade, enquanto os homens privilegiam acordos associados ao desenvolvimento ou à progressão profissional (Liao et al., 2016; Hornung et al., 2008). Deste modo, o controlo destas variáveis permite reduzir potenciais enviesamentos e assegurar uma análise mais rigorosa das relações entre os *i-deals*, o modelo PERMA e o bem-estar.

## 3.4. Análise dos dados

Numa primeira fase, usou-se o SPSS versão 29 e calcularam-se estatísticas descritivas, incluindo médias e desvios-padrão, bem como correlações de Pearson entre as variáveis em estudo. Paralelamente, avaliou-se a consistência interna das escalas por meio do coeficiente alfa de Cronbach, garantindo, assim, a fiabilidade dos instrumentos utilizados.

De seguida, investigou-se a presença de enviesamento do método comum através do teste de fator único de Harman, utilizando análise fatorial exploratória sem rotação (Harman, 1967; Podsakoff et al., 2003; Podsakoff et al., 2024). Simultaneamente, procedeu-se à avaliação

da multicolinearidade, recorrendo ao fator de inflação da variância (VIF), conforme recomendado por Hair et al. (2019) e Kock (2015), assegurando a robustez dos resultados.

O modelo de mediação foi testado através do pacote SEM (Gallucci & Jentschke, 2021) do Jamovi 2.2.5, que se baseia no pacote lavaan do R para modelação de equações estruturais (Rosseel, 2012). Como os dados apresentaram distribuição normal, foi utilizado o método de Maximum Likelihood Estimation Method com 5000 amostragens bootstrap (Gilson et al., 2013) para avaliar a significância dos efeitos diretos e indiretos do modelo. Como resultado, os intervalos de confiança que não incluíam o zero indicaram que os efeitos (diretos e indiretos) eram significativos (Hayes, 2013; Preacher & Hayes, 2008).

A qualidade de ajustamento do modelo de mediação foi avaliada através da razão qui-quadrado/graus de liberdade ( $\chi^2/df$ ), do Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA; Steiger, 1990), do Comparative Fit Index (CFI; Bentler, 1990), do Standardized Root Mean Square Residual (SRMR; Hu & Bentler, 1999) e do Tucker–Lewis Index (TLI; Tucker & Lewis, 1973). Para que o modelo seja considerado de bom ajuste, devem ser cumpridos os seguintes critérios:  $\chi^2/df < 3$ , RMSEA e SRMR  $< 0,08$  (Brown & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999), e CFI e TLI  $> 0,90$  (Bentler, 1990; Byrne, 2008).



## CAPÍTULO 4

# Resultados

### 4.1. Análise do método do enviesamento comum

Apesar de terem sido seguidos vários procedimentos recomendados para reduzir o enviesamento do método comum — como a inclusão de questões de resposta fechada distribuídas ao longo do questionário (por exemplo: “Estou em teletrabalho”, “Tenho e gosto de animais de companhia”) e a utilização de instrumentos previamente validados —, este tipo de enviesamento não pode ser totalmente eliminado (Podsakoff et al., 2024). Assim, foram aplicadas algumas recomendações metodológicas para avaliar a sua eventual presença (Podsakoff et al., 2024).

Em primeiro lugar, realizou-se o teste de um único factor de Harman, com o objetivo de identificar a presença de enviesamento de método comum. Os resultados mostraram que o primeiro fator explicava apenas 36.32% da variância total, indicando que este enviesamento não representa um problema relevante no estudo.

De seguida, efetuaram-se três análises fatoriais confirmatórias (CFA) para testar a independência das variáveis. A qualidade do ajustamento foi avaliada com base em vários índices (Hair et al., 2010), nomeadamente CFI, TLI, SRMR e RMSEA. O Modelo 1 correspondeu à estrutura hipotética de oito fatores (i-deals de desenvolvimento e de flexibilidade, PERMA (emoções positivas, engagement, realização, relacionamentos, significado e bem-estar). O Modelo 2 combinou as cinco dimensões do PERMA e o bem-estar num único fator, mantendo as duas dimensões dos i-deals separadas; por fim, o Modelo 3 representou uma solução de um único fator.

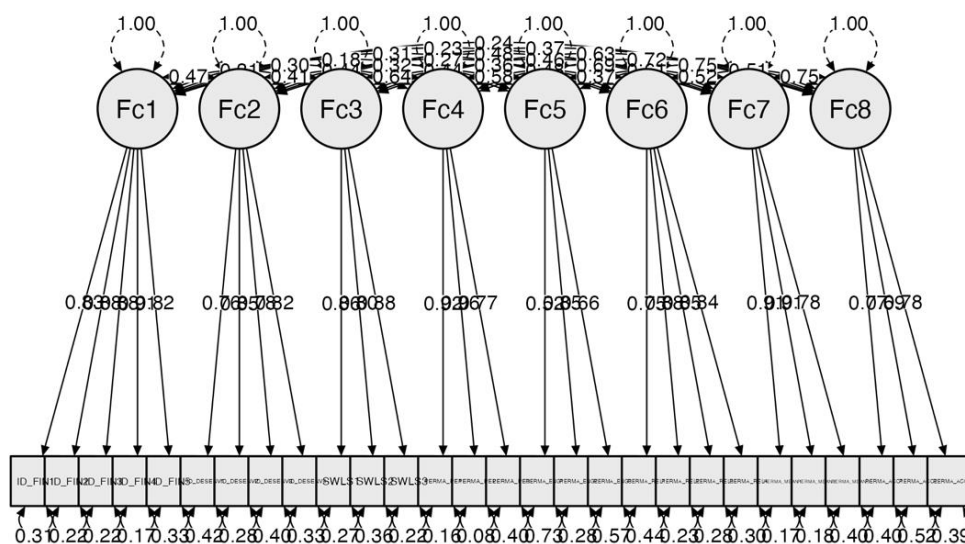
Conforme apresentado na Tabela 1, o modelo de oito fatores (Modelo 1) revelou o melhor ajustamento aos dados ( $\chi^2/df = 1.69$ ,  $p < 0.001$ ; CFI = 0.93; TLI = 0.92; SRMR = 0.06; RMSEA = 0.06, IC 95% [0.05, 0.07]) (ver Figura 2). Todos os modelos alternativos apresentaram ajustamentos inferiores. Em conjunto com os valores de consistência interna obtidos (alfa de Cronbach), estes resultados sustentam a validade discriminante e convergente das medidas utilizadas, permitindo prosseguir para o teste das hipóteses.

**Tabela 1 - Resultados da análise fatorial confirmatória**

Modelos	$\chi^2/$	df	$\chi^2/df$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Modelo 1	544.684	322	1.69	0.93	0.92	0.06	0.06
Modelo 2	1,412.274	323	4.37	0.64	0.60	0.14	0.13
Modelo 3	1,976.078	324	6.09	0.45	0.40	0.17	0.15

**Figura 2.**

Resultados da análise fatorial confirmatória



## 4.2. Estatística descritiva

No que concerne à análise descritiva das variáveis em estudo, tendo em consideração a tabela 2, foi possível verificar os valores das médias (M), desvios-padrão (DP), correlações das variáveis do estudo e os alfas de *Cronbach*.

Segundo (Field, 2009), os desvio-padrão pequenos em comparação com as médias das variáveis, indicaram que estas são bem representativas dos dados observados. Em seguida, com objetivo de analisar a correlação existente entre as variáveis presentes nas hipóteses de investigação, foi calculado o coeficiente de *Pearson*, já que este permite medir o nível de relação entre duas variáveis e o seu nível de significância. A tabela 2 apresenta as correlações

**Tabela 2- Estatística descritiva e correlações**

Variável	M	DP	AVE	CR	MSV	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. I-D: D.	2.46 <sup>1</sup>	0.89	0.63	0.93	0.25	(0.79)	[0.88]							
2. I-D: F.	2.15 <sup>1</sup>	0.99	0.76	0.93	0.25	0.63**	(0.87)	[0.94]						
3. Emoções positivas	3.51 <sup>1</sup>	0.96	0.76	0.94	0.42	0.41**	0.28**	(0.87)	[0.90]					
4. Engagemnt	3.90 <sup>1</sup>	0.60	0.50	0.83	0.34	0.27**	0.13	0.52**	(0.22)	[0.70]				
5. Relacionamentos	3.58	0.82	0.69	0.93	0.21	0.23**	0.19*	0.45**	0.31**	(0.83)	[0.90]			
6. Significado	3.91	0.74	0.73	0.94	0.25	0.42**	0.25**	0.65**	0.52**	0.46**	(0.85)	[0.79]		
7. Realizações	3.88	0.64	0.56	0.88	0.25	0.30**	0.17*	0.63**	0.58**	0.43**	0.63**	(0.75)	[0.93]	
8. Bem-estar	3.31	0.90	0.70	0.93	0.36	0.39**	0.48**	0.60	0.40	0.31**	0.40**	0.50**	(0.84)	[0.88]
9. Sexo <sup>2</sup>	1.11	0.32	-	-	-	-0.12	-0.11	-0.07	-0.10	0.04				
10. Idade	41.38	10.67	-	-	-	-0.01	-0.10	0.21	0.22	0.01				

Nota: N=223; \* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$ .

I-D: D. = *I-deals* de desenvolvimento. I-D: F. = *I-deals* de flexibilidade.

<sup>1</sup> Escala de Resposta de 1 a 5.

<sup>2</sup> Código: 1 – Feminino, 2 – Masculino.

As raízes quadradas da Variância Média Extraída (AVE) encontram-se entre parêntesis.

M = Média; DP = Desvio Padrão; AVE = Variância Média Extraída; MSV = Variância Máxima Partilhada; FC = Fiabilidade Composta. Os coeficientes alfa de Cronbach estão indicados entre [].

### 4.3. Teste de Hipóteses

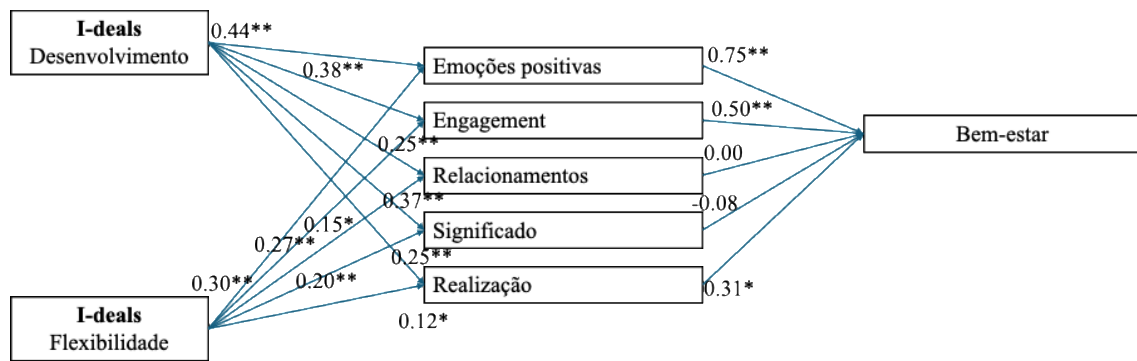
Para examinar a influência dos *i-deals* no bem-estar considerando o papel mediador do PERMA (H1 e H2) foram realizadas análises de SEM (Structural Equation Modelling). Primeiro, a relação entre os *i-deals* de desenvolvimento e de flexibilidade e o bem-estar foi considerada estatisticamente significativa ( $\beta = 0.15$ ,  $SE = 0.17$   $p < 0.05$ , CI 95% [0.009, 0.30];  $\beta = 0.20$ ,  $SE = 0.06$ ,  $p < 0.05$ , CI 95% [0.08, 0.32], respetivamente).

Para além disso, os resultados mostraram que os *i-deals* de desenvolvimento tinham um efeito indireto estatisticamente significativo no bem-estar através das emoções positivas ( $\beta = 0.15$ ,  $SE = 0.04$   $p < 0.05$ , CI 95% [0.07, 0.24]), do *engagement* ( $\beta = 0.19$ ,  $SE = 0.06$   $p < 0.05$ , CI 95% [0.08, 0.33]) e das realizações ( $\beta = 0.08$ ,  $SE = 0.04$   $p < 0.05$ , CI 95% [0.01, 0.17]), mas não através dos relacionamentos ( $\beta = 0.00$ ,  $SE = 0.02$   $p > 0.05$ , CI 95% [-0.04, 0.05], nem do significado ( $\beta = -0.03$ ,  $SE = 0.05$   $p > 0.05$ , CI 95% [-0.12, 0.06]). O modelo explicou 48% da variância do bem-estar. Logo, a hipótese 1 foi parcialmente suportada pelos dados.

No que diz respeito aos *i-deals* de flexibilidade, os resultados seguiram o mesmo padrão; ou seja, estes apresentaram um efeito indireto estatisticamente significativo no bem-estar através das emoções positivas ( $\beta = 0.22$ ,  $SE = 0.06$   $p < 0.05$ , CI 95% [0.10, 0.33]), do *engagement* ( $\beta = 0.13$ ,  $SE = 0.05$   $p < 0.05$ , CI 95% [0.05, 0.23]) e das realizações ( $\beta = 0.04$ ,  $SE = 0.03$   $p < 0.05$ , CI 95% [0.01, 0.170]), mas não através dos relacionamentos ( $\beta = 0.02$ ,  $SE = 0.02$   $p > 0.05$ , CI 95% [-0.00, 0.07]), nem do significado ( $\beta = -0.00$ ,  $SE = 0.02$ ,  $p > 0.05$ , CI 95% [-0.03, 0.03]). O modelo explicou 49% da variância do bem-estar. Logo, a hipótese 2 também foi parcialmente suportada pelos dados.

Os principais índices de ajustamento sugeriram que o modelo se ajustou adequadamente aos dados:  $\chi^2(203) = 1.87$ ,  $p < .001$ . Uma análise mais detalhada dos índices de ajustamento confirmou a qualidade do modelo: RMSEA = 0.06 ( $p < .001$ ; IC 95%: 0.02–0.07), SRMR = 0.05, CFI = 0.98, TLI = 0.97. As estimativas do modelo encontram-se resumidas na Figura 2.

**Figura 3** – Resultados do modelo de equações estruturais





# Discussão e Conclusão

### 5.1. Discussão

A presente dissertação tem como objetivo analisar de que forma os *i-deals* influenciam o bem-estar, explorando como a negociação personalizada das condições de trabalho se associa à sua promoção. O estudo assenta no modelo das Exigências e Recursos do Trabalho (JD-R), considerando os *i-deals* como recursos organizacionais que podem ativar processos motivacionais e facilitar o alcance de elevados níveis de bem-estar. O modelo PERMA da Psicologia Positiva é utilizado como mecanismo mediador, permitindo compreender de que forma componentes como emoções positivas, *engagement*, relacionamentos, significado e realização explicam a ligação entre os *i-deals* e o bem-estar.

A relevância deste estudo prende-se com a crescente importância atribuída à personalização do trabalho (Bakker & Ererdi, 2022) e ao bem-estar dos colaboradores nas organizações contemporâneas (Sharma & Gautam, 2023).

Tendo em conta os resultados, verifica-se que os *i-deals* exercem uma influência significativa sobre o bem-estar, mediada pelas emoções positivas, pelo *engagement* e pelas realizações — dimensões centrais do modelo PERMA. Sob a perspetiva do modelo JD-R, os *i-deals* podem ser conceptualizados como recursos organizacionais que ativam processos motivacionais, facilitando níveis mais elevados de bem-estar.

Ao possibilitar a personalização das condições de trabalho de acordo com as preferências, talentos e forças de carácter individuais, os *i-deals* promovem uma experiência laboral mais enriquecedora, aumentando a frequência de emoções positivas, o *engagement* e o sentido de realização. Estes acordos funcionam simultaneamente como estratégia de promoção do bem-estar psicológico e da autorrealização, favorecendo tanto o bem-estar eudaimónico — associado à realização pessoal — como o bem-estar hedónico, relacionado com a satisfação e o prazer no trabalho (Allen et al., 2013; Fisher, 2010; Hornung et al., 2010; Liao et al., 2017; Rousseau, 2005).

Estes resultados estão em consonância com a literatura, evidenciando que os *i-deals* constituem uma estratégia eficaz de promoção do bem-estar no trabalho e destacando a relevância das dimensões do modelo PERMA para o florescimento humano. A integração de práticas organizacionais individualizadas e motivacionais permite potenciar simultaneamente a satisfação, o desempenho e a motivação dos colaboradores, mostrando o valor dos *i-deals* como

ferramenta estratégica para organizações orientadas para o bem-estar (Rousseau, 2006; Seligman, 2011).

Contudo, o presente estudo não encontrou uma relação significativa entre a negociação de *i-deals* e o bem-estar através das dimensões de significado e relacionamentos, também centrais no modelo PERMA. Este resultado poderá refletir características específicas da amostra, como a idade dos participantes.

No que diz respeito à dimensão de relacionamentos positivos no contexto de trabalho, a concessão de *i-deals* de flexibilidade, por exemplo em regimes de teletrabalho ou híbridos, pode afetar a interação entre colegas. A comunicação limitada da equipa, aliada à complexidade tecnológica e às tensões do teletrabalho, pode aumentar sentimentos de isolamento e reduzir a coesão, prejudicando as relações interpessoais (Santos & Pereira, 2023; Wahl et al., 2023). Embora o teletrabalho proporcione maior flexibilidade e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, também pode reduzir a frequência e qualidade das interações, levando a sentimentos de exclusão ou isolamento (Santos & Pereira, 2023).

Além disso, a concessão de *i-deals* pode gerar percepções de desigualdade entre colegas que não têm acesso aos mesmos benefícios, afetando a coesão e o espírito de equipa (Wang et al., 2024; Greenberg et al., 2004). A percepção de *i-deals* atribuídos a outros colaboradores pode aumentar a incerteza e a insegurança laboral, diminuindo a confiança interpessoal dentro das equipas (Wang et al., 2024). Esta problemática sublinha a necessidade de políticas e mecanismos de comunicação que promovam transparência e equidade no processo de negociação (Rousseau, 2005).

Acresce que a personalização excessiva do contrato de trabalho pode gerar dependências relacionais que limitam futuras negociações por parte do colaborador (Hornung et al., 2010). Wang e Ma (2022) destacam que, em organizações orientadas para a maximização de benefícios, os *i-deals* podem ser direcionados para alguns colaboradores-chave, aumentando a propensão a conflitos ou sabotagem social por parte de colegas e prejudicando o clima interpessoal e a coesão das equipas, sobretudo em contextos colaborativos.

De acordo com os resultados do presente estudo, os colaboradores com *i-deals* podem atribuir menos significado às suas funções laborais. O significado no trabalho não apresentou uma relação significativa com os *i-deals*, o que pode ser explicado à luz da literatura que identifica diversos fatores individuais e organizacionais como determinantes desta percepção. Embora a literatura geralmente associe a negociação de *i-deals* a níveis mais elevados de bem-estar e compromisso (Rousseau, 2006), alguns estudos indicam que estes acordos podem ter efeitos ambíguos no sentido de significado do trabalho. Quando percecionados como instrumentos de favorecimento ou geradores de desigualdade entre colaboradores, os *i-deals*

podem fragilizar o sentimento de pertença e justiça, diminuindo o sentido coletivo e pessoal atribuído ao trabalho (Marescaux, De Winne, & Rofcanin, 2021; Rousseau, 2005).

Adicionalmente, a negociação individual de condições laborais que aumenta responsabilidades sem fornecer apoio adequado pode originar subcarga e exaustão, fatores associados à perda progressiva de propósito profissional (Hornung, Rousseau, & Glässer, 2008). O significado no trabalho resulta da interação entre fatores individuais, como valores e necessidades, fatores sociais, como relações interpessoais e apoio de colegas, e fatores organizacionais, como políticas e valores da empresa (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). A ausência de alinhamento entre a função desempenhada e os valores ou identidade do trabalhador constitui um dos principais preditores de falta de sentido no trabalho, impedindo a integração entre interesses, valores e tarefas (Scroggins, 2008). Assim, tanto a falta de correspondência entre o indivíduo, os seus valores e o trabalho, como a implementação de *i-deals* quando percebidos como injustos ou desajustados, podem explicar a percepção de ausência de significado. Mesmo quando existem negociações individualizadas das condições de trabalho, os *i-deals* por si só não geram significado se a função desempenhada já não for considerada relevante ou significativa, podendo o significado do trabalho já se encontrar em déficit antes da negociação.

Por fim, a ausência de efeito nestes parâmetros poderá estar relacionada com a natureza transversal do estudo, que não permite acompanhar a evolução do significado atribuído ao trabalho ao longo do tempo. O significado no trabalho é uma dimensão que se desenvolve de forma gradual, influenciada por fatores individuais, sociais e organizacionais, bem como por experiências acumuladas ao longo da carreira. Um desenho transversal captura apenas um momento específico da percepção dos colaboradores, não permitindo observar mudanças ou consolidação do sentido no trabalho decorrentes da implementação de *i-deals*.

Adicionalmente, características específicas da amostra podem ter influenciado os resultados. A amostra estudada é relativamente jovem, um grupo que a literatura indica frequentemente atribuir menor significado ao trabalho, ter maior propensão a se envolver em atividades extra-trabalho e apresentar maior insatisfação ou desejo de mudança (como reflexo de expectativas elevadas ou de uma menor tolerância a rotinas). Este padrão pode refletir uma fase geracional em que os colaboradores valorizam mais experiências imediatas e flexibilidade, sendo menos motivados por compromissos de longo prazo ou pelo alinhamento intrínseco com o trabalho, o que pode atenuar a percepção de significado mesmo quando os *i-deals* estão presentes.

Portanto, tanto a limitação metodológica do desenho transversal como a composição geracional da amostra reforçam a necessidade de estudos longitudinais e com amostras mais

diversificadas para avaliar de forma mais precisa a evolução do significado no trabalho e os efeitos dos *i-deals* sobre esta dimensão do bem-estar.

## 5.2. Implicações Teóricas

O presente estudo contribui para a literatura sobre *i-deals* em Portugal, aprofundando a compreensão do seu papel no contexto organizacional (Zhang et al., 2021) e evidenciando a relevância da negociação individualizada do contrato de trabalho como fator de promoção do bem-estar no trabalho (Rosen et al., 2022). Ao explorar esta temática, a investigação adota uma perspetiva integradora que posiciona os *i-deals* como recursos organizacionais personalizados, conforme proposto pelo Job Demands–Resources Model (JD-R; Bakker & Demerouti, 2007, 2017) e pela Teoria da Conservação de Recursos (COR; Hobfoll, 1989).

De acordo com o JD-R, os recursos laborais — físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais — podem potenciar processos motivacionais, reduzir o impacto das exigências e promover o bem-estar e o *engagement* dos trabalhadores (Bakker et al., 2023). Paralelamente, a COR sugere que os indivíduos procuram adquirir, manter e proteger recursos valiosos (Hobfoll et al., 2018), sendo que a disponibilização de recursos adicionais, como os *i-deals*, incrementa o capital psicológico do colaborador e contribui para o seu bem-estar (Hornung et al., 2010; Rosen et al., 2022).

Neste enquadramento, os *i-deals* funcionam como recursos estratégicos, permitindo aos trabalhadores personalizar o seu trabalho em função das suas necessidades, competências e objetivos individuais, promovendo experiências laborais mais significativas e contribuindo para o seu florescimento e bem-estar (Sun et al., 2023). Este processo pode ser explicado à luz da norma de reciprocidade da Teoria da Troca Social (Blau, 1964): quando uma organização concede condições personalizadas que reconhecem o contributo e o valor de um colaborador, este tende a retribuir com maior empenho, lealdade e desempenho organizacional. Assim, os *i-deals* podem ser interpretados como manifestações tangíveis de trocas sociais positivas, fortalecendo os laços de reciprocidade entre empregador e empregado e promovendo relações laborais mutuamente benéficas (Rofcanin et al., 2018).

Os resultados obtidos reforçam que a negociação de *i-deals* se relaciona positivamente com emoções positivas, *engagement* e sentido de realização, evidenciando que a personalização do trabalho é não apenas uma prática administrativa (Rousseau, 2001; 2004), mas também um mecanismo psicológico capaz de aumentar o bem-estar (Bakker & Ekerdt, 2022). O estudo destaca ainda o papel mediador do modelo PERMA, demonstrando como os recursos

representados pelos *i-deals* se traduzem em processos motivacionais internos que favorecem o florescimento humano.

Por fim, a investigação amplia a compreensão teórica sobre a personalização do trabalho, evidenciando que diferentes tipos de *i-deals* — nomeadamente *development* e *flexibility* — podem influenciar de forma distinta cada uma das dimensões do PERMA. Isto fornece uma visão mais detalhada sobre como os *i-deals*, enquanto recursos organizacionais individualizados, contribuem para a promoção de ambientes de trabalho que favorecem o bem-estar, o *engagement* e o desenvolvimento profissional.

### 5.3. Implicações Práticas

Ao investigar os *i-deals* como estratégia organizacional de motivação e promoção do bem-estar, o estudo fornece insights práticos sobre como as organizações podem estruturar políticas de gestão individualizadas, equilibrando necessidades organizacionais e aspirações individuais, e contribuindo para ambientes de trabalho mais saudáveis e motivadores. Primeiro, os resultados reforçam que a adoção de acordos idiossincráticos (*i-deals*) pode constituir uma estratégia eficaz para potenciar o bem-estar dos trabalhadores, desde que a sua gestão seja cuidadosamente conduzida (Wang & Ma, 2022). De forma mais específica, os resultados sugerem que as organizações podem beneficiar da implementação de práticas que promovam o bem-estar dos colaboradores através do aumento das emoções positivas, do *engagement* e do sentido de realização.

Estes resultados evidenciam que a negociação e gestão equilibrada dos *i-deals* — entre superiores hierárquicos, trabalhadores e colegas —, aliada à incorporação dos princípios do modelo PERMA nas práticas organizacionais, pode traduzir-se em níveis mais elevados de bem-estar, maior *engagement* e um sentido de realização mais robusto entre os colaboradores.

Na prática, *i-deals* de desenvolvimento incluem a atribuição de projetos desafiadores, formação para desenvolver competências, promovendo o crescimento profissional, a aquisição de novas competências e melhoria de desempenho (Hornung et al., 2008). Já os *i-deals* de flexibilidade podem envolver horários de trabalho ajustáveis, teletrabalho ou adaptação da carga horária (Houtnung et al., 2008; Rousseau, 2006).

Ao reconhecer o papel mediador do modelo PERMA na relação entre os *i-deals* e o bem-estar, este estudo sublinha a importância de uma abordagem organizacional integrada, que combine práticas de gestão individualizadas com estratégias de promoção do bem-estar sustentadas em modelos teóricos sólidos.

## 5.4. Limitações e Pesquisas Futuras

A natureza transversal do estudo constitui uma limitação, dado que o desenho metodológico adotado não permite acompanhar a evolução das dimensões do modelo PERMA ao longo do tempo. Tendo em conta que as componentes deste modelo podem desenvolver-se de forma gradual, investigações futuras poderão recorrer a metodologias longitudinais que permitam observar essas dinâmicas de mudança.

Outra limitação refere-se à dimensão reduzida da amostra, que pode limitar a generalização dos resultados. Estudos futuros deverão considerar a inclusão de amostras mais amplas e diversificadas.

Por último, a utilização exclusiva de medidas de autorrelato representa uma limitação adicional, uma vez que estas podem estar sujeitas a enviesamentos de resposta e à deseabilidade social. Investigações futuras poderão beneficiar da adoção de metodologias mistas, integrando múltiplas fontes de informação e diferentes técnicas de recolha de dados.

## 5.5. Conclusão

O presente estudo analisou de que forma os *i-deals* influenciam o bem-estar, explorando o papel mediador das dimensões do modelo PERMA (emoções positivas, *engagement*, relacionamentos, significado e realização) e tendo como enquadramento teórico o modelo das Exigências e Recursos do Trabalho (JD-R).

Com base neste modelo, os *i-deals* podem ser conceptualizados como recursos de trabalho que promovem processos motivacionais, favorecendo níveis mais elevados de bem-estar. Os resultados do estudo sustentam parcialmente esta perspetiva, revelando que os *i-deals* exercem um impacto positivo no bem-estar, mediado pelas emoções positivas, pelo *engagement* e pelas realizações — dimensões centrais do modelo PERMA. Contudo, não se verificou uma mediação significativa através do significado e dos relacionamentos, igualmente componentes fundamentais deste modelo.

Considerando que as diferentes dimensões do PERMA podem desenvolver-se de forma gradual, recomenda-se que futuras investigações adotem metodologias longitudinais, de modo a aprofundar a compreensão da evolução temporal destas relações e dos mecanismos motivacionais subjacentes.



## CAPÍTULO 6

### Referências Bibliográficas

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2012). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Anand, S., & Mitra, A. (2021). No family left behind: Flexibility i-deals for employees with stigmatized family identities. *Human Relations, 75*(5), 956–988. <https://doi.org/10.1177/0018726721999708>
- Anand, S., & Rofcanin, Y. (2022). I-deals and the future of work: A research agenda for the post-pandemic age. In S. Anand & Y. Rofcanin (Eds.), *Idiosyncratic deals at work: Exploring individual, organizational, and societal perspectives* (pp. 309–333). Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-88516-8\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-030-88516-8_13)
- Avgoustaki, A., & Cañibano, A. (2024). Flexible working and employee well-being: Why does the difference between formal FWAs and informal flexibility i-deals matter? *European Management Journal, 36*(1), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.04.006>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Ekerdt, C. (2022). I-deals and employee well-being: Examining i-deals from JD-R perspective. In S. Anand & Y. Rofcanin (Eds.), *Idiosyncratic deals at work: Exploring individual, organizational, and societal perspectives* (pp. 237–256). Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-88516-8\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-030-88516-8_11)

- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, *107*(2), 238–246. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Bhawna, B., Sharma, S. K., & Gautam, P. K. (2024). The influence of subordinates' proactive personality, supervisors' i-deals on subordinates' affective commitment and occupational well-being: Mediating role of subordinates' i-deals. *Journal of Work-Applied Management*. <https://doi.org/10.1108/jwam-04-2023-0030>
- Biswas-Diener, R., Diener, E., & Tamir, M. (2004). The psychology of subjective well-being. *Daedalus*, *133*(2), 18–25. <https://doi.org/10.1162/001152604323049352>
- Blau, P. (1967). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons, [https://ia601504.us.archive.org/31/items/in.ernet.dli.2015.118920/2015.118920.Exchange-And-Power-In-Social-Life\\_text.pdf](https://ia601504.us.archive.org/31/items/in.ernet.dli.2015.118920/2015.118920.Exchange-And-Power-In-Social-Life_text.pdf)
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, *21*(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Byrne, B. M. (2008). Testing for multigroup equivalence of a measuring instrument: A walk through the process. *Psicothema*, *20*(4), 872–882.
- Caraballo-Arias, Y., Feola, D., & Milani, S. (2023). The science behind happiness at work. *Current Opinion in Epidemiology and Public Health*, *3*(1), 11–24. <https://doi.org/10.1097/pxh.0000000000000029>
- de Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, *13*(4), 452–474. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00301.x>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dhanpat, N., & Legoabe, L. (2022). Establishing idiosyncratic deals (i-deals) as a precursor to

- work role performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(4), 106–117. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i4.1732>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33–37. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_3)
- Diener, E., & Tov, W. (2011). National accounts of well-being. In K. Land, A. Michalos, & M. Sirgy (Eds.), *Handbook of social indicators and quality of life research* (pp. 137–157). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-2421-1\\_7](https://doi.org/10.1007/978-94-007-2421-1_7)
- Donaldson, S. I., van Zyl, L. E., & Donaldson, S. I. (2022). PERMA+4: A framework for work-related wellbeing, performance and positive organizational psychology 2.0. *Frontiers in Psychology*, 12(12). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.817244>
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fox, C., Harrison, J., Hothersall, G., & Smith, A. (2021). A rapid evidence assessment to assess the outcomes of community and custody delivered vocational training and employment programmes on reoffending. *British Journal of Community Justice*, 17(1). <https://doi.org/10.48411/0xrm-p855>
- Fox, H. B., Walter, H. L., & Ball, K. B. (2023). Methods used to evaluate teacher well-being: A systematic review. *Psychology in the Schools*, 60(10), 4177-4198. <https://doi.org/10.1002/pits.22996>
- Gallucci, M., & Jentschke, S. (2021). *Semlj: Jamovi SEM analysis [computer software]*
- Gilson, L. L., Lim, H. S., Luciano, M. M., & Choi, J. N. (2013). Unpacking the cross-level effects of tenure diversity, explicit knowledge, and knowledge sharing on individual creativity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(2), 203-222.

<https://doi.org/10.1111/joop.12011>

Greenberg, J., Roberge, M.-É., Ho, V., & Rousseau, D. (2015). A keyword-based organizing framework for ERP intellectual contributions. *Journal of Enterprise Information Management, 28* (5), 637–657. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2014-0090>

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review, 31*(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson Education

Harman, D. (1967). A single factor test of common method variance. *Journal of Psychology, 35*, 359-378.

Harman, H. A. (1967). *Modern factor analysis*. The University Of Chicago Press.

Hayes, A. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach. *Journal of Educational Measurement, 51*(3), 335–337.

Hornung, S., Rousseau, D. M., & Glaser, J. (2008). Creating flexible work arrangements through idiosyncratic deals. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 655–664. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.655>

Hornung, S., Rousseau, D. M., Weigl, M., Müller, A., & Glaser, J. (2013). Redesigning work through idiosyncratic deals. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(4), 608–626. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.740171>

Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P., & Weigl, M. (2010). *Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals*. *Journal of Organizational Behavior, 31*(2–3), 187–215. <https://doi.org/10.1002/job.625>

Howell, K. H., Coffey, J. K., Fosco, G. M., Kracke, K., Nelson, S. K., Rothman, E. F., & Grych, J. H. (2016). Seven reasons to invest in well-being. *Psychology of Violence, 6*(1), 8–14. <https://doi.org/10.1037/vio0000019>

- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1–55.  
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huta, V., & Waterman, A. S. (2013). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies, 15*(6), 1425–1456. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9485-0>
- Jonsson, R., Hasselgren, C., Dellve, L., Seldén, D., Larsson, D., & Stattin, M. (2021). Matching the pieces: The presence of idiosyncratic deals and their impact on retirement preferences among older workers. *Work, Aging and Retirement, 7*(3), 240–255.  
<https://doi.org/10.1093/workar/waab003>
- Junça-Silva, A., Pombeira, C., & Caetano, A. (2021). Testing the affective events theory: The mediating role of affect and the moderating role of mindfulness. *Applied Cognitive Psychology, 35*(4), 1075–1081. <https://doi.org/10.1002/acp.3843>
- Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International, 15*(3), 279–295.  
<https://doi.org/10.1108/13620431011053749>
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C. A., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F., & Casper, L. (2014). *Changing work and work-family conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. American Sociological Review, 79*(3), 485–516.  
<https://doi.org/10.1177/0003122414531435>
- Kjell, O. N. E., & Diener, E. (2021). Abbreviated Three-Item Versions of the Satisfaction with Life Scale and the Harmony in Life Scale Yield as Strong Psychometric Properties as the Original Scales. *Journal of Personality Assessment, 103*(2), 1–12.

<https://doi.org/10.1080/00223891.2020.1737093>

Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of E-Collaboration*, 11(4), 1–10.

Liao, C., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Meuser, J. D. (2017). Idiosyncratic deals and individual effectiveness: The moderating role of leader-member exchange differentiation. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 438–450. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.014>

Liao, C., Wayne, S. J., & Rousseau, D. M. (2014). Idiosyncratic deals in contemporary organizations: A qualitative and meta-analytical review. *Journal of Organizational Behavior*, 37(S1). <https://doi.org/10.1002/job.1959>

Maia, T., & Maia, F. (2019). Bem-estar no trabalho: Em foco os antecedentes e as consequências. *Revista Gestão & Sustentabilidade*, 1(1). <https://doi.org/10.36661/2596-142X.2019v1i1.11239>

Marescaux, E., De Winne, S., & Sels, L. (2017). Idiosyncratic deals from a distributive justice perspective: Examining co-workers' voice behavior. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 263–281. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3400-7>

Mascarenhas, A. (2023). Os acordos idiossincráticos (i-deals) dos profissionais de saúde de um hospital privado [Idiosyncratic Deals of Private Hospital's Healthcare Professionals]. *Revista UI\_IPSantarém*, 11(2). <https://doi.org/10.25746/ruiips.v11.i2.32793>

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>

Oostrom, J. K., Pennings, M., & Bal, P. M. (2016). How do idiosyncratic deals contribute to the employability of older workers? *Career Development International*, 21(2), 176–192. <https://doi.org/10.1108/cdi-08-2015-0112>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies.

*Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.

- Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 17–61. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Rofcanin, Y., Las Heras, M., Bal, P. M., Van der Heijden, B. I., & Taser Erdogan, D. (2018). A trickle-down model of task and development i-deals. *Human Relations*, 71(11), 1508–1534. <https://doi.org/10.1177/0018726717751613>
- Rosen, C. C., Koopman, J., Gabriel, A. S., Lee, Y. E., Ezerins, M., & Roth, P. L. (2024). Hidden consequences of political discourse at work: How and why ambient political conversations impact employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 109(6), 795. <https://doi.org/10.1037/apl0001171>
- Rosen, C. C., Slater, D. J., Chang, C.-H. (Daisy), & Johnson, R. E. (2013). Let's make a deal. *Journal of Management*, 39(3), 709–742. <https://doi.org/10.1177/0149206310394865>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2). <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rousseau, D. M. (2005). *I-deals: Idiosyncratic deals employees bargain for themselves*. Routledge.
- Rousseau, D. M. (2001). The idiosyncratic deal: flexibility versus fairness? *Organizational Dynamics*, 29(4), 260–273. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(01\)00032-8](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(01)00032-8)

- Rousseau, D. M. (2004). Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate. *Academy of Management Perspectives*, 18(1), 120–127.  
<https://doi.org/10.5465/ame.2004.12689213>
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., & Greenberg, J. (2006). I-Deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. *Academy of Management Review*, 31(4), 977–994.  
<https://doi.org/10.5465/amr.2006.22527470>
- Rousseau, D. M., Tomprou, M., & Simosi, M. (2016). Negotiating flexible and fair idiosyncratic deals (i-deals). *Organizational Dynamics*, 45(3), 185–196.  
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.004>
- 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(1), 141–166.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.  
<https://doi.org/10.1037//0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Santos, R. S., & Pereira, S. dos S. (2023). For telework, please dial 7—qualitative study on the impacts of telework on the well-being of contact center employees during the COVID19 pandemic in Portugal. *Administrative Sciences*, 13(9), 207.  
<https://doi.org/10.3390/admsci13090207>
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106.  
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2013). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging*

- occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Scroggins, W. A. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 57–71. <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9060-0>
- Seligman, M. E. P. (2012). *Florescer*. Objetiva. <https://cdn.bookey.app/files/pdf/book/pt/florescer.pdf>
- Seligman, M. (2012). *Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e bem-estar* (Original work published 2011). Objetiva. <https://unisaesiano.com.br/lins/wpcontent/uploads/2021/05/FLORESCER-hoje-convertido.pdf>
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333–335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.5>
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 173–180. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502_4)
- Sun, N., Liang, S., Li, H., & Song, H. (2023). Ex post i-deals, work-life balance, and work well-being in the hospitality industry: the moderating role of gender. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(9), 3077–3094. <https://doi.org/10.1108/ijchm-03-2022-0350>
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38(1), 1–10. <https://doi.org/10.1007/bf02291170>
- Vidyarthi, P., Chaudhry, A., Anand, S., & Liden, R. C. (2014). Flexibility i-deals: How much is ideal? *Journal of Managerial Psychology*, 29(3), 246–265. <https://doi.org/10.1108/jmp-07->

2012-0225

- Wahl, I., Wolfgruber, D., & Einwiller, S. (2023). Mitigating teleworkers' perceived technological complexity and work strains through supportive team communication. *Corporate Communications: An International Journal*, 29(3), 329–345. <https://doi.org/10.1108/ccij-05-2023-0061>
- Wang, J., & Ma, J. (2022). When do coworkers' idiosyncratic deals trigger social undermining? —the moderating roles of core self-evaluations and conscientiousness. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.866423>
- Wang, Y., Wang, C., & Ma, J. (2024). Idiosyncratic deals and employees' knowledge hiding: Mediating role of job insecurity. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 15(1), 16. <https://doi.org/10.47297/WSPCHRMWSP2040-800502.20241501>
- Weigl, M., Hornung, S., Parker, S. K., Petru, R., Glaser, J., & Angerer, P. (2010). Work engagement accumulation of task, social, personal resources: A three-wave structural equation model. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 140–153. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.03.002>
- Zhang, X., Deng, H., Xia, Y., & Lan, Y. (2021). Employability paradox: The effect of development idiosyncratic deals on recipient employees' turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.696309>

# Anexos

## Anexo A – Consentimento informado

Estimado(a) participante,

O meu nome é Diana Martins e este questionário faz parte do estudo que estou a realizar no âmbito da minha dissertação de Mestrado em Ciências das Emoções no ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa. O objetivo principal do estudo é conhecer como os i-deals (formas de negociação individuais do contrato individual de trabalho, por exemplo, em relação à localização ou ao horário de trabalho) podem promover ou influenciar os indicadores de bem-estar no trabalho, sendo o presente questionário essencial para a obtenção dos dados necessários ao desenvolvimento do estudo.

Este questionário destina-se a adultos (idade superior a 18 anos), residentes em Portugal, que sejam profissionais ativos no mercado de trabalho.

A sua participação é anónima, pelo que não serão recolhidos dados que permitam a sua identificação, e voluntária, deste modo, pode interromper o preenchimento do questionário a qualquer momento. Não são encontrados riscos associados à sua participação. Ao responder aceita que as suas respostas sejam usadas no âmbito deste estudo.

Este estudo é realizado sob orientação da Professora Doutora Ana Junça Silva (ISCTE - departamento de recursos humanos e comportamento organizacional). Caso necessite de esclarecimentos adicionais sobre o estudo contacte: [dmlms@iscte-iul.pt](mailto:dmlms@iscte-iul.pt).

Agradeço desde já a sua atenção.

Face às informações acima, indique se aceita participar neste estudo:

- Aceito participar e confirmo que tenho mais de 18 anos, resido em Portugal e sou profissional ativo no mercado de trabalho.
- Não aceito participar.

## Anexo B – Questionário

Responda por favor às seguintes questões.

Dados de caracterização geral: Este conjunto de perguntas destina-se a recolher alguns dados que serão utilizados apenas para descrever a amostra de participantes neste estudo.

Nas últimas quatro semanas esteve em teletrabalho?

- Não
- Sim, total
- Sim, parcial

Se sim, quantos dias esteve em teletrabalho por semana?

Idade:

Sexo:

- Feminino
- Masculino

Indique, em anos, há quanto tempo trabalha:

Estado civil

- Casado/União de facto
- Solteiro
- Divorciado
- Viúvo
- Outro

Indique o número de pessoas do seu agregado familiar:

Qual o nível mais elevado de instrução que completou?

- 2º ciclo do ensino básico (6º Ano)
- 3º ciclo do ensino básico (9º Ano)
- Ensino secundário (12º Ano)
- Bacharelato/Licenciatura
- Mestrado ou Superior

Cargo/função atual:

Em média, quantas horas trabalha por semana?

Qual a sua situação contratual atual?

- Trabalhador independente (presta serviços a uma ou mais empresas)
- Tem vínculo contratual efetivo com uma organização
- Tem vínculo contratual a prazo com uma organização
- Outra situação

Horário

- Horário fixo
- Horário rotativo/turnos

Indique até que ponto, no seu emprego atual, pediu e negociou com sucesso i-  
deals individuais (formas de negociação individuais do contrato individual de  
trabalho, por exemplo, em relação à localização ou ao horário de trabalho)  
diferentes dos de seus colegas.

	De modo algum	Pouco	Moderadamente	Bastante	Em grande medida
Oportunidades especiais para formação e desenvolvimento de competências.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades personalizadas de aprendizagem e qualificação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarefas de trabalho pessoalmente motivadoras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opções de carreira que atendam aos meus objetivos pessoais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escolhas pessoais sobre onde faço o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um cronograma de trabalho adaptado às minhas necessidades pessoais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acordos especiais para a localização do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidade extra no início e fim do meu dia de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acordos pessoais para reduzir ou limitar as horas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redução desejada pessoalmente nas horas ou carga de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De seguida, indique em que medida concorda/não concorda com as seguintes afirmações:

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Hoje senti que a minha vida aproxima-se dos meus ideais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As condições da minha vida são excelentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoje estou satisfeito/a com a minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De seguida, indique em que medida concorda/não concorda com as seguintes afirmações:

	Discordo totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Sinto alegria num dia típico de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No geral, sinto-me entusiasmado(a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu amo o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normalmente fico absorto enquanto trabalho em algo que desafia as minhas capacidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perco a noção do tempo enquanto faço algo que gosto no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando estou a trabalhar em algo que gosto, esqueço tudo o que me rodeia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Posso receber apoio de colegas de trabalho se precisar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me apreciado pelos meus colegas de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Confio nos meus colegas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os meus colegas revelam o que tenho de melhor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é significativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compreendo o que torna o meu trabalho significativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho que faço serve um propósito maior.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Defino objetivos que me ajudam a alcançar as minhas aspirações profissionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normalmente realizo o que me propus fazer no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geralmente estou satisfeito com o meu desempenho no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## **Anexo C - Dbriefing**

**Agradeço o tempo que dedicou e este estudo.**

**A sua resposta foi registada com sucesso.**

Conforme referido no início do questionário, o objetivo principal do estudo é conhecer como os i-deals (formas de negociação individuais do contrato individual de trabalho, por exemplo, em relação à localização ou ao horário de trabalho) podem promover ou influenciar os indicadores de bem-estar no trabalho.

Reforço que caso deseje colocar uma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo pode contactar-me através do seguinte email:

[dmlms@iscte-iul.pt](mailto:dmlms@iscte-iul.pt).

Mais uma vez, obrigada pela sua participação.

Diana Martins