



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Apaixonadamente Exigente:

O papel da paixão pelo trabalho na relação entre as exigências do trabalho e o bem-estar afetivo

Catarina Isabel Ramos Cabrita

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Ana Patrícia Duarte, Investigadora Integrada,

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

setembro, 2021



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Apaixonadamente Exigente:

O papel da paixão pelo trabalho na relação entre as exigências do trabalho e o bem-estar afetivo

Catarina Isabel Ramos Cabrita

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Ana Patrícia Duarte, Investigadora Integrada,

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

setembro, 2021

*“Uma paixão forte por qualquer objeto assegurará o sucesso,
porque o desejo pelo objetivo mostrará os meios”.*

(William Hazlitt)

Agradecimentos

As palavras não chegam para agradecer a todos os que me apoiaram, os que me mostraram que a vida pode ter tantas perspectivas e que nós podemos ser ativos e fazer acontecer o que sonhamos.

Ao meu Pai, um exemplo de força e orgulho. Que eu seja metade do que és. Obrigada pelo orgulho que sentes em mim e ouvires os meus devaneios sobre o tema que inspiraste.

À minha Mãe, um exemplo de determinação e persistência. A ti, devo-te a forma como me movo e encaro os desafios, que nunca me faltes e que eu nunca te falhe.

Ao meu irmão, a minha cria especial e única que me “massacra” todos os dias. A ti que me encorajas a ser a melhor versão de mim todos os dias, meu pequeno orgulho.

Ao Vasco, por nunca me deixar ir abaixo, por me ouvir e acompanhar nesta minha jornada desde o primeiro dia. Faltam-me as palavras e, sem o encorajamento constante, não teria sido possível. A ti o meu muito e mais sincero obrigada.

Aos meus amigos. Os do curso e não só. Ao pessoal que me acompanha desde pequenina, do secundário, da Lusíada e os do Iscte. Que vocês nunca me falem e que eu nunca vos perca. Obrigada pela ajuda, companhia constante, paciência nos dias em que o trabalho era muito. Obrigada pela troca de ideias, o carinho e por nunca me fazerem perder o norte. Vocês são e serão sempre primordiais na minha identidade e neste capítulo. Aos que partiram cedo demais quando não era a hora... Isto é para vós, o que sempre sonhámos!

Às minhas colegas de trabalho, Ana e Susana, por me acolherem e mostrarem o que é a nossa vida profissional. Ensinarão-me tanto. Obrigada por se entusiasmarem com esta minha obra, me terem ouvido e ajudado a despoletar ideias. Vocês são as maiores!

Por último, mas não menos importante. Muito obrigada à Professora Doutora Ana Patrícia Duarte por ter embarcado nesta pequena (grande) loucura apaixonante. Sem o seu encorajamento, suporte, apoio e momentos de “descompressão”, não teria corrido tão bem. Obrigada, professora. Sem si, as minhas crises já não teriam muito sentido e ainda bem. Foi um prazer trabalhar consigo.

Esta dissertação reflete aquilo em que acredito: que a paixão move mundos e não me falta paixão para dar. Faria tudo outra vez. O meu sincero obrigada a todos!

Resumo

As exigências laborais constituem *stressores* para as pessoas que são alvo das mesmas, trazendo consigo determinados custos psicológicos e fisiológicos associados. Num mundo pautado pela incerteza e evolução exponencial, as exigências crescem e tornam-se uma realidade organizacional cada vez mais presente. Neste contexto, a promoção do bem-estar dos trabalhadores assume-se como um tema relevante que dita grande parte das ações tomadas no local de trabalho. Na decorrência desta primazia, a paixão pelo trabalho constitui um dos pináculos no incentivo diário da vida laboral. Neste estudo é proposta uma nova abordagem perante as exigências laborais e explora-se de que forma é que as mesmas se relacionam com o bem-estar afetivo quando a paixão pelo trabalho surge na equação – em que o indivíduo também participa na forma como as exigências são expostas e influenciam os seus níveis de bem-estar. A recolha de dados foi realizada mediante a elaboração de um questionário *online* e a amostra é composta por 515 participantes que se encontravam a trabalhar na mesma organização há pelo menos 6 meses. Os resultados evidenciam que a forma como as exigências são expostas influencia o tipo de paixão predominante e, dependendo desta, os efeitos no bem-estar afetivo dos trabalhadores são determinados, tendo um impacto positivo ou negativo. A paixão harmoniosa surge como um recurso pessoal neste contexto, tendo o poder de prevenir estados afetivos negativos em relação ao trabalho, enquanto que a paixão obsessiva acaba por ser uma exigência em si e ter uma relação ainda mais impactante no bem-estar afetivo.

Palavras-chave: Exigências Laborais; Paixão pelo Trabalho; Bem-estar Afetivo; *Stressores* Desafios; *Stressores* Obstáculos.

Códigos de Classificação da APA:

3650 *Personnel Attitudes & Job Satisfaction*

3660 *Organizational Behavior*

Abstract

Work demands are stressors for people who are targeted by them, bringing with them certain associated psychological and physiological costs. In a world marked by uncertainty and exponential evolution, these demands grow and become an increasingly present organizational reality. In this context, the promotion of workers' well-being is a relevant issue that dictates a large part of the actions taken in the workplace and, as a result of this primacy, the passion for work is one of the pinnacles in the daily encouragement of working life. This study proposes a new approach to work demands and explores how they relate to affective well-being when the passion for work comes into the equation - in which the individual also participates in how demands are exposed and influence the levels of well-being. Data collection was carried out through the development of an online questionnaire and the sample consists of 515 participants who had been working in the same organization for at least 6 months. The results reveal that the way demands are exposed influence the predominant type of passion and, depending on this, the effects on the workers' affective well-being are determined, having a positive or negative impact. Harmonious passion emerges as a personal resource in this context, having the power to prevent negative affective states in relation to work, while obsessive passion ends up being a demand itself and has an even more impactful association in affective well-being.

Keywords: Work Demands; Passion for Work; Affective Well-Being; Challenge Stressors; Hindrance Stressors.

APA Classification Codes:

3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction

3660 Organizational Behavior

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Índice de Quadros.....	xi
Índice de Figuras	xi
Introdução	1
Capítulo 1 - Estado da Arte	5
1.1. Bem-estar	5
1.1.2. Abordagens ao Bem-estar	5
1.1.3. Bem-estar no Trabalho	9
1.2. Exigências Laborais	15
1.2.1. Modelo Exigências-Recursos Laborais (<i>Job Demands-Resources Model</i>)	16
1.2.2. Relação entre as Exigências Laborais e o Bem-estar no Trabalho	18
1.3. Paixão pelo Trabalho	21
1.3.1. Conceptualização da Paixão	22
1.3.2. A Dualidade da Paixão	23
1.3.3. Teoria da Autodeterminação	25
1.3.4. A Relação entre as Exigências Laborais e a Paixão pelo Trabalho	28
Capítulo 2 - Método	33
2.1. Amostra.....	33
2.2. Procedimento.....	34
2.3. Instrumento	35
Capítulo 3 – Análise de Resultados	39
3.1. Estatística Descritiva e Correlações entre Variáveis	39
3.2. Diferenças Salientes na Amostra: ANOVA One-Way	43
3.3. Teste do Modelo de Investigação	44
Capítulo 4 – Discussão dos Resultados e Conclusões	51
4.1. Limitações e Linhas de Investigação Futuras.....	58
4.2. Considerações Finais.....	60
Referências Bibliográficas	62
Anexos.....	77

Anexo A – Consentimento Informado.....	77
Anexo B – Escala de Bem-Estar Afetivo (Warr, 1990).....	78
Anexo C – Escala de Exigências Laborais (<i>Stressores</i>) (LePine et al., 2016)	79
Anexo D – Escala de Paixão pelo Trabalho (Martins et al., 2014)	80
Anexo E – Escala de Hipocrisia Organizacional (<i>Marker Variable</i>) (Wagner et al., 2009; Babu et al., 2019).....	81
Anexo F - Variáveis Sociodemográficas e de Controlo	82
Anexo G – Resultados da Técnica de Harman.....	84

Índice de Quadros

Quadro 1.1 – Resumo das características do bem-estar subjetivo e psicológico.....	6
Quadro 1.2 – Antecedentes contextuais do trabalho.....	12
Quadro 1.3 – Exemplos de exigências e a sua tipologia.....	19
Quadro 3.1 – Médias, Desvios-padrão, correlações e consistências internas.....	42
Quadro 3.2 – Diferenças na amostra consoante o regime laboral.....	43
Quadro 3.3 – Efeitos totais do modelo de investigação.....	48
Quadro 3.4 – Efeitos diretos do modelo de investigação.....	49
Quadro 3.5 – Efeitos indiretos do modelo de investigação.....	50

Índice de Figuras

Figura 1.1 – Conceptualização do Bem-estar Afetivo.....	11
Figura 1.2 – Modelo Exigências-Recursos Laborais.....	18
Figura 1.3 – Modelo de Investigação Proposto.....	32
Figura 1.4 – Modelo de Investigação com Resultados.....	47

Introdução

Estamos perante um mundo que é pautado pela volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade (VICA). Consequentemente, existe um decréscimo da capacidade de compreender o que nos rodeia devido à rapidez com que as coisas se vão transformando e mudando, o que se repercute nos níveis de dinamismo, competitividade e incerteza que vivemos. O mundo VICA tem vindo a descrever todas as dimensões que constituem o ambiente que é “incontrolável” e é uma situação de ordem mundial, em que as ameaças são incertas, o conflito é imprevisível e a nossa capacidade de defender e promover os nossos interesses pode vir a ser restringida pela limitação de recursos (Mack & Khare, 2016). Com isto, nos últimos anos, o local de trabalho tem sofrido diversas transformações que advêm dos infindáveis desafios que vão surgindo devido à evolução humana. O crescimento exponencial da utilização de tecnologias no local de trabalho, a globalização de diversas indústrias e as reestruturações organizacionais daí advindas, as incontáveis mudanças verificadas a nível da carga de trabalho e das tipologias de contrato são desafios que acompanharam e forçaram a grande transição que ainda hoje é vista no local de trabalho, sendo o grande desafio do século XXI (Di Fabio, 2017; Sparks et al., 2001).

Neste seguimento, as exigências laborais são cada vez mais comuns nos empregos contemporâneos porque as organizações, para além de verem isso como uma necessidade devido às reestruturações que os locais de trabalho têm vindo a sofrer, identificam os benefícios que advêm de elevadas exigências pelo *stress* que é gerado e que permite o alcance dos objetivos pelo incremento da performance devido ao esforço que é exigido e, como tal, podem não querer reduzir estas exigências uma vez que acabam por ter resultados a curto-prazo devido à intensificação do fluxo de trabalho (Kubicek & Korunka, 2017; LePine et al., 2005). Para além disto, devido ao desenvolvimento da psicologia positiva, tem existido um especial foco na promoção do bem-estar, especialmente no domínio do trabalho, devido a todas as consequências positivas que podem advir dessa promoção e de trabalhadores saudáveis que se sentem bem no seu trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Duffy et al., 2016; Kanfer et al., 2017; Oliveira et al., 2020; Wright & Huang, 2012). Porém, a relação entre as exigências laborais e o bem-estar no trabalho tem vindo a ser representada pelo seu cariz negativo, levando à formulação do problema de investigação, em que as exigências laborais podem levar ao bem-estar no trabalho por meio de outros mecanismos, já que atualmente assistimos a um

crescimento não só das exigências, mas também das preocupações com o bem-estar dos trabalhadores. Atualmente, o bem-estar no local de trabalho é um tema cada vez mais preponderante, tanto que as preocupações acabam por ser materializadas e salvaguardadas por diversas campanhas: a nível mundial, o bem-estar no local de trabalho é encarado como fazendo parte da ética empresarial (World Health Organization, 2010); no paradigma europeu, surge um mecanismo que se foca essencialmente no estudo dos fatores que podem contribuir para um maior índice de bem-estar e atua numa esfera preventiva (European Agency for Safety and Health at Work, 2021); e, por fim, a nível nacional, são visíveis algumas iniciativas, nomeadamente por parte da Ordem dos Psicólogos Portugueses, que procuram reconhecer e divulgar as boas práticas que as organizações portuguesas adotam de forma a contribuir consideravelmente para a segurança e bem-estar dos seus trabalhadores (Ordem Psicólogos Portugueses, 2021).

Posteriormente, a paixão pelo trabalho surge como um processo motivacional capaz de potenciar o indivíduo a dar resposta aos diferentes tipos de exigências com que este se depara no dia-a-dia. Isto porque é pautada pela tendência de o indivíduo enveredar numa atividade significativa e na qual despende energia, pelo que este acaba por internalizar a atividade como sendo algo seu (Vallerand et al., 2003). E, por isso, a paixão acaba por estar presente em tudo aquilo em que nos envolvemos, fazendo parte de quem somos: e a nossa atividade profissional é prova disso. Além disso, a paixão tem vindo a ser identificada como uma chave para o sucesso, tendo repercussões nos resultados organizacionais e mesmo em termos de satisfação e desenvolvimento pessoal (Kim et al., 2019). Nesta ótica, numa realidade organizacional em que a paixão pelo trabalho tem vindo a ser romantizada ao ponto de as organizações se seguirem pela máxima de “recrutar apaixonados”, há que trazer para a discussão as repercussões negativas que, por vezes, estão subjacentes à paixão. De facto, tem vindo a surgir alguma evidência científica que identifica a forma como algumas organizações e práticas de gestão têm vindo a explorar a paixão dos trabalhadores, tirando aproveitamento dos mesmos com esta ideia de que a paixão é recompensa suficiente para os trabalhadores (Kim et al., 2019). Num mundo com exigências crescentes, desafios constantes e uma incerteza que perdura, há que compreender como é que a paixão que os trabalhadores sentem pela sua atividade profissional influencia o seu bem-estar mediante as exigências a que são expostos.

Assim, os objetivos deste estudo prendem-se, primeiramente, com a compreensão da relação entre as exigências laborais e o bem-estar no trabalho, mas também se procura averiguar se a paixão pelo trabalho aumenta os níveis de bem-estar dos trabalhadores.

Dada a atualidade e o peso que estes fatores têm vindo a demonstrar ao longo dos anos, podemos estar perante uma forma de promover o bem-estar dos trabalhadores a partir das exigências que têm vindo a crescer com a evolução do mercado de trabalho. Perante esta visão e pertinência do tema em estudo, ao certo, qual é a relação entre as exigências laborais e o bem-estar no trabalho, e de que forma é que esta relação é explicada pela paixão no trabalho?

De forma a responder à questão norteadora e à compreensão dos objetivos do estudo, esta dissertação está organizada em diferentes secções. Primeiramente, será descrito o estado da arte sobre a temática, explicando os conceitos de bem-estar, exigências laborais e paixão pelo trabalho, abordando a forma como estes se relacionam e dando fundamento às hipóteses de investigação. Posteriormente, será descrito o método selecionado para estudar as relações propostas, bem como o instrumento utilizado para o efeito e, após, serão apresentados os resultados e a respetiva discussão dos mesmos baseada na literatura existente. A última secção é dedicada às principais conclusões retiradas do estudo, às limitações do mesmo e à identificação de linhas de investigação futuras sobre este tema.

Capítulo 1 - Estado da Arte

1.1. Bem-estar

A temática do bem-estar tem vindo a ser desenvolvida à luz dos avanços nas ciências médicas tanto que, quando falamos neste construto, este vem normalmente associado ao conceito de saúde, dado que esta é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença (World Health Organization, 1998). A conceção de saúde que antes dava primazia apenas à ausência de doença física, passou a adotar uma visão mais ampla e multidimensional, passando a envolver as características psicossociais que ao indivíduo dizem respeito, havendo um maior foco na qualidade e satisfação que este sente em relação à sua vida (Carochinho, 2009). Devido a esta mudança de perspetiva, a saúde e o bem-estar são muitas das vezes vistos como sinónimos, uma vez que partilham conceitos de saúde física, bem como aspetos mentais, psicológicos e emocionais. Todavia é de frisar que são conceitos distintos apesar da fronteira entre os mesmos ainda não se encontrar totalmente definida devido à sobreposição e à ligação robusta entre os mesmos (Danna & Griffin, 1999; Steptoe et al., 2015; Strickhouser et al., 2017).

1.1.2. Abordagens ao Bem-estar

O bem-estar pode ser definido como “uma experiência psicológica ótima e que promove o funcionamento” (Ryan & Deci, 2001, p.142), mas é em função da sua abordagem e da área subjacente em que o mesmo é abordado que existe uma maior clarificação visto que a sua interpretação à luz de um ramo específico lhe pode conferir outras características (Carochinho, 2009). É um conceito muito complexo e apresenta ramificações já que a forma “como definimos o bem-estar influencia as nossas práticas de governo, ensino, terapia, paternidade e pregação, esforços esses que visam mudar os humanos para melhor e, portanto, exigem alguma visão do que é ‘o melhor’” (Ryan & Deci, 2001, p.142).

Apesar da sua complexidade, é consensual que existem duas abordagens conceptuais que alimentam este tema e que, por sua vez, originam dois tipos de bem-estar: a perspetiva hedónica e a perspetiva eudaimónica. Quando falamos numa perspetiva hedónica, que dá primazia ao prazer e à felicidade, o bem-estar é considerado subjetivo visto que a ideia subjacente é a de que as pessoas avaliam o grau em que experienciam uma sensação de bem-estar, sendo este frequentemente interpretado como a experiência de elevados níveis de afeto positivo, baixos níveis de afeto negativo e um grau elevado de satisfação com a

vida (Diener, 1984; Ryan & Deci, 2001). Paralelamente, a corrente eudaimónica está associada ao bem-estar psicológico, em que o bem-estar é mais do que a felicidade, sendo através do alcance do potencial humano que o bem-estar é assegurado (Ryff, 1989). Estas duas perspetivas parecem aparentemente distintas, mas acabam por apresentar alguma associação por meio dos tipos de bem-estar que surgem em resultado das mesmas (Keyes et al., 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) visto que o objeto de estudo é o mesmo (Quadro 1.1).

Quadro 1.1 – Resumo das características do bem-estar subjetivo e psicológico

Tipos De Bem-Estar	Perspetiva Conceptual	Componentes Principais	Proponentes Principais
Bem-Estar Subjetivo (BES)	Hedónica	<i>Dimensão cognitiva:</i> Satisfação geral com a vida	Ed Diener, 1984
		<i>Dimensão afetiva:</i> Afeto positivo e ausência de afeto negativo	
Bem-Estar Psicológico (BEP)	Eudaimónica	Autoaceitação	Carol Ryff, 1989
		Relações positivas com os outros	
		Autonomia	
		Domínio da envolvente	
		Propósito de vida	
		Crescimento pessoal	
Adaptado de Gonçalves (2011)			

1.1.2.1. Bem-estar Subjetivo. Atendendo à perspectiva hedónica, esta tem os seus primórdios na Grécia Antiga devido ao facto de os filósofos considerarem a felicidade e o prazer daí advindo como sendo o bem supremo da vida humana e que o objetivo era desenvolver virtudes para poder alcançar este estado de felicidade e maximizar esses momentos, traduzindo-se em bem-estar (Diener, 1984). Perante esta ótica, o bem-estar é uma “felicidade subjetiva e preocupa-se com as experiências de prazer *versus* desprazer (...)” (Ryan & Deci, 2001, p.144) e dentro deste domínio, os investigadores têm-se focado em três componentes centrais que norteiam este tipo de avaliação: a satisfação com a vida, a presença de humor positivo e a ausência de humor negativo para que haja um balanço geral positivo das experiências de vida (Busseri, 2018; Metler & Busseri, 2015; Ryan & Deci, 2001; Tsurumi et al., 2021). Ao ser uma experiência de cada indivíduo, acaba por ser avaliada consoante a sua avaliação subjetiva (Lucas et al., 1996); ao envolver a expressão de afetos positivos e negativos, a predominância deve residir nos afetos positivos, não significando isto a ausência de afetos negativos (Campbell, 1976); e, por fim, deve incluir uma medida de avaliação global por parte da pessoa sobre todos os domínios da sua vida (Diener, 1984).

Desta forma, o bem-estar subjetivo foca-se na forma como as pessoas experienciam as suas vidas e as avaliam em termos de bem-estar por meio da perceção, incluindo duas dimensões que acabam por estar relacionadas: a dimensão cognitiva, que é conceptualizada como sendo a satisfação com a vida, e a dimensão afetiva, conceptualizada como sendo o sentimento de felicidade (Diener, 1984; Metler & Busseri, 2015; Tsurumi et al., 2021). A primeira (dimensão cognitiva), remete para o tipo de julgamento que é feito acerca da satisfação geral com a vida e com os seus diferentes domínios (ex., trabalho, família, lazer, entre outros). Já a segunda (dimensão afetiva) dá ênfase às reações emocionais que são obtidas face aos acontecimentos de vida, sendo composta por afetos positivos (sentimentos de contentamento e alegria) e afetos negativos (sentimentos desagradáveis como ansiedade e tristeza) (Busseri, 2018; Diener, 1984; Metler & Busseri, 2015; Tsurumi et al., 2021).

1.1.2.2. Bem-estar Psicológico. Também as raízes da perspectiva eudaimónica residem na Grécia Antiga e “as teorias eudaimónicas afirmam que, nem todos os desejos (...) gerariam bem-estar quando alcançados. Embora produzam prazer, alguns resultados não são bons para as pessoas e não promoveriam o bem-estar (...)” (Ryan & Deci, 2001, p.145-146).

Aliás, Aristóteles defendia que os estados subjetivos davam uma falsa ideia de bem-estar sendo que não seriam suficientes por si só, pois só a autorrealização alcançada individualmente, poderia permitir o alcance desse bem supremo (Ryff & Singer, 2008).

Ryff (1989) surge como uma das pioneiras do bem-estar psicológico e desenvolve um modelo multidimensional em que o bem-estar psicológico e o seu funcionamento inerente são compostos por seis dimensões: 1) a auto-aceitação, que diz respeito à avaliação positiva que um indivíduo faz de si e da sua vida, é uma característica associada à maturidade e autorrealização; 2) as relações positivas com os outros, que remetem para a qualidade do relacionamento interpessoal que é mantido, englobando a satisfação, empatia e confiança na relação, visto que a capacidade de se relacionar com alguém é um ponto fundamental do desenvolvimento humano; 3) a autonomia, comumente associada à independência e autorregulação comportamental em que há um processo de individuação que permite a pessoa libertar-se dos medos coletivos, crenças e leis grupais e isso promove o bem-estar e um *locus* interno de avaliação; 4) o domínio ambiental, que se traduz na capacidade individual de criar ambientes adequados às suas condições psíquicas e conseguir satisfazer necessidades e desejos por meio do controlo da sua envolvente externa e o meio onde está inserido; 5) o propósito na vida, que diz respeito ao significado que é dado à vida e que esta faz sentido, procurando alcançar determinadas metas ao longo da mesma, o que remete para um grau de maturidade que permite alcançar o bem-estar psicológico; 6) e, por fim, o desenvolvimento pessoal que está relacionado com sentimentos de crescimento e realização pessoal, pois o funcionamento psicológico ideal requer um desenvolvimento contínuo do potencial humano, expandindo o seu horizonte (Ryff, 1989; Ryff & Singer, 2008). Desta forma, compreendemos que a perspectiva eudaimónica vê o bem-estar como algo mais complexo do que apenas o alcance de estados de prazer que promovem a felicidade como a perspectiva hedónica defende (Gao & McLellan, 2018).

De facto, apesar da complexidade e antiguidade do conceito de bem-estar, “o que fica mais claro desse choque de paradigmas é que as diferentes definições de bem-estar levaram a tipos bastante diferentes de investigação sobre as causas, consequências e

dinâmica do bem-estar” (Ryan & Deci, 2001, p.146). Neste intuito, foram desenvolvidos estudos para aferir até que ponto as perspectivas eram complementares, se o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico se relacionavam entre si e se era possível integrar os dois paradigmas numa só abordagem. Assim, Seligman e Csikszentmihalyi (2000) definiram a existência de dois tipos de prazer: o que está intimamente relacionado com a satisfação de necessidades e cedência aos desejos e aquele que leva o indivíduo além dos seus limites, promovendo o seu crescimento pessoal. Deste modo, “o modelo de melhor ajuste é aquele que postula os dois construtos latentes correlacionados (...) Assim, embora esses construtos latentes sejam altamente correlacionados, cada um retém a sua singularidade como uma faceta distinta do bem-estar geral” (Keyes et al., 2002, p.1017).

1.1.3. Bem-estar no Trabalho

Apesar das abordagens específicas, o conceito de se “sentir bem” engloba não apenas as emoções positivas como a felicidade e o prazer, como também diz respeito a estados como o interesse, envolvimento e confiança que levam ao desenvolvimento humano e à maturação do mesmo. O funcionamento psicológico eficaz envolve, por isso, a potenciação humana, indo além do estado de felicidade e prazer, mas não descurando a importância do mesmo pois é crucial para aferir o bem-estar da ótica do indivíduo (Huppert, 2009). Quando abordado o bem-estar subjetivo, foi referido que existe um julgamento que é feito sobre a satisfação geral com a vida, o que pressupõe uma avaliação de todos os domínios da vida (Diener, 1984; Tsurumi et al., 2021), sendo um desses, precisamente, o trabalho.

O bem-estar no trabalho tem vindo a ser abordado devido à sua origem na Psicologia da Saúde Ocupacional (Gonçalves, 2011) que se dedica ao estudo dos “locais de trabalho saudáveis”, isto é, todas as características inerentes ao trabalho de um indivíduo e como estas promovem um ambiente em que as pessoas podem produzir, crescer e ser valorizadas, tanto que um local de trabalho considerado “saudável”, permite que as pessoas utilizem os seus talentos para atingirem uma alta performance, uma maior satisfação laboral e um índice de bem-estar favorável (Quick, 1999). Quando falamos no bem-estar no trabalho, referimo-nos à dimensão “*job-specific*” (Warr, 1990a) e esta é composta por três componentes (Siqueira & Padovam, 2008): a satisfação no trabalho, que é um “estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho” (Locke, 1976, p. 1300, citado por Siqueira & Padovam, 2008); o envolvimento com o trabalho (*job involvement*), sendo o “grau em que o desempenho de

uma pessoa no trabalho afeta a sua autoestima” (Lodahl & Kejner, 1965, p. 25); e o comprometimento organizacional afetivo que remete para “um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com os seus objetivos, desejando manter-se afiliado com vista a realizar tais objetivos” (Mowday et al., 1979, p. 225). É visível que o bem-estar no trabalho não se cinge apenas aos afetos positivos individuais pois também envolve o tipo de vinculação que é mantido com a organização para a qual se trabalha. É de frisar que Warr (1990a), tradicionalmente, refere-se ao bem-estar em termos de satisfação laboral do indivíduo, seja em termos gerais (“*overall job satisfaction*”) ou específicos (ex., em relação às condições, remuneração, entre outros), enquanto que outros autores manifestam uma posição diferente e têm referido que é comum o bem-estar afetivo no trabalho ser apenas operacionalizado em termos de satisfação (Daniels et al., 1997). Porém,

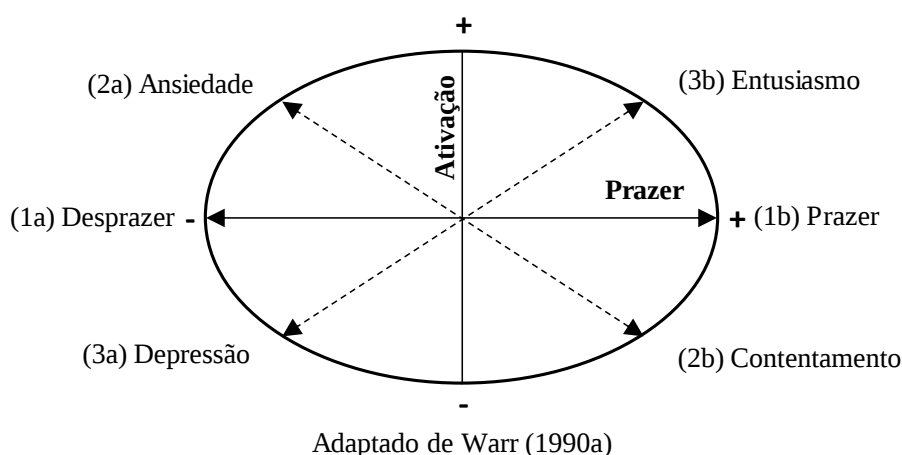
“O conceito unidimensional de satisfação no trabalho pode não capturar as subtilezas das reações afetivas ao trabalho. A estrutura do afeto pode ser explicada por pelo menos duas dimensões de afeto positivo e negativo (...). Portanto, o bem-estar afetivo é presumivelmente também multidimensional. Medidas baseadas em modelos multidimensionais de bem-estar afetivo, relacionado ao trabalho, oferecem a melhor esperança de vincular com mais precisão o bem-estar afetivo aos fenómenos organizacionais” (Daniels et al., 1997, p. 129).

O facto de alguns investigadores organizacionais adotarem a abordagem do bem-estar psicológico quando falamos no contexto laboral leva a algumas confusões, visto que o conceito é operacionalizado à mistura com os seus antecedentes cognitivos. Uma das formas de evitar que isto aconteça é salientar o aspeto mais central e relevante no bem-estar: o afeto (Daniels, 2000). O bem-estar afetivo acaba por ser uma experiência cumulativa de afetos relacionada com diferentes domínios da vida e por isso o conceito pode ser transportado quando nos referirmos ao contexto laboral (Daniels, 2000). Assim, relembrando o conceito de bem-estar subjetivo, que parte das experiências que são vividas por cada um, dos julgamentos formulados sobre as mesmas e os sentimentos a elas associados, faz sentido que em relação ao trabalho falemos numa ótica de bem-estar afetivo, tendo em conta esta perspetiva de subjetividade e multidimensionalidade. Isto porque cada experiência laboral que um indivíduo tem, desperta sentimentos próprios que advêm da sua perceção e avaliação, levando à conceção afetiva que é criada por meio desse processo singular que envolve todas as reações emocionais que são obtidas face aos

acontecimentos de vida, podendo ser composta por afetos positivos e/ou negativos (Busseri, 2018; Diener, 1984; Metler & Busseri, 2015; Tsurumi et al., 2021).

Sendo sobre o bem-estar afetivo que o estudo se debruçará, há que abordar o trabalho desenvolvido por Warr (1990a) neste domínio, visto que este desenvolveu uma abordagem multidimensional do bem-estar afetivo que assenta em duas dimensões ortogonais: o prazer (“*pleasure*”) e a ativação (“*arousal*”) em relação ao trabalho, sendo o bem-estar da pessoa aferido por meio do seu posicionamento nestes quadrantes. Quanto mais afastado do ponto central, mais se intensificam os estados afetivos. Desta forma, são definidos três eixos em função desta operacionalização (Figura 1.1): 1) desprazer-prazer, 2) ansiedade-contentamento e 3) depressão-entusiasmo (Warr, 1990a).

Figura 1.1 - Conceptualização do Bem-estar Afetivo



Um determinado nível de prazer (ou desprazer, que remete para a satisfação sentida com o trabalho) faz-se acompanhar de um determinado nível de ativação e vice-versa e isto originará quatro quadrantes distintos: 1) ansiedade (baixo prazer e elevada ativação); 2) entusiasmo (elevado prazer e elevada ativação); 3) depressão (baixo prazer e baixa ativação); 4) e o conforto/contentamento (elevado prazer e baixa ativação) (Warr, 1990a), demarcando o cariz afetivo (por meio do prazer, o que o indivíduo sente no trabalho e pelo trabalho) e atitudinal (por meio da ativação e da prontidão para agir) do bem-estar. Contudo, no que diz respeito ao bem-estar, o facto de não existir uma conceptualização clara faz com que vários investigadores optem por outros conceitos para representarem o bem-estar empiricamente (Siqueira & Padovam, 2008), incluindo, por exemplo, o afeto positivo e o negativo relacionado com o trabalho e o envolvimento no trabalho (*engagement*) que têm demonstrado um poder preditor em termos de funcionamento ideal

do trabalhador (Bartels et al., 2019; Garg & Singh, 2019; Jena et al., 2017; Jovanović & Joshanloo, 2021; Knight et al., 2019; Tadic et al., 2014; Xanthopoulou et al., 2012).

1.1.3.1. Antecedentes e Consequentes do Bem-estar. Devido à atenção que está a ser dada às reestruturações dos locais de trabalho, em termos de identificação de antecedentes do bem-estar no trabalho, a literatura é vasta no que diz respeito aos seus aspetos contextuais (Quadro 1.2). É importante frisar, no entanto que, para além das variáveis contextuais do local de trabalho, também existem variáveis pessoais estáveis, como é o caso dos traços de personalidade, que também influenciam o bem-estar que é experienciado no local de trabalho (Athota et al., 2019; Pantaleão & Veiga, 2019; Paschoal, 2008). As variáveis de cariz pessoal acabam por ter o seu peso em termos de influência nos processos que geram as reações a determinadas situações (Athota et al., 2019; Warr, 2007).

Quadro 1.2 – Antecedentes Contextuais do Trabalho

Antecedentes Contextuais do Trabalho	Referências/Autores
Oportunidade de controlo pessoal	Karasek (1979); Kelloway e cols. (1999); Patterson e cols. (2004); Polasky e Holahan (1998); Warr (2007).
Oportunidade para uso de habilidades	Campion e McClelland (1993); Warr (2007); Wilson e cols. (1991).
Metas geradas pelo ambiente externo	Glowinkowski e Cooper (1987); Jex (1998); Senecal e cols. (2001); Warr (2007); Wilson e cols. (1991).
Variedade no trabalho	Warr (2007).
Clareza do ambiente	Fried e cols. (1998); Pollard (2001); Warr (2007).
Contato social	Browner (1987); Iwata e Suzuki (1997); Tamayo e cols. (2004); Totterdell e cols. (2004); Warr (2007).

Adaptado de Paschoal (2008)

Antecedentes Contextuais do Trabalho	Referências/Autores
Suporte do supervisor	Ashour (1982); O'Driscoll e Beehr (1994); Seltzer e Numerof (1988); Warr (2007).
Oportunidades na carreira	Strazdins e cols. (2004); Warr (2007).
Posição social	Warr (2007); Xie e Johns (1995).
Equidade	Barsky e Kaplan (2007); Warr (2007); Weiss e cols. (1999).

Adaptado de Paschoal (2008)

Assim, “o impacto das características de trabalho sobre o bem-estar laboral deve ter a sua direção e força modificadas por traços de personalidade, necessidades, metas e valores” (Paschoal, 2008, p.49). Porém, apesar da relevância dos antecedentes de índole pessoal que acabam por influenciar a experiência no local de trabalho, existe um vasto corpo de literatura que tem vindo a enaltecer a preponderância dos antecedentes contextuais e o impacto destes no bem-estar sentido pelos trabalhadores porque podem ser favoráveis ou desfavoráveis consoante as necessidades e desejos dos trabalhadores e na satisfação das mesmas (Guest, 2017; Pantaleão & Veiga, 2019). Nesta ótica, os próprios aspetos contextuais de um local de trabalho podem determinar até que ponto as necessidades são satisfeitas, os desejos dos trabalhadores são correspondidos e a forma como a motivação para trabalhar é despoletada (Duffy et al., 2016; Kanfer et al., 2017).

Existem ainda alguns estados psicológicos que variam consoante as características individuais e do próprio local de trabalho, e esses acabam por influenciar o bem-estar dos trabalhadores. Um desses estados é o envolvimento no trabalho (ou *work engagement*) que é definido como “um estado de espírito positivo, gratificante e relacionado com o trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção” (Schaufeli et al., 2002, p.74). O vigor é caracterizado pelo processo enérgico subjacente ao trabalho e pela resiliência mental que o indivíduo tem, investindo esforço no trabalho e persistindo no mesmo apesar das diversidades; a dedicação diz respeito ao significado, orgulho, inspiração e desafio sentido pelo trabalho, que faz com que o indivíduo se envolva na realização das suas atividades profissionais; e a absorção, que remete para a capacidade do indivíduo estar totalmente concentrado e absorvido no trabalho, dificultando o abandono do mesmo porque a pessoa se sente bem no trabalho e o tempo passa rápido (Schaufeli et al., 2002). Também o *workaholism* tem vindo a ser referido como similar ao envolvimento no

trabalho apesar de ser antagónico ao mesmo tempo. Este é a “tendência de trabalhar arduamente (dimensão comportamental) e de obsessão pelo trabalho (dimensão cognitiva), que se manifesta no trabalho compulsivo” (Schaufeli et al., 2009a, p.322). Tanto os trabalhadores com elevado envolvimento como os que apresentam elevados níveis de *workaholism* apresentam níveis elevados de dedicação, trabalham arduamente e estão absorvidos no seu trabalho, mas variam consoante o processo motivacional adjacente porque o envolvimento no trabalho pressupõe motivação intrínseca para que o trabalho seja executado, enquanto o *workaholism* é movido por uma compulsão interior e uma obsessão para fazer algo, tanto que por vezes as pessoas neste registo não sentem prazer no que fazem (Schaufeli et al., 2009a). Um registo prolongado de trabalho por meio do *workaholism* tem, muitas vezes, outros problemas associados, como é o caso do *burnout* - “uma resposta prolongada a *stressores* emocionais e interpessoais crónicos no trabalho, definida pela exaustão, cinismo e ineficácia” (Maslach et al., 2001, p.397) -, pelo que pode prejudicar o bem-estar dos trabalhadores no seu local de trabalho.

Nesta ótica, apesar dos estados psicológicos que são comumente adotados para dar resposta ao trabalho e a forma como este é definido, há que abordar os incontáveis benefícios que o bem-estar no trabalho pode trazer para o indivíduo e para a própria organização em última instância. Perante a competitividade crescente no mercado laboral devido ao aumento da oferta de produtos e serviços, promover o bem-estar laboral dos trabalhadores torna-se uma prioridade até pelos frutos que podem ser colhidos com esse investimento. De facto, evidências têm demonstrado que trabalhadores que se sentem bem e felizes no seu local de trabalho têm mais probabilidade de apresentar um incremento na sua performance, manterem-se na organização (reduzindo a probabilidade de *turnover* e absentismo) e ainda demonstrar melhores índices de saúde e envolvimento no trabalho (Duffy et al., 2016; Kanfer et al., 2017; Oliveira et al., 2020; Wright & Huang, 2012).

A ideia de que os resultados produzidos pelos trabalhadores são um meio e não um fim em si mesmos (Guest, 2017) acaba por negligenciar o bem-estar das pessoas que são o combustível das organizações e, num mercado de trabalho em que as exigências são cada vez maiores, há que investir nas pessoas que contribuem para o bom funcionamento organizacional. Perante a preponderância que o bem-estar no trabalho acaba por ter atualmente e com repercussões reais a nível dos resultados que são obtidos, torna-se relevante abordarmos a forma como as exigências do mundo laboral são expostas e transmitidas aos trabalhadores e qual a relação que estas têm com o bem-estar.

1.2. Exigências Laborais

O trabalho exerce uma poderosa influência no nosso dia a dia, seja em termos de como nos relacionamos com os outros, do tempo para desenvolvermos outros interesses e/ou, em última instância, diversos estudos têm vindo a enaltecer o impacto que o trabalho tem na felicidade e satisfação com a vida, repercutindo-se muitas das vezes no nosso índice de saúde (Viñas-Bardolet et al., 2019). Esta influência tem vindo a ser atribuída especialmente às características específicas que definem cada local de trabalho e que têm vindo a ser alteradas com o aparecimento das novas tecnologias. Estas vieram renovar métodos, processos e práticas de trabalho, introduzindo novas abordagens tais como o teletrabalho ou trabalho remoto, e que acabam por impactar na vida quotidiana, por exemplo em termos de tempo que é despendido no deslocamento e no horário laboral (Eurofound & ILO, 2017).

À medida que o mercado de trabalho se vai adaptando à mudança constante do mundo, as exigências laborais também se alteram para dar resposta à atualidade, cuja finalidade se prende com a preservação das organizações no mercado. Assim, em muitos dos trabalhos contemporâneos, os trabalhadores enfrentam, cada vez mais, elevadas exigências que se refletem em termos de carga e volume de trabalho bem como pressão temporal para completar as tarefas designadas (Sonnentag et al., 2010). Nesta ótica, as exigências psicológicas do trabalho foram primeiramente definidas como sendo “*stressores* psicológicos envolvidos na realização da carga de trabalho, *stressores* relacionados com tarefas inesperadas e *stressores* de conflitos pessoais relacionados ao trabalho” (Karasek, 1979, p.291) e que, entretanto, “se referem a aspetos psicológicos, físicos, sociais e organizacionais que requerem habilidades e esforços físicos ou psicológicos e são, portanto, associadas a certos custos fisiológicos e/ou psicológicos” (Bakker & Demerouti, 2007, p.312). Assim sendo, podemos assumir que as exigências podem ser vistas como uma característica que pertence e define um local de trabalho e, como referido, aquando a identificação dos principais antecedentes do bem-estar no trabalho, um dos preditores mais relevantes em termos contextuais são as metas geradas pelo ambiente externo (Warr, 2007). Esta variável preditora remete para as exigências do trabalho e níveis muito baixos neste domínio fazem com que o trabalhador tenha poucos objetivos definidos e pouca pressão para agir diariamente, enquanto que níveis elevados de metas geradas externamente pressupõem objetivos difíceis de serem atingidos, o que pode provocar demasiada pressão para responder às exigências. Em níveis intermédios,

as exigências podem incentivar os trabalhadores, levando a que estes se sintam mais entusiasmados a superar os desafios propostos (Warr, 2007). Estas podem assumir um cariz quantitativo (em termos de sobrecarga de tarefas) ou qualitativo (remetendo para a dificuldade do trabalho) (Warr, 2007).

Esta ideia de que as exigências laborais só estão associadas a fatores negativos devido ao facto de serem consideradas *stressores* psicológicos, já se encontra “fora de validade”, sendo que nem sempre as exigências de trabalho estão associadas a menores índices de bem-estar porque não podem ser analisadas individualmente e como um fim em si mesmas (Korunka & Kubicek, 2017; Schaufeli, 2017). No contexto atual em que os locais de trabalho estão a sofrer cada vez mais reestruturações, torna-se relevante abordarmos esta questão e percebermos, ao certo, que tipo de relação é expectável entre as exigências laborais e o bem-estar no trabalho.

1.2.1. Modelo Exigências-Recursos Laborais (*Job Demands-Resources Model*)

Um dos modelos mais influentes e comumente utilizados para analisar o estado das exigências laborais e o efeito que as mesmas têm no bem-estar dos trabalhadores é o Modelo Exigências-Recursos Laborais (*Job Demands-Resources*; Bakker & Demerouti, 2007). Este modelo postula que, independentemente do tipo de atividade profissional, as características do local de trabalho têm consequências adversas na saúde dos trabalhadores e podem dividir-se em dois conceitos fulcrais: as exigências do trabalho e os recursos do trabalho (Bakker & Demerouti, 2007).

Como referido anteriormente, as exigências do trabalho são os “aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que exigem esforço ou habilidades físicas e/ou psicológicas (cognitivas e emocionais) sustentadas e, portanto, estão associadas a certos custos fisiológicos e/ou psicológicos” (Bakker & Demerouti, 2007, p.312). Tendo isto em conta, as exigências do trabalho não são propriamente negativas, tanto que elas só se transformam em *stressores* quando o esforço que é exigido para responder às mesmas vai além daquilo que o trabalhador consegue dar resposta (Bakker & Demerouti, 2007). Warr (2007) inclusive, referiu que exigências em níveis intermédios são capazes de incentivar os trabalhadores a enfrentar os desafios propostos. Por outro lado, os recursos do trabalho são os “aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que são funcionais para atingir os objetivos de trabalho, reduzem as exigências e custos associados e estimulam o crescimento, aprendizagem e desenvolvimento pessoal” (Bakker & Demerouti, 2007, p.312). Desta forma, os recursos

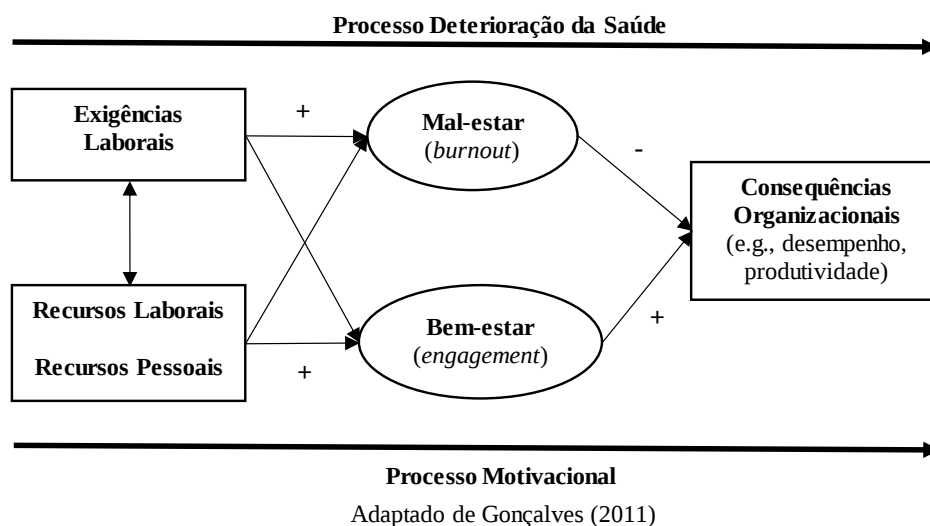
não são apenas necessários para amenizar o potencial efeito negativo que as exigências têm sobre os indivíduos como têm o poder de contribuir indiretamente para um maior nível de bem-estar se pensarmos numa ótica de desenvolvimento e crescimento pessoal. Esta lógica dos recursos do trabalho é transmitida igualmente pela Teoria da Conservação de Recursos de Hobfoll (2001), que declara que a principal motivação do ser humano é manter e acumular recursos, pelo que os mesmos acabam por ser meios para atingir e proteger outros recursos (Bakker & Demerouti, 2007). Os recursos do trabalho podem, então, estar alocados a nível organizacional (ex., oportunidades de carreira e segurança no emprego), a nível das relações interpessoais, sociais e laborais (ex., suporte social por parte do supervisor e colegas ou o clima da equipa), em termos de organização do trabalho (ex., clareza das funções e participação na tomada de decisão) e, por fim, a nível das próprias tarefas (ex., variedade, autonomia, significado da tarefa e *feedback* de desempenho) (Bakker & Demerouti, 2007).

Posteriormente, as exigências e os recursos invocam dois processos psicológicos distintos: 1) o processo de deterioração da saúde e 2) o processo motivacional (Bakker & Demerouti, 2007). O processo de deterioração remete para o facto de as exigências recorrentes poderem esgotar os recursos enérgicos do indivíduo, levando a consequências como o *burnout*, mal-estar psicológico e problemas de saúde (Bakker & Demerouti, 2007), tanto que o *burnout* é considerado como mediador entre as exigências e o estado de saúde (Schaufeli & Taris, 2014). Já o processo motivacional remete para a presença constante de recursos que estimulam a motivação do indivíduo e leva a que haja um maior envolvimento (sendo um mediador na relação entre recursos e estado de saúde), traduzindo-se em elevados níveis de energia e dedicação e resultando num maior índice de saúde e bem-estar tendo, consequentemente, resultados positivos a nível organizacional (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2014). Este modelo considera ainda que existe um efeito interativo entre as exigências do trabalho e os recursos do mesmo no desenvolvimento de motivação e declínio da saúde, tanto que é proposto especificamente que os recursos do trabalho têm o poder de neutralizar o impacto das exigências na saúde (Bakker et al., 2003). Ademais, é de salientar que à semelhança da Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 2001), os recursos do trabalho têm um maior poder motivacional quando são percecionadas elevadas exigências de trabalho (Bakker & Demerouti, 2008).

Uma das principais críticas feita a este modelo (Figura 1.2) remete para o facto do mesmo se centrar demasiado nas características do local de trabalho, exclusivamente em

termos de exigências e recursos do mesmo, descurando o poder que os recursos pessoais que cada trabalhador detém poderão vir a ter no seu bem-estar, mesmo sabendo que o comportamento humano é multideterminado e produto de uma interação constante entre os indivíduos e os ambientes em que eles se inserem. Perante isto, Bakker e Demerouti (2008) reformularam o modelo e incorporaram os recursos pessoais (ex., otimismo, autoestima, resiliência e autoeficácia) afirmando que estes eram capazes de mobilizar os recursos laborais e gerar melhores resultados para a saúde, bem-estar e desempenho dos trabalhadores. Assim, recursos pessoais são “características psicológicas ou aspetos do *self* que, geralmente, estão associados à resiliência e referem-se à capacidade de controlar e impactar o meio ambiente com sucesso” (Schaufeli & Taris, 2014, p.49). De modo genérico, este tipo de recursos vai ao encontro dos recursos do trabalho, permitindo cumprir metas de trabalho e estimulando o crescimento e desenvolvimento pessoal. Apesar de ainda não ter um local fixo já no modelo, os recursos pessoais constituem um fator imprescindível à compreensão das relações existentes entre as características do local de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores, podendo ser localizados junto dos recursos laborais devido à sua preponderância.

Figura 1.2 – Modelo Exigências-Recursos Laborais



1.2.2. Relação entre as Exigências Laborais e o Bem-estar no Trabalho

Diversos estudos têm vindo a enaltecer o cariz negativo das exigências e dos efeitos nefastos que estas podem trazer para a saúde. Aliás, dois estudos longitudinais demonstraram que, a longo prazo, a relação entre as exigências e o *burnout* é intensificada (Sonnentag et al., 2010; Stahl et al., 2018) e Lourel et al. (2008) chegaram à conclusão

de que as exigências são preditores de despersonalização e exaustão emocional. As elevadas exigências produzem uma experiência *stressante* a curto-prazo (Ilies et al., 2007), causam um baixo bem-estar ao longo do tempo (De Lange et al., 2003), podendo inclusive levar a elevados custos de assistência médica e/ou repercussões severas a nível de saúde (Ganster et al., 2001; Muhamad et al., 2020) e resultar numa maior tensão psicológica e intenção de *turnover* (Abbas & Raja, 2019).

Porém, com o evoluir da literatura neste domínio, LePine et al. (2005) apresentaram uma estrutura dual de exigências laborais: os “desafios” (ex., a sobrecarga de trabalho, pressão temporal e responsabilidade) e os “obstáculos” (ex., o conflito de papéis, ambiguidade de papéis e preocupações com a segurança no trabalho). Esta visão dual (Quadro 1.3), que foi corroborada empiricamente, acaba por descrever consequências diferentes quando os trabalhadores são expostos às mesmas: os “desafios” foram associados a uma maior satisfação no trabalho enquanto que os “obstáculos” foram associados a uma menor satisfação no trabalho (Boswell et al., 2004; Cavanaugh et al., 2000; Crawford et al., 2010).

Quadro 1.3 – Exemplos de Exigências e a sua tipologia

Exigências Laborais	Exemplos de Exigências	Autores
Desafios	Carga de trabalho	
	Complexidade do trabalho	Cavanaugh et al. (2000)
	Pressão do tempo	Kim & Beehr (2018)
	Responsabilidade	LePine et al. (2005)
Obstáculos	Ambiguidade de papel	Mazzola & Disselhorst (2019)
	Insegurança no trabalho	O’Brien & Beehr (2019)
	Restrições	Tadic et al. (2014)
	Conflitos interpessoais	Wilson & Britt (2020)
	Políticas organizacionais	Wood & Michaelides (2015)
	Burocracia	

Fonte: elaboração própria

O argumento adjacente à divisão das exigências laborais entre “desafios” e “obstáculos” é que, embora os dois exijam muito do ponto de vista pessoal, os “desafios” têm o potencial de promover o domínio, o crescimento pessoal e os ganhos futuros, ao

passo que os obstáculos podem impedir o crescimento pessoal, a aprendizagem e o alcance de objetivos” (Schaufeli & Taris, 2014, p.52). Como seria expectável, e indo ao encontro da evidência que nos é transmitida através do Modelo Exigências-Recursos Laborais (Bakker & Demerouti, 2007), os dois tipos de exigências laborais apresentaram uma relação positiva com o *burnout* (Wu et al., 2019), mas as relações apresentadas entre as exigências e o envolvimento mudam consoante o tipo de exigência: os desafios apresentam uma relação positiva enquanto que os obstáculos apresentam uma relação negativa e os recursos mantêm-se negativamente associados ao *burnout* e positivamente relacionados ao envolvimento (Sawhney & Michel, 2021; Schaufeli & Taris, 2014). Reforçando a pertinência destes resultados, resultados semelhantes foram encontrados em duas amostras apesar de neste estudo em particular a relação entre as exigências que são pautadas como desafios não apresentarem uma relação significativa com a exaustão emocional (que é considerada como uma das dimensões principais do *burnout*), o que vem a sugerir que os resultados obtidos de cada exigência variam (Van den Broeck et al., 2010) e não são apenas associadas a resultados negativos que levam a menores índices de bem-estar.

Recentemente, as exigências consideradas desafios têm vindo a enaltecer uma perspetiva do trabalho que é pautada por experiências positivas, além de contribuírem para o aumento de motivação para trabalhar (Bakker & Demerouti, 2016; Rai & Thakur, 2020) enquanto que as exigências consideradas obstáculos têm mantido o registo em termos de impacto negativo que têm, estando associadas a um maior nível de *burnout* (Crawford et al., 2010; Jiang et al., 2020; Mazzola & Disselhorst, 2019; Van den Broeck et al., 2010). Assim, atendendo às evidências controversas e à influência que a natureza da exigência pode ter no bem-estar (Crane & Searle, 2016), mesmo que as exigências laborais não deixem de ser *stressores* psicológicos é suposto que:

Hipótese 1: A relação entre as exigências laborais e o bem-estar afetivo no trabalho varia consoante a tipologia da exigência.

H1(a) As exigências consideradas “desafios” apresentam uma relação positiva com o bem-estar afetivo.

H1(b) As exigências consideradas “obstáculos” apresentam uma relação negativa com o bem-estar afetivo.

Neste intuito, com o aumento da preocupação sobre o bem-estar e a necessidade de compreender as virtudes humanas que conduzem a esse estado e permitem o ser humano

responder às adversidades (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), principalmente no que diz respeito ao domínio do trabalho, têm existido algumas curiosidades que se prendem com a forma como as pessoas se sentem em relação ao trabalho – e é neste domínio que a paixão pelo trabalho surge como uma variável de interesse para prover uma maior compreensão sobre este tema.

1.3. Paixão pelo Trabalho

Normalmente as exigências laborais estão relacionadas a estados de *burnout* e de mal-estar (Bakker & Sanz-Vergel, 2020; García-Sierra et al., 2016; Lourel et al., 2008; Radic et al., 2020; Sonnentag et al., 2010; Stahl et al., 2018). Mas evidências recentes demonstram que exigências consideradas como desafios, para além de terem uma relação positiva com o estado de *burnout*, podem também apresentar uma relação positiva com *engagement* e, conseqüentemente, podem levar a um maior índice de bem-estar (ex., Chen et al., 2021; Crawford et al., 2010; Schaufeli & Taris, 2014). Isto porque, na realidade, estas exigências laborais não deixam de ser *stressores* psicológicos (Ahmed, 2019), mas apresentam uma componente que permite aos trabalhadores o seu desenvolvimento, crescimento pessoal e ainda promove uma aprendizagem contínua (Schaufeli & Taris, 2014), podendo funcionar como um incentivo constante para que estes sintam que estão a evoluir e isso repercute-se em termos motivacionais. Perante esta ótica, quando falamos em aspetos motivacionais, e numa era da psicologia que se foca no estudo das diferentes variáveis que contribuem para a felicidade, bem-estar e realização pessoal, uma das variáveis que é permeável e transversal a todos domínios é a paixão e, neste caso em específico, “a paixão pode alimentar a motivação, aumentar o bem-estar e dar sentido à vida quotidiana” (Vallerand et al., 2003, p.756). A paixão pelo trabalho, inclusive, tem vindo a demonstrar o seu impacto no bem-estar dos trabalhadores, pelo que os indivíduos demonstram menores níveis de *stress* e depressão e níveis mais elevados de satisfação, felicidade e qualidade de vida (Burke & Fiksenbaum, 2009; Treadgold, 1999; Yukhymenko-Lescroart & Sharma, 2019; Zigarmi et al., 2009). No que diz respeito às vantagens para a organização, pessoas apaixonadas demonstram um maior envolvimento no seu trabalho, maiores níveis de proatividade, persistência e comportamento inovador, assim como menores níveis de intenção de *turnover* (Ahmed et al., 2017; Duckworth et al., 2007; Gong et al., 2018; Ho et al., 2009; Sallas-Vallina et al., 2020; Van der Walt, 2018; Zigarmi et al., 2009).

1.3.1. Conceptualização da Paixão

A paixão é um construto algo complexo que remonta à Grécia Antiga. Spinoza (1632-1677) apresentou primeiramente a existência de dois tipos de paixão: uma que nos deixa magoados e frustrados porque somos passivos ao meio, e outra que é mais ativa, envolve a nossa natureza e aumenta a nossa energia, senso de consciência e pode conduzir-nos à felicidade (Vallerand, 2015). Posteriormente, é com Kant que vemos o conceito da paixão a tornar-se independente, havendo a partir daí uma destrição entre a paixão e as emoções pela primeira vez na história. “Para Kant, a paixão referia-se a uma tendência relativamente permanente em direção a um objeto” (Vallerand, 2015, p.20) existindo aqui um esforço inerente que se origina na pessoa na ausência de estímulos externos, ao passo que as emoções eram momentâneas, generalistas e puramente reativas ao meio (Vallerand, 2015). Ultimamente, a paixão tem vindo a ser abordada como força motivacional, sendo este período pautado pela visão de que as paixões são objetivos que visam ser alcançados e, neste intuito, há um processo motivacional adjacente que leva os indivíduos a delinear estratégias para alcançar esses objetivos (Vallerand, 2015).

Vallerand et al. (2003) foram os primeiros a trabalhar sobre a perspetiva motivacional no que à paixão diz respeito, tanto que grande parte do trabalho desenvolvido nesta vertente remete para o domínio do trabalho (Vallerand, 2015). Assim, a paixão é definida como “uma forte inclinação para uma atividade de que as pessoas gostam, que consideram importante e na qual investem tempo e energia. Para uma atividade representar uma paixão para as pessoas, tem de ser significativa nas suas vidas, algo que elas gostam e em que elas passam o tempo regularmente” (Vallerand et al., 2003, p.757). Neste caso, a atividade a que nos vamos referir ao longo desta investigação é a profissional.

Devido à sua complexidade, o conceito da paixão tem sido comumente confundido com outros conceitos que acabam por apresentar algumas similaridades. A paixão não é *calling*, sendo que *calling* se refere a “um sentido propósito ou direção que leva um indivíduo a algum tipo de cumprimento e/ou envolvimento socialmente significativo dentro da função do trabalho, às vezes com referência a Deus ou ao divino, às vezes com referência a um sentido de paixão ou talento” (Dik & Duffy, 2007, p.427). A paixão não é significado do trabalho, visto que isso diz respeito à forma como é descrita a extensão para que uma situação de trabalho seja vista como sendo digna de compromisso e envolvimento (Vogt et al., 2013). Também não é *engagement* visto que, como já abordado, este remete para “um estado de espírito positivo, gratificante e relacionado ao

trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção” (Schaufeli et al., 2002, p.74). Assim, a paixão pelo trabalho é uma tendência a enveredar na atividade em que as pessoas despendem energia e investem porque o trabalho é significativo para elas e elas gostam do que fazem. É um estado de contentamento duradouro, positivo e internalizado que resulta de avaliações cognitivas e afetivas favoráveis do trabalho (Zigarmi et al., 2009), tanto que é caracteristicamente auto-aprimorada, tornando-se um recurso estável da identidade de uma pessoa (Vallerand et al., 2003).

1.3.2. A Dualidade da Paixão

Partindo da proposta de Spinoza, Vallerand et al. (2003) propõe a existência de dois tipos de paixão, dependendo de como a atividade alvo é internalizada na identidade de um indivíduo, levando esta destrição à formulação do Modelo Dual da Paixão (*Dual Model of Passion*, Vallerand et al., 2003). Sendo que a identidade se refere a um conjunto de características relevantes de um indivíduo e às suas experiências, estas estão tão relacionadas entre si que acabam por definir o núcleo de uma pessoa e aquilo que esta é. Há determinadas paixões que são de tal forma autodefinidas que acabam por fazer parte da identidade de um indivíduo, definindo-o (Vallerand et al., 2003). As pessoas, ao longo da sua vida, têm uma grande tendência para se envolverem em diversas atividades com o intuito de satisfazer necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e relacionamento (Ryan & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2017). Assim, à medida que se vão envolvendo em atividades cuja valorização por parte dos indivíduos é muito elevada, é muito provável que comecem a incorporar essas atividades na sua identidade e a desenvolver uma paixão pelas mesmas (Vallerand et al., 2003). Alguns dos exemplos destas situações são as pessoas que se apresentam como sendo, por exemplo, “músicos” em vez de dizerem que fazem música. Estas situações representam um processo de internalização da atividade que passa a definir os indivíduos em função das atividades que são significativas para os mesmos.

Contudo, existem dois processos distintos aquando a internalização da atividade, sendo descritos como originando dois tipos de paixão: a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva. A paixão harmoniosa “resulta de uma internalização autónoma da atividade na identidade da pessoa” (Vallerand et al., 2003, p.757), e esta remete para a aceitação livre da atividade como sendo importante e relevante para o indivíduo. Este tipo de processo gera uma força motivacional que enaltece o envolvimento (*engagement*) na atividade de boa vontade e leva a que a pessoa procure a atividade e se sinta pessoalmente realizada

nesse processo, sendo que a mesma não se sente obrigada a fazer a atividade. Neste tipo de paixão, a atividade ocupa um espaço significativo na vida do indivíduo sem ser opressora, tanto que a paixão pela atividade está em harmonia com os restantes domínios da vida da pessoa (Vallerand et al., 2003).

Por outro lado, a paixão obsessiva já diz respeito a um “controle da internalização da atividade na identidade da pessoa” (Vallerand et al., 2003, p.757), sendo que este tipo de internalização muitas das vezes é originado devido a pressões intra e/ou interpessoais relacionadas a fatores como sentimentos de autoestima ou aceitação social, ou porque o nível de excitação gerada pela atividade se torna incontrolável (Vallerand et al., 2003). Neste caso, os indivíduos acabam por gostar da atividade, mas sentem-se forçados e compelidos a envolverem-se na mesma devido a estes fatores internos que acabam por controlar o processo de internalização, tanto que o envolvimento na atividade está fora do controle da pessoa, sendo que a engrenagem que move este processo são as pressões sentidas pelo indivíduo e, nesta ótica, a atividade ocupa um espaço incongruente na identidade da pessoa, criando fricção e conflitos com outros domínios da sua vida (Vallerand et al., 2003).

A ideia de que as paixões dão sentido à vida depende do tipo de paixão que é desenvolvida pela pessoa. No que respeita ao envolvimento na tarefa, a paixão harmoniosa apresenta um maior efeito positivo porque levará a um envolvimento mais pleno que pode facilitar a concentração e a vivência de afeto positivo no decorrer da atividade, enquanto que no caso de uma paixão obsessiva é gerado um sentimento interno de compulsão para o indivíduo se envolver na atividade, levando a comportamentos mais rígidos e não tão flexíveis que acabam por perturbar a concentração na atividade e na experiência de afeto positivo (Vallerand et al., 2003). Na paixão harmoniosa, a pessoa quer envolver-se na atividade, enquanto que na paixão obsessiva a pessoa tem de se envolver na atividade (Vallerand et al., 2003). Assim, na paixão obsessiva, quando a atividade controla a pessoa, é muito frequente a vivência de afeto negativo por não estar envolvida na atividade, levando a uma impossibilidade de desconexão dos pensamentos sobre a atividade devido à pressão interna para se estar constantemente envolvido na tarefa. É ainda comum a manifestação de sentimentos de frustração quando não é possível um envolvimento total na atividade alvo da paixão e baixos níveis de prazer aquando a realização de outras atividades noutros domínios da vida (Vallerand et al., 2003), além de existir uma manifestação de menores níveis de felicidade, de satisfação com o trabalho, de saúde física e bem-estar e ter repercussões, por exemplo, na perceção de autoeficácia

e sentimento de pertença (Gong et al., 2018; Moè, 2016; Schellenberg et al., 2018; Spehar et al., 2016; St-Louis et al., 2015). Já na paixão harmoniosa, o facto de a pessoa ter controlo sobre a atividade acaba por atenuar a vivência de sentimentos negativos aquando o envolvimento na atividade, tanto que isso permite ao indivíduo a sua integração noutras atividades da sua vida e não cria conflitos ou desconforto internos (Vallerand et al., 2003) e isto tende a repercutir-se em níveis mais elevados de saúde física, de bem-estar, de felicidade e satisfação no trabalho, além de ter uma influência positiva na percepção do sentimento de pertença e autoeficácia (Gong et al., 2018; Moè, 2016; Schellenberg et al., 2018; Spehar et al., 2016; St-Louis et al., 2015).

A persistência comportamental é uma das características da paixão que também varia consoante o processo de internalização da atividade. Devido ao facto de as pessoas tenderem a dedicar muito tempo, energia e esforço nas atividades, isto leva a que muitas delas permaneçam nas mesmas durante anos ou até mesmo durante toda a vida. Quando falamos em paixão harmoniosa, caso a pessoa reconheça que não quer envolver-se mais na atividade, esta é capaz de decidir terminá-la caso esta se demonstre um fator negativo na sua vida ou já não satisfaça as suas necessidades, porque se continuar a prover benefícios, é provável que o indivíduo permaneça a exercer a atividade (Vallerand et al., 2003). Porém, no caso da paixão obsessiva, já que a atividade controla a pessoa, é expectável que haja uma persistência rígida no sentido em que esta ocorre não apenas na ausência de emoções, mas também à custa de alguns fatores pessoais como o agravamento de alguns relacionamentos ou compromissos falhados (Vallerand et al., 2003).

A paixão está presente em tudo o que fazemos, na forma como vemos o mundo e como atuamos sobre ele. A forma como integramos este estado no nosso núcleo pode ter tanto resultados positivos como, ao mesmo tempo, avassaladores. Inclusive, alguns estudos têm referido que algumas particularidades como a isenção de horário (Brito, 2016) e as expectativas de promoção no trabalho (Astakhova & Porter, 2015) influenciam a paixão predominante. Neste sentido é importante perceber até que ponto as características laborais influenciam este processo de integração da atividade profissional na identidade dos trabalhadores e qual o impacto que isso tem no seu bem-estar.

1.3.3. Teoria da Autodeterminação

Temos conhecimento de que existe uma ligação e influência mútua entre o comportamento, cognição e o meio em que o ser humano se insere, pelo que esta é um fenómeno frequentemente estudado desde os primórdios da psicologia (Bandura, 1986).

Porém, têm vindo a ser estudados os níveis de atividade que o ser humano tem enquanto agente do meio, podendo ser mais ou menos proativo consoante as condições sociais com que este se depara (Ryan & Deci, 2000). O facto de o nível de envolvimento poder variar, indica-nos que existem fatores adicionais que determinam a forma como atuamos no nosso meio. Para além disso, os contextos sociais têm uma grande influência na medida em que podem enaltecer diferenças entre as pessoas em termos de motivação e crescimento pessoal e ainda determinar a forma como estas se auto-motivam, direcionam a sua energia e se integram nas suas atividades (Ryan & Deci, 2000). Isto tem uma particular relevância na medida em que, ao compreendermos as condições existentes, podemos perceber e identificar os fatores que podem estimular o crescimento e o desenvolvimento do potencial humano e delinear determinados ambientes que deem primazia ao desempenho, bem-estar e desenvolvimento das pessoas (Ryan & Deci, 2000).

Perante esta ótica, torna-se relevante mencionar a Teoria da Autodeterminação (*Self-Determination Theory*; Ryan & Deci, 2000). Esta é uma teoria orgânica que aborda o comportamento humano e o desenvolvimento da personalidade, concentrando-se a nível psicológico e diferenciando tipos de motivação que variam num *continuum* que vai desde a ausência de motivação à motivação controlada e autónoma (Ryan & Deci, 2017). O foco desta teoria é a nível de fatores socio-contextuais que apoiam ou impossibilitam o desenvolvimento do potencial das pessoas por meio da satisfação das suas necessidades psicológicas básicas como é o caso das necessidades de relacionamento, autonomia e competência (Ryan & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2017) que acabam por ser primordiais a nível de facilitação do funcionamento normativo do indivíduo e aumentam a probabilidade deste crescer e integrar-se nos meios que frequenta, contribuindo igualmente para o seu desenvolvimento pessoal e para um maior índice de bem-estar (Ryan & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2017).

Assim, indo ao encontro daquilo que foi referido anteriormente em relação às exigências laborais que têm vindo a crescer no mercado de trabalho como uma forma de dar resposta às adversidades e à mudança constante que se tem visto ao longo dos anos (Sonnentag et al., 2010), ao sabermos que estas são “aspetos psicológicos, físicos, sociais e organizacionais que requerem habilidades e esforços físicos ou psicológicos e são, portanto, associadas a certos custos fisiológicos e/ou psicológicos” (Bakker & Demerouti, 2007, p.312), acabam por ir ao encontro daquilo que são os fatores abordados pela Teoria da Autodeterminação, uma vez que estes *stressores*, independentemente de serem “desafios” ou “obstáculos”, têm o poder de condicionar ou elevar o nível de bem-estar

que os indivíduos sentem no decorrer da sua atividade profissional (ex., Boswell et al., 2004; Crawford et al., 2010; Mazzola & Disselhorst, 2019; Muhamad et al., 2020; Schaufeli & Taris, 2014; Stahl et al., 2018; Van den Broeck et al., 2010).

Graças às capacidades que nos permitem evoluir, atingir graus mais elevados de funcionamento psicológico, comportamental e social, está na nossa natureza humana o foco em alcançar o nosso potencial humano. Mas sabemos que existe a possibilidade do potencial humano não ser atingido devido a condições externas que podem oprimir ou impossibilitar o crescimento neste sentido (Ryan & Deci, 2017). Neste caso, as exigências laborais podem ter um impacto significativo. Além disso, a Teoria da Autodeterminação distingue a motivação autónoma (motivação intrínseca), que compreende a forma como as pessoas identificam o valor de uma atividade e a integram na sua identidade, existindo vontade em praticar a ação, da motivação controlada (motivação extrínseca) em que, contrariamente à autónoma, a regulação do comportamento é externa e, por isso, este é controlado por contingências externas que podem vir sob a forma de recompensas ou punições de não fazer determinada ação ou é regulado de forma introjetada em que a ação foi internalizada parcialmente e tem como intuito a obtenção de autoestima e sentimentos de aprovação, por exemplo (Deci & Ryan, 2008). Tanto a motivação autónoma como a controlada direcionam e conferem energia ao comportamento. Relativamente a isto, é perceptível uma sobreposição de construtos tendo em conta a conceptualização que é feita da paixão pelo trabalho, em que as paixões harmoniosa e obsessiva têm uma definição similar à que é postulada na motivação autónoma e controlada e, nesta ótica, torna-se pertinente enfatizar a distinção entre o construto da motivação e o da paixão.

Assim, a motivação diz sempre respeito a energia, direção, persistência e o alcance de um resultado final que pode ser obtido de diferentes formas utilizando diversos meios, sendo estes aspetos que remetem para a ativação e intenção comportamental, permitindo a produção de um comportamento (Ryan & Deci, 2000) porque como o nome indica, a motivação motiva a ação. Nesta ótica, a motivação intrínseca refere-se ao envolvimento na atividade por prazer (Vallerand et al., 2007), o que vai ao encontro daquilo que é postulado na paixão, visto que esta acaba por ser a demonstração de uma preferência por atividades que são agradáveis e dão prazer às pessoas (Vallerand, 2012). Porém, as atividades que são alvo de uma motivação intrínseca, não são comumente internalizadas na identidade da pessoa – algo que acontece na paixão – e costumam emergir naturalmente da interação recorrente entre pessoa-tarefa num curto espaço de tempo e, no caso da motivação extrínseca, o envolvimento na atividade nem é feito por prazer, mas

sim para obter algo em troca fora da atividade, como se fosse o processo para alcançar algo (Deci & Ryan, 1985; Vallerand et al., 2007). Desta forma, se “a paixão pode alimentar a motivação, aumentar o bem-estar e dar sentido à vida quotidiana” (Vallerand et al., 2003, p.756), podemos perceber que, além de existirem algumas dimensões sobrepostas, existe alguma complementaridade entre estes dois construtos. As pessoas interagem com o seu meio com o intuito de crescer como indivíduos porque essa é a máxima pela qual nós, seres humanos, nos regemos. Para além disso, com o passar do tempo, o ser humano acaba por encontrar determinadas atividades que são preferenciais pelo nível de prazer e satisfação que estas lhe dão, mas também porque acabam por definir quem ele é, pelo que ao “envolverem-se regularmente em atividades apaixonadas que fornecem uma dose recorrente de felicidade, haverá um impacto profundo no funcionamento psicológico das pessoas” (Vallerand, 2012, p.47). Em suma, a paixão determina a preferência pelo alvo, enquanto a motivação impulsiona a pessoa a traçar um trajeto até ao alvo, por esse motivo, a paixão tem sempre o processo motivacional adjacente (Vallerand, 2015).

1.3.4. A Relação entre as Exigências Laborais e a Paixão pelo Trabalho

A paixão harmoniosa tem sido associada a resultados positivos tal como o aumento dos níveis de bem-estar e de afeto positivo em relação à atividade (Gong et al., 2018; Mageau & Vallerand, 2007; Schellenberg et al., 2018; Vallerand et al., 2007). No local de trabalho em específico, tem estado relacionada a uma maior satisfação no trabalho e a baixos níveis de *burnout* (Carbonneau et al., 2008; Moè, 2016; Spehar et al., 2016). Em contrapartida, a paixão obsessiva tem sido associada a resultados negativos como afeto negativo, exaustão emocional (uma das dimensões centrais do *burnout*) e conflito com outros domínios da vida (Lopes & Vallerand, 2020; Vallerand et al., 2010) além de estar relacionada com menores índices de bem-estar e saúde (ex., Schellenberg et al., 2018; St-Louis et al., 2015). Nesta ótica, as exigências laborais demonstram resultados similares aos que são obtidos quando um indivíduo tem a predominância de uma paixão obsessiva, originando também sintomas de *burnout*, exaustão emocional, baixo bem-estar ao longo do tempo e menores índices de saúde (De Lange et al., 2003; Kong & Ho, 2018; Lourel et al., 2008; Muhamad et al., 2020; Pollack et al., 2020; Sonnentag et al., 2010; Stahl et al., 2018), ao passo de que a paixão harmoniosa acaba por apresentar resultados que são antagónicos aos que são suscitados pelas exigências laborais (Gong et al., 2018; Moè,

2016; Pollack et al., 2020; Schellenberg et al., 2018; Spehar et al., 2016; St-Louis et al., 2015).

Sendo as exigências do trabalho aspetos que exigem algum esforço e estão associadas a determinados custos fisiológicos e/ou psicológicos (Bakker & Demerouti, 2007), principalmente quando estes custos são demasiado elevados para a pessoa, vemos aqui a potencialidade da atividade profissional em controlar o indivíduo, criando desconforto, mal-estar e esgotamento, indo ao encontro daquilo que é a paixão obsessiva (Vallerand et al., 2003). Nesta ótica as exigências podem alimentar um impulso motivacional nos trabalhadores, através da paixão obsessiva, que acaba por forçá-los a lidar de uma forma rígida e inadequada com o trabalho que têm em mãos, resultando posteriormente em menores índices de saúde e bem-estar (Trépanier et al., 2013). Por outro lado, sendo os recursos aspetos que reduzem as exigências e os custos associados, promovendo o desenvolvimento pessoal (Bakker & Demerouti, 2007), estes possibilitam um maior envolvimento no trabalho, na medida em que os trabalhadores têm recursos disponíveis para poder lidar com as pressões incutidas e, assim, internalizar a atividade profissional autonomamente na sua identidade, conferindo significado e sentindo-se realizados no seu trabalho sem criar conflitos com os restantes domínios das suas vidas. Assim, os recursos contribuem não só para que haja um maior envolvimento no trabalho, para elevar o bem-estar percecionado pelas pessoas, como têm o poder de prevenir o estado de *burnout* por meio do desenvolvimento da paixão harmoniosa (Trépanier et al., 2013). Um estudo longitudinal de Trépanier et al. (2013) corroborou exatamente estas relações, tanto que foi demonstrada uma relação positiva entre as exigências laborais, a paixão obsessiva e o *burnout* e uma relação positiva entre os recursos, a paixão harmoniosa e o envolvimento.

Porém, tendo em conta os estudos recentes em que existe uma distinção entre as exigências que são consideradas desafios e as outras que são consideradas obstáculos (LePine et al., 2005), têm sido encontradas evidências que contradizem aquilo que até agora sabíamos: as exigências laborais, de facto, continuam a apresentar uma relação positiva com sintomas de *burnout* que levam a menores índices de bem-estar, mas quando analisamos em termos de desafios e obstáculos, as evidências alteram-se. As exigências consideradas desafios tendem a ser associadas a um maior envolvimento no trabalho ao passo que os obstáculos estão mais associados a um maior nível de *burnout* (Crawford et al., 2010; Jiang et al., 2020; Mazzola & Disselhorst, 2019; Van den Broeck et al., 2010) e, portanto, a influência no bem-estar varia consoante a tipologia (Crane & Searle, 2016). Além disso, lembrando que os “obstáculos são restrições ameaçadoras, que esgotam as

energias e provocam uma superação focada na emoção (...) e que os desafios são obstáculos que podem ser superados e que requerem energia, mas são simultaneamente estimulantes” (Van den Broeck et al., 2010, p.741) e que a paixão harmoniosa gera um envolvimento mais pleno que pode facilitar a concentração e a vivência de afeto positivo no decorrer da atividade, enquanto que no caso de uma paixão obsessiva é gerado um sentimento interno de compulsão para o indivíduo se envolver na atividade (Vallerand et al., 2003), é proposto que:

Hipótese 2: A paixão pelo trabalho medeia a relação entre as exigências laborais e o bem-estar afetivo no trabalho.

H2(a) A paixão harmoniosa medeia a relação entre as exigências que são consideradas “desafios” e o bem-estar afetivo.

H2(b) A paixão obsessiva medeia a relação entre as exigências que são consideradas “obstáculos” e o bem-estar.

Não obstante, existe ainda outra possibilidade de abordarmos as relações entre as exigências laborais e o tipo de paixão predominante no indivíduo de forma a compreender melhor os efeitos gerados e como estes influenciam o bem-estar sentido.

Uma vez que as exigências consideradas obstáculos têm este poder de impedir o crescimento pessoal, a aprendizagem e o alcance de objetivos (Schaufeli & Taris, 2014), isto leva a uma abordagem distinta em termos de exigências e recursos adjacentes. É sabido que os recursos são necessários para atenuar o efeito negativo que as exigências têm nos indivíduos, podendo inclusive contribuir para um maior nível de bem-estar (Bakker & Demerouti, 2007). Neste registo, a própria Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 2001) refere que os indivíduos contêm, em si, recursos cognitivos e ambientais que os protegem dos *stressores* gerados pelas exigências laborais e que, em última instância, apresentam efeitos adversos, tendo repercussões no bem-estar (ex., De Lange et al., 2003; Lourel et al., 2008; Muhamad et al., 2020; Stahl et al., 2018), pelo que os recursos acabam por ser valorizados uma vez que podem ajudar a alcançar outros que são convenientes para os indivíduos, funcionando numa lógica multiplicativa, sendo acumulados (espirais de ganho) ou esgotados (espirais de perda) (Hobfoll, 2001). Assim, focando nas espirais de ganho que acabam por enaltecer um processo positivo de crescimento e resiliência que resulta num menor desgaste a longo prazo (Schaufeli et al., 2009b), atendendo ao facto de que a paixão harmoniosa está vinculada a uma relação positiva com o trabalho devido à flexibilidade e a um maior envolvimento na atividade

alvo, a paixão harmoniosa pode ser em si mesma uma espiral de ganho, já que a relação estabelecida com o trabalho por meio desta é capaz de dotar os trabalhadores a adquirir os recursos necessários para lidar com as exigências e adversidades do trabalho (Birkeland et al., 2017). Assim, é proposto que:

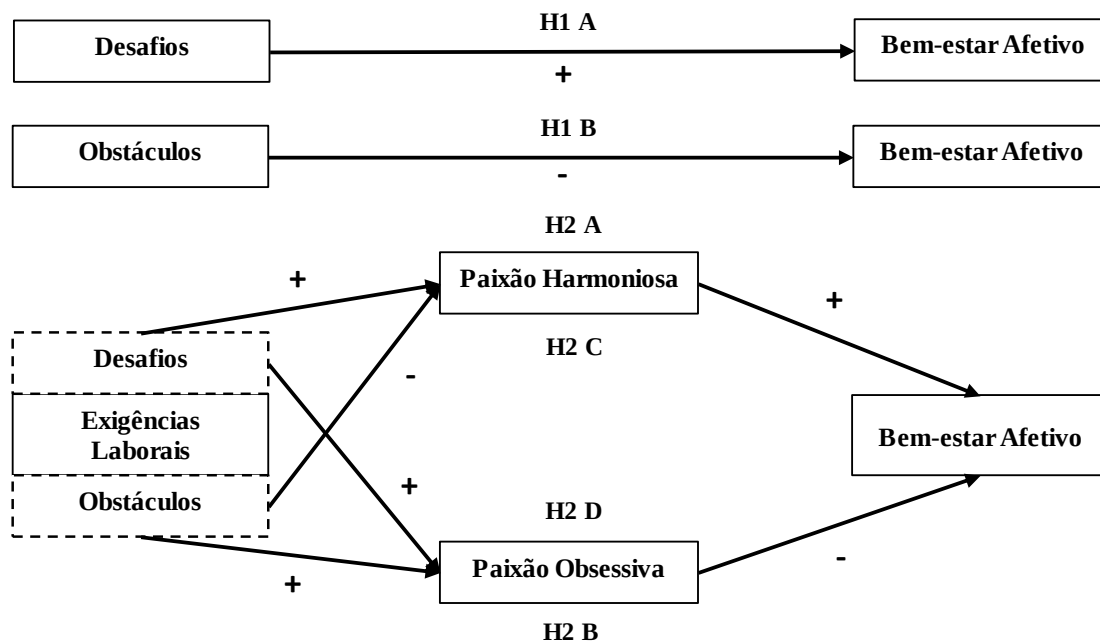
H2(c) A paixão harmoniosa medeia a relação entre as exigências que são consideradas “obstáculos” e o bem-estar afetivo.

Posteriormente, atendendo à natureza da paixão obsessiva, esta também apresenta uma nova abordagem sobre a relação que pode ser esperada entre a mesma e as exigências consideradas desafios e de que forma influenciará os níveis de bem-estar sentidos. Assim, relembrando que a paixão obsessiva pressupõe o envolvimento na atividade de uma forma rígida (Vallerand et al., 2003; Vallerand, 2015), até as exigências consideradas desafios que permitem o crescimento do trabalhador e promovem a aprendizagem constante (Schaufeli & Taris, 2014) e que poderiam conduzir a um maior índice de bem-estar devido ao aumento do envolvimento no trabalho (ex., Boswell et al., 2004; Crane & Searle, 2016; Crawford et al., 2010), podem vir a controlar o indivíduo na medida em que alimentam as pressões intra ou interpessoais para se corresponder à exigência (Philippe et al., 2009; Vallerand et al., 2003; Vallerand, 2015). A razão pela qual os próprios desafios podem fomentar uma paixão obsessiva prende-se com a questão de que independentemente da forma como é internalizada a atividade, os seres humanos são orientados para alcançar o seu potencial máximo e satisfazerem as necessidades psicológicas que permitem o seu estado funcional (Ryan & Deci, 2017) e os desafios acabam por permitir esta ascensão, autorrealização e crescimento e podem conduzir à satisfação de necessidades e aumentar a valorização da atividade, resultando, consequentemente, na sua integração na identidade do indivíduo (Vallerand et al., 2003). Contudo, a ausência de satisfação de necessidades no trabalho tem vindo a ser associada à paixão obsessiva devido à lacuna em existir um outro domínio da vida que compense esta não satisfação (Lalande et al., 2015; Vallerand et al., 2003; Vallerand, 2015), daí que os indivíduos tenham uma tendência elevada em manter-se nessa atividade e acabam por perder o controlo sobre a mesma (Lalande et al., 2015). Assim, é suposto que:

H2(d) A paixão obsessiva medeia a relação entre as exigências consideradas “desafios” e o bem-estar afetivo.

Atendendo à pertinência da temática, às hipóteses formuladas com base nos estudos relevantes a este domínio, podemos ver na Figura 1.3 o modelo de investigação que é proposto e que norteará esta investigação. No Capítulo seguinte, apresentar-se-á a metodologia adotada para testar empiricamente o mesmo.

Figura 1.3 – Modelo de Investigação Proposto



Capítulo 2 - Método

Para testar empiricamente o modelo de investigação proposto, procedeu-se à realização de um estudo quantitativo, correlacional e de corte transversal com base na aplicação de um questionário individual a trabalhadores de diferentes organizações. Neste capítulo descrevem-se a amostra obtida e o procedimento e instrumento utilizados.

2.1. Amostra

Para que os participantes pudessem integrar a amostra foi definido como requisito prévio que tinham de estar a trabalhar na mesma organização há, pelo menos, 6 meses. Além disso, para que fosse possível aferir todas as relações propostas, teriam de responder na íntegra ao questionário. A amostra inicial era composta por 570 participantes, mas foi decidida a exclusão de alguns participantes por não cumprirem os requisitos estabelecidos. Assim, 4 não indicaram o seu sexo biológico, 16 não especificaram a situação laboral, 9 não especificaram as condições laborais em que se encontravam a laborar, 23 indivíduos responderam estar a trabalhar em situação de *layoff* ou licença sem vencimento (o que dificulta a análise em termos daquilo que são as exigências atuais do seu trabalho), 2 participantes já se encontravam reformados e um participante que não correspondeu ao requisito do mínimo de 6 meses na organização. Esta filtragem foi aplicada de forma a não condicionar a interpretação dos resultados obtidos, pelo que a amostra final é composta por 515 participantes. Atendendo ao procedimento de recolha de dados, a amostra é considerada não probabilística por conveniência.

Dos 515 participantes que compõem a amostra, 261 são do sexo feminino (50.7%). As idades reveladas pelos participantes estão compreendidas entre os 20 e os 68 anos ($M=42.50$; $DP=9.47$). A nível de habilitações literárias, 245 participantes detêm uma licenciatura (47.6%), 167 têm o ensino secundário completo (32.4%), 75 possuem o mestrado (14.6%), 22 têm até ao 9º ano de escolaridade (4.3%) e 6 participantes detêm um doutoramento (1.2%). Indo ao encontro dos requisitos definidos previamente, os participantes trabalham na sua organização há pelo menos 6 meses e no máximo há 43 anos ($M=14.56$; $DP=10.22$), sendo pertinente ainda referir que 353 participantes declararam não exercer nenhum cargo de chefia (68.5%) e a nível de tipologia de horário laboral, 503 participantes trabalham em horário completo (97.7%) e 12 trabalham em regime parcial (2.3%).

A nível de situação laboral, 434 participantes são trabalhadores efetivos com contrato sem termo (84.3%), 67 são trabalhadores com contrato a termo (13%) e 14 participantes referiram ser trabalhadores independentes (2.7%). Face à situação pandémica verificada durante o período de recolha de dados, e à imposição de teletrabalho obrigatório como forma de contenção da pandemia, considerou-se pertinente questionar aos participantes quais seriam as suas condições laborais. Assim, 322 referiram que estavam a desenvolver a sua atividade profissional no local de trabalho habitual (62.5%), 143 em teletrabalho (27.8%) e 50 em regime híbrido (9.7%).

Relativamente ao setor de trabalho, o setor secundário foi o predominante na medida em que 258 participantes referiram desenvolver a sua atividade profissional neste setor (50.1%), 235 no setor terciário (45.6%), 16 não especificaram o setor em que trabalham (3.1%) e 6 participantes afirmaram trabalhar no setor primário (1.2%). No que diz respeito à natureza da entidade patronal, 401 participantes (77.9%) trabalham numa organização privada, 81 numa entidade pública (15.7%), 20 numa entidade do setor social (3.9%) e 13 numa entidade público-privada (2.5%). Por fim, em relação à dimensão da organização, 313 participantes referiram trabalhar numa organização de grande dimensão (60.8%), 87 trabalham numa pequena organização (16.9%), 73 numa organização de tamanho médio (14.2%) e 42 numa micro-organização (8.2%).

2.2. Procedimento

Para dar resposta aos objetivos do presente estudo, foi construído um questionário *online* no software *Qualtrics Survey* e este foi partilhado sob a forma de um *link* em diversas redes sociais (ex., *LinkedIn* e *Facebook*) de forma a atrair o maior número de participantes possível. O questionário foi desenvolvido com o intuito de fornecer todas as informações pertinentes ao respondente – continha uma página inicial onde estavam descritas as informações gerais do estudo, o consentimento informado (Anexo A) e a garantia total de confidencialidade (Podsakoff et al., 2003), reforçando que poderiam desistir do estudo sem penalizações pois a participação era voluntária. Além disso, foi concedido um contacto caso o inquirido desejasse fazer alguma questão e, à medida que o questionário ia sendo respondido, iam sendo dadas diversas diretrizes de forma a prover a compreensão do que era pedido antes do devido preenchimento. Por fim, continha uma mensagem de agradecimento pela participação no estudo.

Este questionário tinha um tempo médio de resposta de aproximadamente 10 minutos e esteve ativo durante cerca de 2 semanas (de 29 de janeiro de 2021 a 12 de fevereiro de

2021), sendo de frisar que, como já foi referido, a amostra teve de respeitar determinados requisitos (trabalhar há pelo menos 6 meses na mesma organização) e, como tal, todos os participantes que não cumpriram este requisito não constam na amostra em análise.

2.3. Instrumento

O questionário utilizado no presente estudo era constituído por várias medidas seleccionadas a partir da literatura relevante. Algumas destas medidas, mais especificamente a escala das exigências laborais e da hipocrisia organizacional, tiveram de ser submetidas a um processo de retro-tradução de forma a manter a qualidade da medida aquando da sua utilização num outro contexto cultural. Assim, foi utilizada a técnica de Brislin (1970) que consiste na tradução da medida da língua original para aquela que se pretende e numa retro-tradução, feita por outro investigador, para que no fim, as duas versões sejam comparadas (Brislin, 1970). Descrevem-se em seguida as medidas incluídas no instrumento.

Bem-Estar Afetivo. O bem-estar afetivo foi mensurado por meio da Escala de Bem-estar Afetivo relacionado com o trabalho de Warr (1990a). Esta é composta por 12 itens que descrevem estados afetivos positivos e negativos variando em função da ativação do indivíduo (ex., entusiasmado, confortável, tenso e deprimido) e apresenta um alfa de *Cronbach* de .79, indicando uma boa consistência interna. A escala de resposta utilizada permite que os participantes manifestem o quão recorrente foi aquele estado nas últimas semanas e varia entre 1 (“nunca”) a 6 (“todo o tempo”). Este instrumento encontra-se validado para a população portuguesa por Gonçalves e Neves (2011), sendo esta a versão que foi a utilizada. Por esse motivo, não foi necessária a tradução da escala para posterior aplicação (Gonçalves, 2011) (Anexo B).

Desde cedo que têm existido algumas divergências sobre a forma como o bem-estar deve ser mensurado: uns autores referem que deve ser estudado de uma forma geral, ao passo que outros realçam a importância de dividir o construto em indicadores positivos e negativos (Warr, 2012). Inclusive, alguns estudos recentes (ex., Zito et al., 2019) têm utilizado esta medida do bem-estar afetivo no trabalho de forma separada, com um indicador pautado pelos sentimentos positivos e outro com os negativos. Todavia, para o presente estudo, será utilizada uma pontuação geral de bem-estar afetivo uma vez que os “os fatores positivos e negativos podem, na prática, ser artefactos decorrentes da aquiescência da resposta e outros enviesamentos em vez de uma bifurcação conceptual

genuína e pode ser preferível examinar as pontuações de afeto com um conteúdo alternativo combinado” (Warr, 2012, p.3). Esta medida pode ser utilizada de três formas distintas (por cada quadrante individualmente, por indicadores positivos e negativos ou como afeto geral), sendo que a escolha depende sempre dos objetivos do estudo (Warr, 2012). Neste caso em específico, a simplicidade da medida sobrepõe-se à sensibilidade da mesma pelo que níveis mais elevados pressupõem um maior bem-estar sentido.

Exigências Laborais. As exigências laborais, sendo *stressores* presentes no local de trabalho, foram mensuradas pela Escala de *Stressores* Laborais de Lepine et al. (2016). Tendo em conta a particularidade e pertinência da divisão das exigências em “desafios” e “obstáculos”, esta escala é composta por 20 itens em que 10 correspondem a exigências desafiantes, e o seu alfa de *Cronbach* é de .87, e outros 10 que dizem respeito a exigências consideradas obstáculos, em que o seu alfa de *Cronbach* é de .85, indicando boa consistência interna. A escala de resposta é de 1 (“nunca”) a 5 (“muito frequentemente”) e pretende avaliar a recorrência de determinado tipo de exigências na atividade profissional diária dos participantes. Alguns exemplos de itens que dizem respeito aos desafios são “Tenho elevados níveis de responsabilidade” e “Tenho de usar um conjunto amplo de habilidades e aptidões”, enquanto que alguns exemplos que se reportam a obstáculos são “Limitações burocráticas à conclusão do trabalho” e “Conflitos com colegas” (Anexo C).

Paixão pelo Trabalho. Tendo em conta o Modelo Dual da Paixão (Vallerand et al., 2003) e a identificação de dois tipos salientes de paixão, a escala utilizada para mensurar este construto foi a Escala da Paixão pelo Trabalho validada para a população portuguesa de Martins et al. (2014). Esta escala é composta por 14 itens em que 7 correspondem à mensuração da paixão harmoniosa (com um alfa de *Cronbach* de .90) e os outros 7 dizem respeito à paixão obsessiva (com um alfa de *Cronbach* de .87), sendo que a escala de resposta utilizada é de 1 (“discordo totalmente”) a 7 (“concordo totalmente”). Um item exemplo da paixão harmoniosa é “O meu trabalho dá-me oportunidade de viver uma diversidade de experiências”, enquanto que da paixão obsessiva é “O meu estado de humor depende da minha capacidade de fazer o meu trabalho” (Anexo D).

Hipocrisia Organizacional. A hipocrisia organizacional pode ser definida como a crença de que uma organização afirma ser algo que não é (Wagner et al., 2009). Esta variável foi incluída no estudo numa tentativa de atenuar algumas preocupações sobre a

eventual ocorrência de enviesamentos de método comum (Podsakoff et al., 2012), devido à recolha de dados sobre as diversas variáveis se ter realizado junto da mesma fonte e período temporal. Tanto quanto foi possível apurar, a hipocrisia organizacional não tem sido teoricamente relacionada com os restantes construtos que constituem o estudo, o que a torna apta a funcionar como variável marcadora na corrente pesquisa (Lindell & Whitney, 2001). Assim, para mensurar a hipocrisia organizacional, foi utilizada a escala de 6 itens de Wagner et al. (2009), mas recorrendo ao procedimento postulado por Babu et al. (2019), em que em vez de recorrer à descrição de um caso em que a pessoa tinha de manifestar o nível de hipocrisia descrito, a pessoa avaliava a sua organização em termos de hipocrisia percebida. No processo de adaptação da escala, todos os itens que diziam “a minha empresa” foram alterados para “a minha organização” de forma a ser mais abrangente. Um item exemplo desta escala é “A minha organização cumpre as suas promessas” e foi avaliada através de uma escala de resposta que varia entre 1 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”), tendo um alfa de *Cronbach* de .91, manifestando uma boa consistência interna (Anexo E).

A análise de correlações entre esta variável e as variáveis de interesse revelou que, ao contrário do desejado, a hipocrisia organizacional apresenta correlações significativas moderadas com todas as variáveis que integram o modelo de mediação (Quadro 3.1.). O ideal seria não existirem correlações significativas ou, a existirem, serem de magnitude fraca (Lindell & Whitney, 2001). Tal não se verifica, pelo que com base nesta técnica não podemos excluir a ocorrência de enviesamentos de método comum na presente amostra. Esta variável foi, portanto, incluída como co-variável no teste das hipóteses. Como complemento, procedeu-se à aplicação da técnica de Harman que, apesar das críticas, se afigura como um método que permite identificar a ocorrência de enviesamentos de método comum presentes na amostra. Esta técnica postula que se existir uma quantidade considerável de enviesamento, esta originará um único fator na análise fatorial ou existirá um fator geral que será responsável pela maioria da covariância entre todas as medidas (Podsakoff et al., 2003). Neste caso em específico, não foi obtido um único fator e aquele que é predominante explica 23.6% de um total de 68.03% da variância total ($KMO = 0.91$; $Bartlett_{(1326)} = 16444.24$; $p < .001$) pelo que a ocorrência enviesamento do método na amostra não é significativa (Anexo G).

Variáveis Sociodemográficas. Foram ainda feitas algumas questões com o objetivo de caracterizar a amostra e aferir um maior conhecimento sobre os participantes que

integram o estudo. Algumas das informações recolhidas remetiam para o sexo biológico, a idade, a antiguidade na organização, exercício de um cargo de chefia, a situação laboral, as condições laborais atuais devido à questão pandémica, qual a tipologia de horário, a dimensão da organização em que labora e qual o seu setor de atividade (Anexo F).

Variáveis de Controlo. Tendo por base informação de outros estudos relativos à paixão, foram incluídas algumas variáveis de controlo para que os resultados obtidos não fossem influenciados por essas variáveis, nomeadamente se o participante tinha isenção de horário (Brito, 2016), se já tinha tido uma promoção no passado naquela organização e se esperava ser promovido futuramente no espaço de um ano (Astakhova & Porter, 2015). Estas, foram respondidas de forma dicotómica (sim/não) (Anexo F).

Capítulo 3 – Análise de Resultados

3.1. Estatística Descritiva e Correlações entre Variáveis

Com o intuito de analisar as estatísticas descritivas e correlações entre as variáveis, recorreu-se à utilização da versão 27 do *IBM Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). O Quadro 3.1 apresenta os resultados encontrados. Em média, os participantes reportaram um nível mediano de bem-estar ($M= 3.77$; $DP= 0.62$). Atendendo à presença de *stressores* no local de trabalho, em média, a presença de desafios é superior ($M= 3.74$; $DP= 0.61$) quando em comparação à presença de obstáculos ($M= 2.40$; $DP= 0.65$) e, em relação ao tipo de paixão predominante, os participantes manifestaram, com alguma notoriedade, maiores níveis de paixão harmoniosa ($M= 5.02$; $DP= 1.23$) em detrimento dos níveis de paixão obsessiva ($M= 3.31$; $DP= 1.31$). Estas diferenças são estatisticamente significativas quando executado o teste *t-student* para amostras emparelhadas pelo que é passível de afirmar que a média dos *stressores* desafios difere da média dos *stressores* obstáculos, sendo a presença de desafios superior à dos obstáculos ($t_{(514)}= 43.01$; $p< .001$) e que a média da paixão harmoniosa difere da média da paixão obsessiva, em que a paixão harmoniosa acaba por ser predominante na amostra em estudo ($t_{(514)}= 30.01$; $p< .001$).

Posteriormente, ao analisar os coeficientes de correlação (*rho* de *Spearman*), é possível verificar a existência ou inexistência de relação linear entre as variáveis, bem como a sua direção e intensidade (Quadro 3.1). Na presente amostra, verifica-se que nem todas as variáveis de interesse se encontram significativamente associadas entre si. Mais especificamente, ao observarmos as correlações entre os *stressores* desafios e as variáveis principais do estudo, é evidente uma correlação positiva e significativa com os *stressores* considerados obstáculos, pelo que existe coocorrência destas duas variáveis ($rho= .36$; $p< .001$); também é visível uma correlação positiva e significativa com a paixão obsessiva, remetendo para a coexistência dos *stressores* desafios e da paixão obsessiva ($rho= .16$; $p< .001$). Porém, não é visível uma relação entre os desafios e o bem-estar ($rho= -.07$; *n.s*) pelo que não é evidente uma coocorrência entre estas duas variáveis.

Seguindo esta linha de raciocínio, observa-se uma correlação negativa e significativa entre os *stressores* obstáculos e a paixão harmoniosa ($rho= -.24$; $p< .001$) e, também, com o índice de bem-estar ($rho= -.38$; $p< .001$) pelo que os *stressores* obstáculos coocorrem com a paixão harmoniosa e com o índice de bem-estar. Já em termos de coocorrência entre os obstáculos e a paixão obsessiva, esta não é visível na amostra em estudo ($rho= -.03$; *n.s*).

É notória a correlação positiva e significativa entre a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva ($\rho = .48$; $p < .001$), existindo aqui uma correlação moderada devido à multidimensionalidade do construto. Também é evidente uma relação positiva e significativa entre a paixão harmoniosa e o índice de bem-estar ($\rho = .51$; $p < .001$), pelo que estas duas variáveis coocorrem em simultâneo. Por fim, é visível uma correlação positiva e significativa entre a paixão obsessiva e o bem-estar ($\rho = .13$; $p = .004$), indicando mais uma vez uma coocorrência destas duas variáveis, apesar desta intensidade não ser tão manifesta quando falamos na relação entre a paixão harmoniosa e o bem-estar ($\rho = .51$; $p < .001$).

Em relação às variáveis de controlo inseridas no estudo com base na literatura, é visível uma correlação negativa e significativa entre a expectativa de promoção futura e os *stressores* obstáculos, sendo que os participantes que reportam uma maior presença de obstáculos reportam uma menor expectativa de promoção no futuro ($\rho = -.12$; $p < .01$); é perceptível uma correlação positiva e significativa entre a paixão harmoniosa, a promoção passada ($\rho = .18$; $p < .001$) e promoção futura ($\rho = .24$; $p < .001$) pelo que as pessoas que foram promovidas no passado ou que esperam sê-lo no futuro tendem a apresentar um nível mais elevado de paixão harmoniosa. Em contrapartida, as pessoas que foram promovidas no passado tendem a reportar menores níveis de paixão obsessiva ($\rho = -.16$; $p < .001$) tal como as pessoas que têm expectativas de virem a ser promovidas no futuro ($\rho = -.09$; $p < .05$). As pessoas que manifestaram ter sido promovidas no passado ($\rho = .11$; $p = .01$) e esperam vir a ser promovidas no futuro ($\rho = .19$; $p < .001$) tendem a apresentar um maior índice de bem-estar afetivo. Relativamente à isenção de horário, também foi passível de ser observada uma relação positiva e significativa entre esta variável e a paixão obsessiva ($\rho = .14$; $p < .01$) pelo que poderemos pressupor que os participantes que têm isenção de horário apresentam níveis mais elevados de paixão obsessiva pelo seu trabalho.

Foram analisadas também as correlações com variáveis socioprofissionais, sendo que a antiguidade na organização e o sexo do participante apresentaram relações significativas com algumas variáveis do modelo. Assim, no que se refere à antiguidade na organização, é visível uma correlação positiva e significativa com as variáveis do modelo, com exceção da presença de desafios no trabalho ($\rho = .03$; *n.s.*). Mais concretamente, a antiguidade encontra-se associada aos *stressores* obstáculos ($\rho = .14$; $p < .01$) pelo que podemos inferir que quanto há mais tempo os participantes estão na mesma organização, maior é a perceção da presença de obstáculos no seu trabalho; também é evidente uma correlação

positiva e significativa entre a antiguidade na organização e a paixão harmoniosa ($\rho = .12$; $p < .01$) pelo que os trabalhadores com mais anos de casa tendem a reportar maiores níveis de paixão harmoniosa; é perceptível uma relação positiva e significativa entre a antiguidade na organização e a paixão obsessiva ($\rho = .11$; $p = .01$) em que se pode supor que as pessoas com mais anos de casa tendem igualmente a manifestar níveis mais elevados de paixão obsessiva pelo trabalho desempenhado; também se observa uma relação positiva e significativa entre a antiguidade na organização e o bem-estar afetivo ($\rho = .11$; $p = .01$), pelo que as pessoas com mais anos de casa tendem a apresentar níveis de bem-estar afetivo mais satisfatórios.

Relativamente ao sexo do participante, este apresenta uma relação negativa e significativa com o bem-estar afetivo ($\rho = -.24$; $p < .001$), pelo que os participantes do sexo feminino tendem a reportar menores níveis de bem-estar que os do sexo masculino. E, por fim, no que diz respeito às condições laborais e o bem-estar afetivo, a relação é negativa e significativa ($\rho = -.12$; $p < .01$) pelo que as pessoas que se encontram a trabalhar no local habitual tendem a reportar um maior índice de bem-estar.

Quadro 3.1 - Médias, Desvios-Padrão, Correlações entre Variáveis e Consistências Internas

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Sexo	-	-												
2. Antiguidade na Organização	14.56	10.22	-.41**											
3. Condições Laborais	-	-	.40**	-.24**										
4. Isenção de Horário	-	-	-.01	-.04	.11**									
5. Promoção Passada	-	-	-.23**	.44**	-.03	.06								
6. Promoção Futura	-	-	-.02	-.06	.04	-.00	.17**							
7. Hipocrisia Organizacional	3.45	1.36	.00	.00	-.02	-.04	-.12**	-.22**	(.91)					
8. <i>Stressores</i> Desafios	3.74	0.61	.08	.03	.12**	.06	.07	.03	.12**	(.87)				
9. <i>Stressores</i> Obstáculos	2.40	0.65	-.06	.14**	.00	-.02	-.06	-.12**	.47**	.36**	(.85)			
10. Paixão Harmoniosa	5.02	1.23	-.03	.12**	.01	.05	.18**	.24**	-.40**	.08	-.24**	(.90)		
11. Paixão Obsessiva	3.31	1.31	.02	.11*	-.03	.14**	-.16**	-.09*	-.22**	.16**	-.03	.48**	(.87)	
12. Bem-estar Afetivo	3.77	0.62	-.24**	.11*	-.12**	.02	.11*	.19**	-.42**	-.07	-.38**	.51**	.13**	(.79)

Notas. N= 515. Sexo: 0= Masculino, 1- Feminino. Condições Laborais: 1= Local de Trabalho Habitual, 2= Regime Híbrido, 3= Teletrabalho. Isenção de Horário:

0= Não, 1= Sim. Promoção Passada e Promoção Futura: 0= Não, 1= Sim. Coeficientes de consistência interna estão reportados entre parêntesis.

* $p < .05$, ** $p < .01$ (teste bi-caudal).

3.2. Diferenças Salientes na Amostra: ANOVA One-Way

Tendo em conta a situação pandémica em que a recolha de dados teve lugar (2º Estado de Emergência Nacional no âmbito da pandemia Covid-19), foram incluídas questões de forma a ter um maior conhecimento das condições em que os participantes se encontravam a laborar na altura da resposta ao questionário. Perante estas questões, foram passíveis de serem identificados três grupos de trabalhadores (em regime de trabalho normal no local habitual, em regime híbrido e em regime de teletrabalho) que manifestaram diferenças significativas no que diz respeito às principais variáveis em estudo. Esta análise foi feita recorrendo aos resultados obtidos da ANOVA *One-Way* (Quadro 3.2) e dos testes *Post Hoc* de Duncan e a sua pertinência prende-se com o possível enviesamento dos resultados uma vez que nem todos os participantes se encontram em situações similares de trabalho.

Quadro 3.2 – Diferenças na amostra consoante o regime laboral

	Local de Trabalho Habitual		Regime Híbrido		Teletrabalho		Total	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
<i>Stressores</i> Desafios	3.68b	0.60	4.01a	0.42	3.78b	0.65	3.74	0.61
<i>Stressores</i> Obstáculos	2.39	0.63	2.57	0.66	2.36	0.68	2.40	0.65
Paixão Harmoniosa	4.99b	1.23	5.43a	1.01	4.96b	1.28	5.02	1.23
Paixão Obsessiva	3.33	1.28	3.37	1.14	3.24	1.41	3.31	1.31
Bem-estar Afetivo	3.83a	0.62	3.79	0.57	3.64b	0.62	3.77	0.62

Notas: Diferenças estatisticamente significativas em linha estão identificadas com letras. Diferentes letras representam valores estatisticamente diferentes.

Em relação à presença dos *stressores* desafios, esta difere significativamente consoante o regime de trabalho ($F_{(2,514)} = 7.53$; $p = .001$). É evidente que os participantes que se encontram em regime híbrido reportam uma maior presença de desafios no seu trabalho ($M = 4.01$; $DP = 0.42$) em comparação com os que se encontram em regime de trabalho habitual ($M = 3.67$; $DP = 0.60$) e em regime de teletrabalho ($M = 3.78$; $DP = 0.65$).

Curiosamente, quando analisamos a presença dos *stressores* obstáculos a diferença entre médias dos grupos não é significativa ($F_{(2,514)} = 2.10$; $p = .12$). Porém, continua a ser

evidente uma ligeira diferença em relação às médias quando analisados os resultados do teste Duncan, sendo que os participantes que se encontram em regime híbrido reportam uma maior presença destes obstáculos ($M= 2.57$; $DP= 0.66$) do que os que se encontram em regime de teletrabalho ($M= 2.35$; $DP= 0.67$).

No que diz respeito à paixão harmoniosa, também existem diferenças significativas entre os grupos ($F_{(2,514)}= 3.05$; $p< .05$), pelo que os que se encontram em regime híbrido tendem a reportar níveis mais elevados de paixão harmoniosa ($M= 5.43$; $DP= 1.01$) quando comparados aos que se encontram em regime de teletrabalho ($M= 4.96$; $DP= 1.28$) e no local de trabalho habitual ($M= 4.99$; $DP= 1.23$). No que respeita à paixão obsessiva, não existem diferenças significativas entre os grupos ($F_{(2,514)}= 0.32$; $p= .73$).

Por fim, quando analisado o índice de bem-estar sentido pelos participantes, atendendo aos três grupos, este difere significativamente ($F_{(2,514)}= 4.45$; $p= .01$). Em comparações *a posteriori* entre as médias dos grupos, é visível que os participantes a trabalhar no local habitual reportam um nível de bem-estar superior ($M= 3.82$; $DP= 0.62$) em comparação com os participantes que se encontram em regime de teletrabalho ($M= 3.64$; $DP= 0.62$), enquanto que os que se encontram em regime híbrido não apresentam diferenças relativamente aos grupos anteriores ($M= 3.79$; $DP= 0.57$).

3.3. Teste do Modelo de Investigação

Na comunidade científica ainda é possível identificar dois paradigmas quando nos referimos aos requisitos necessários para a afirmação da existência de mediação. Segundo Hayes (2018), é possível fazer a análise do modelo de mediação mesmo na ausência de relação significativa entre X e Y, pelo que foi com base neste paradigma que a análise de dados se focou. Assim, foi feita a averiguação dos pressupostos que permitem avançar com a testagem do modelo de regressão linear: os valores do FIV (Factor de Inflação da Variância – que estão abaixo de 2.85) e os valores de tolerância (todos acima de 0.35) sugerem uma correlação moderada que remete para a inexistência de multicolinearidade (Daoud, 2017), sendo o mesmo igualmente visível pela homogeneidade e normalidade dos resíduos.

Após a verificação dos pressupostos de regressão, recorreu-se ao modelo 4 (mediação simples) da MACRO Process desenvolvida por Hayes (2018) que permite a análise de até 10 mediadoras em simultâneo. Atendendo à natureza do modelo e à proposição de duas variáveis preditoras (*stressores* desafios e *stressores* obstáculos), o modelo foi testado duas vezes de forma a obter os resultados expectáveis para o efeito (Quadros 3.3,

3.4 e 3.5) uma vez que a MACRO apenas admite uma preditora de cada vez. Foram incluídas variáveis já referidas como co-variáveis de forma a evitar possíveis enviesamentos (i.e., sexo, antiguidade na organização, condições laborais, hipocrisia organizacional, isenção de horário, promoção passada e expectativa de promoção futura), sendo que em cada análise do modelo, a outra preditora era igualmente incluída como co-variável.

Passam a ser descritos os resultados obtidos para cada hipótese (Figura 1.4). Foi hipotetizado que a relação entre as exigências laborais e o bem-estar afetivo diferia consoante a tipologia da exigência em si (Hipótese 1). Assim, a hipótese diz respeito ao efeito total da relação entre as exigências laborais e o bem-estar afetivo dos participantes em que as mediadoras não são consideradas para percebermos a natureza da relação entre estes dois construtos. Quando analisado o efeito total entre as exigências consideradas desafios e o bem-estar afetivo, este é positivo e não significativo ($B = 0.06$; $p = .16$; 95% *Boot IC* = [-0.02; 0.14]) pelo que a Hipótese 1A é refutada pois apesar de se encontrar com a direção esperada, a relação não é estatisticamente significativa. Já no que diz respeito ao efeito das exigências consideradas obstáculos, este é negativo e significativo como previsto ($B = -0.27$; $p < .001$; 95% *Boot IC* = [-0.35; -0.18]) pelo que a Hipótese 1B se verifica. Assim, a mera presença de obstáculos no trabalho está relacionada com um menor índice de bem-estar sentido pelos participantes.

A segunda hipótese que foi proposta diz respeito à mediação da paixão pelo trabalho na relação entre as exigências laborais e o bem-estar afetivo. Por um lado, propôs-se que a paixão harmoniosa mediasse a relação entre os desafios e o bem-estar afetivo (Hipótese 2A) e, por outro, que a paixão obsessiva mediasse a relação entre os obstáculos e o bem-estar afetivo (Hipótese 2B). Além disso, foi igualmente proposto que a paixão harmoniosa mediasse a relação entre os obstáculos e o bem-estar afetivo (Hipótese 2C) e que a paixão obsessiva mediasse a relação entre os desafios e o bem-estar afetivo (Hipótese 2D).

Deste modo, quando é analisado o efeito das exigências consideradas desafios na paixão harmoniosa, este é positivo e significativo ($B = 0.32$; $p < .001$; 95% *Boot IC* = [0.15; 0.48]), pelo que, quanto maior a presença de desafios, maiores são os níveis de paixão harmoniosa. O efeito da paixão harmoniosa no bem-estar afetivo é, igualmente, positivo e significativo ($B = 0.22$; $p < .001$; 95% *Boot IC* = [0.18; 0.26]), tanto que quanto mais elevados são os níveis de paixão harmoniosa, maior é o índice de bem-estar afetivo. Perante a natureza da hipótese, verificamos que o efeito indireto é positivo e significativo ($B = 0.07$; 95% *Boot IC* = [0.03; 0.11]) e isto significa que a presença de desafios, quando

mediada pela paixão harmoniosa, tem um efeito positivo no bem-estar dos trabalhadores, pelo que a Hipótese 2A se verifica. Além disso, quando interpretado o valor do efeito direto entre as exigências desafios e o bem-estar, é passível de ser confirmado que, neste caso, a paixão harmoniosa integra uma mediação completa uma vez que o efeito direto não é significativo ($B = 0.02$; $p = .70$; 95% *Boot IC* = [-0.06; 0.09]). Visto que o efeito total também não era significativo, consta-se que a relação entre exigências consideradas desafios e o bem-estar afetivo é completamente indireta via incremento da paixão harmoniosa.

Já quando é analisado o efeito das exigências consideradas obstáculos na paixão obsessiva, este é negativo e não significativo ($B = -0.01$; $p = .94$; 95% *Boot IC* = [-0.21; 0.20]), pelo que na presente amostra a menor ou maior presença de obstáculos no trabalho não parece afetar o nível de paixão obsessiva dos respondentes. Já o efeito da paixão obsessiva no bem-estar afetivo afigura-se negativo e significativo ($B = -0.07$; $p < .001$; 95% *Boot IC* = [-0.10; -0.03]), pelo que quanto mais elevados são os níveis de paixão obsessiva, menor é o índice de bem-estar sentido pelos participantes. Dada a natureza da hipótese, quando observados os valores do efeito indireto, este é positivo e não significativo ($B = 0.00$; 95% *Boot IC* = [-0.02; 0.02]), pelo que Hipótese 2B não é verificada.

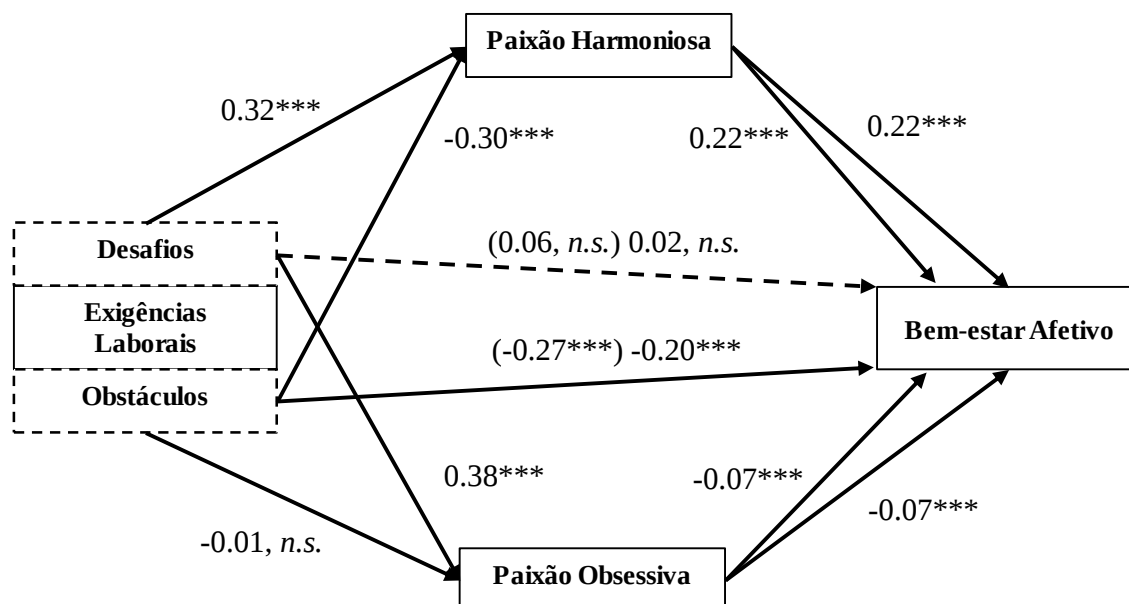
Relativamente à Hipótese 2C, o efeito dos obstáculos na paixão harmoniosa é negativo e significativo ($B = -0.30$; $p = .001$; 95% *Boot IC* = [-0.48; -0.12]), pelo que a presença de obstáculos diminui os níveis de paixão harmoniosa. Relativamente ao efeito da paixão harmoniosa no bem-estar, este é como visto acima positivo e significativo ($B = 0.22$; $p < .001$; 95% *Boot IC* = [0.18; 0.26]) tanto que, quanto mais elevados são os níveis de paixão harmoniosa, maior é o índice de bem-estar afetivo. O efeito indireto, é negativo e significativo ($B = -0.07$; 95% *Boot IC* = [-0.11; -0.02]), pelo que a presença de obstáculos, quando mediada pela paixão harmoniosa, tem um efeito menos negativo no bem-estar afetivo dos trabalhadores. Todavia estamos apenas perante uma mediação parcial, devido ao facto de o efeito direto ser significativo ($B = -0.20$; $p < .001$; 95% *Boot IC* = [-0.28; -0.12]). Assim, a paixão harmoniosa medeia a relação entre os obstáculos e o bem-estar, sendo que contribui para atenuar a intensidade da relação negativa entre as variáveis, pelo que a Hipótese 2C se verifica.

Por fim, relativamente à Hipótese 2D, é possível aferir que o efeito dos desafios na paixão obsessiva é positivo e significativo ($B = 0.38$; $p < .001$; 95% *Boot IC* = [0.19; 0.57]), pelo que quanto maior a presença destes desafios, maiores são os níveis de paixão

obsessiva. Seguidamente, o efeito da paixão obsessiva no bem-estar afetivo é negativo e significativo como descrito acima ($B = -0.07$; $p < .001$; 95% *Boot IC* = $[-0.10; -0.03]$), tanto que quanto mais elevados são os níveis de paixão obsessiva, menor é o índice de bem-estar afetivo sentido. O efeito indireto é negativo e significativo ($B = -0.03$; 95% *Boot IC* = $[-0.05; -0.01]$), o que remete para o facto de que a presença de desafios no trabalho, quando mediada pela paixão obsessiva, apresenta um efeito negativo no bem-estar afetivo dos trabalhadores. Neste caso, estamos perante uma mediação completa, uma vez que o efeito direto não é significativo ($B = 0.02$; $p = .70$; 95% *Boot IC* = $[-0.06; 0.09]$). Assim, é possível afirmar que a paixão obsessiva medeia a relação entre os desafios e o bem-estar, sendo esta relação completamente indireta, verificando-se a Hipótese 2D.

Foi obtido um modelo de mediação significativo que explica 41.8% da variação das exigências laborais (desafios e obstáculos) no bem-estar afetivo ($R^2 = 0.42$; $F_{(11,503)} = 32.88$; $p < .001$) quando em comparação à variação que é explicada somente pelas exigências laborais ($R^2 = 0.30$; $F_{(9,505)} = 23.83$; $p < .001$) pelo que se encontra um pequeno entendimento da contribuição da paixão pelo trabalho na compreensão desta relação.

Figura 1.4 – Modelo de Investigação com Resultados



Notas : O coeficiente do efeito total está reportado entre parêntesis; n.s.: não significativo; $***p < .001$

Quadro 3.3 – Efeitos Totais do Modelo de Investigação

(Modelo 4)	Paixão Harmoniosa				Paixão Obsessiva				Bem-Estar Afetivo			
	<i>Coef</i>	<i>SE</i>	<i>LI95%IC</i>	<i>LS95%IC</i>	<i>Coef</i>	<i>SE</i>	<i>LI95%IC</i>	<i>LS95%IC</i>	<i>Coef</i>	<i>SE</i>	<i>LI95%IC</i>	<i>LS95%IC</i>
<i>Efeito Total</i>												
Stressores Desafios									0.06	0.04	-0.02	0.14
Stressores Obstáculos									-0.27***	0.04	-0.35	-0.18
Hipocrisia (<i>marker</i>)									-0.13***	0.02	-0.17	-0.09
Sexo (Cov)									-0.26***	0.05	-0.36	-0.15
Antiguidade (Cov)									0.003	0.003	-0.003	0.008
Condições Laborais (Cov)									-0.04	0.03	-0.09	0.02
Isenção Horário (Cov)									<0.001	0.06	-0.11	0.11
Promoção Passada (Cov)									0.02	0.06	-0.09	0.12
Promoção Futura (Cov)									0.11*	0.05	0.01	0.21
$R^2 = 0.30$; $F_{(9,505)} = 23.83$; $p < .001$												

N= 515. Reportados coeficientes não *standardizados*. 5000 amostras *bootstrap*. LI- Limite Inferior; LS- Limite Superior; IC- Intervalo de Confiança. Sexo: 0= Masculino, 1- Feminino; Condições Laborais: 1= Local de Trabalho Habitual, 2= Regime Híbrido, 3= Teletrabalho; Isenção de Horário: 0= Não, 1= Sim; Promoção Passada e Promoção Futura: 0= Não, 1= Sim. Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Quadro 3.4 – Efeitos Diretos do Modelo de Investigação

(MODELO 4)	Paixão Harmoniosa				Paixão Obsessiva				Bem-Estar Afetivo			
	<i>Coef</i>	<i>SE</i>	<i>LI95%IC</i>	<i>LS95%IC</i>	<i>Coef</i>	<i>SE</i>	<i>LI95%IC</i>	<i>LS95%IC</i>	<i>Coef</i>	<i>SE</i>	<i>LI95%IC</i>	<i>LS95%IC</i>
<i>Efeitos Diretos</i>												
Stressores Desafios	0.32***	0.09	0.15	0.48	0.38***	0.10	0.19	0.57	0.02	0.04	-0.06	0.09
Stressores Obstáculos	-0.30***	0.09	-0.48	-0.12	-0.01	0.10	-0.21	0.20	-0.20***	0.04	-0.28	-0.12
Paixão Harmoniosa	-	-	-	-	-	-	-	-	0.22***	0.02	0.18	0.26
Paixão Obsessiva	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.07***	0.02	-0.10	-0.03
Hipocrisia (<i>marker</i>)	-0.29***	0.04	-0.37	-0.21	-0.21***	0.05	-0.31	-0.12	-0.08***	0.02	-0.11	-0.04
Sexo (Cov)	0.01	0.11	-0.21	0.23	0.27*	0.13	0.02	0.52	-0.24***	0.05	-0.34	-0.14
Antiguidade (Cov)	0.02**	0.01	0.004	0.03	0.01	0.01	-0.002	0.02	<0.001	0.002	-0.01	0.01
Condições Laborais (Cov)	-0.001	0.06	-0.12	0.12	-0.13*	0.07	-0.27	<0.001	-0.05	0.03	-0.10	0.01
Isenção Horário (Cov)	0.11	0.12	-0.12	0.34	0.45***	0.14	0.18	0.71	0.01	0.05	-0.10	0.11
Promoção Passada (Cov)	0.21	0.11	-0.01	0.43	0.24	0.13	-0.02	0.49	-0.02	0.05	-0.11	0.08
Promoção Futura (Cov)	0.32	0.11	-0.12	0.34	0.11	0.12	-0.13	0.35	0.05	0.05	-0.05	0.14
$R^2 = 0.30$; $F_{(9,505)} = 18.82$; $p < .001$				$R^2 = 0.13$; $F_{(9,505)} = 8.48$; $p < .001$				$R^2 = 0.42$; $F_{(11,503)} = 32.88$; $p < .001$				

N= 515. Reportados coeficientes não *standardizados*. 5000 amostras *bootstrap*. LI- Limite Inferior; LS- Limite Superior; IC- Intervalo de Confiança. Sexo: 0= Masculino, 1- Feminino; Condições Laborais: 1= Local de Trabalho Habitual, 2= Regime Híbrido, 3= Teletrabalho; Isenção de Horário: 0= Não, 1= Sim; Promoção Passada e Promoção Futura: 0= Não, 1= Sim. Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Quadro 3.5 – Efeitos Indiretos do Modelo de Investigação

<i>Efeitos Indiretos</i>	<i>Efeito</i>	<i>BootSE</i>	<i>Boot LI 95%IC</i>	<i>Boot LS 95%IC</i>
Desafios -> P. Harmoniosa -> Bem-Estar	0.07	0.02	0.03	0.11
Obstáculos -> P. Obsessiva -> Bem-Estar	0.00	0.01	-0.02	0.02
Obstáculos -> P. Harmoniosa -> Bem-Estar	-0.07	0.02	-0.11	-0.02
Desafios -> P. Obsessiva -> Bem-Estar	-0.03	0.01	-0.05	-0.01

N= 515. Reportados coeficientes não *standardizados*. 5000 amostras *bootstrap*. LI- Limite Inferior; LS- Limite Superior; IC- Intervalo de Confiança.

Capítulo 4 – Discussão dos Resultados e Conclusões

O presente estudo procurou contribuir para a compreensão dos efeitos das exigências laborais no bem-estar dos trabalhadores, propondo que tal relação pode diferir consoante essas exigências sejam consideradas desafios ou obstáculos. O papel da paixão pelo trabalho nas relações anteriores foi também analisado, tendo por base literatura anterior que sugere que a mesma pode atuar como potencial mecanismo mediador.

Relembrando que a primeira hipótese diz respeito à relação ambígua que é expectável entre as exigências laborais e o bem-estar afetivo e que a segunda hipótese se reporta ao possível papel mediador da paixão pelo trabalho na relação entre as exigências laborais e o bem-estar afetivo, há que compreender os resultados obtidos.

Podemos aferir neste estudo que a relação entre os desafios e o bem-estar toma uma direção positiva, mas não significativa, pelo que refutamos a Hipótese 1A. O facto desta hipótese não ser corroborada, leva-nos a questionar se a dualidade das exigências não começa a manifestar a sua falta de consensualidade neste sentido e, se formos mais longe e analisarmos os resultados das diferenças entre grupos atendendo ao regime de trabalho, podemos compreender este fenómeno. Antes de mais, evidências recentes têm vindo a retratar que o tipo de exigências que constituem os desafios têm a potencialidade de incrementar uma visão sobre o trabalho que é gratificante e composta por experiências positivas que acabam por se sobrepor ao desconforto que pode surgir inevitavelmente devido aos esforços necessários para a execução da exigência (Bakker & Demerouti, 2016). Ademais, este tipo de exigências tem vindo a ser cada vez mais associado a emoções positivas que se traduzem em realização pessoal do trabalhador e a resultados positivos no trabalho, além de contribuírem para o aumento da motivação dos executantes que dão resposta às mesmas devido à crença de que o esforço despendido será valorizado no final (Rai & Thakur, 2020) pelo que a direção da relação existente começa a ser compreendida na medida em que há uma mudança de prisma, em que o peso que o “desafio” tem em promover o crescimento do trabalhador é muito maior que o *stress* e desconforto gerados pelos custos associados. Porém, o facto de não ser significativo, remete-nos para um tipo de abordagem da qual ainda não existe muito conhecimento: se atendermos ao tipo de regime em que os participantes se encontravam a laborar na altura (no local de trabalho habitual, regime híbrido ou teletrabalho), é possível observar diferenças consoante o regime em que as pessoas se encontravam. As pessoas que se encontravam a laborar no local de trabalho habitual, manifestavam um maior índice de

bem-estar face às que se encontravam em regime híbrido ou teletrabalho. Porém, quando são analisadas as diferenças no que diz respeito aos desafios, as pessoas em regime híbrido e teletrabalho reportam uma maior recorrência de desafios no trabalho. Com a situação pandémica e a transição para outros regimes de trabalho (como é o caso do teletrabalho e regime híbrido que é composto por teletrabalho rotativo) advieram diversas alterações a nível da comunicação, *performance*, equilíbrio trabalho-família, horas de trabalho e organização do mesmo, entre outros temas (ILO, 2020), que podem ter modificado ligeiramente o paradigma das exigências desafiantes atualmente. Uma das lacunas do estudo e que poderia conferir uma melhor compreensão destes resultados seria o controlo ou mensuração das avaliações subjetivas individuais relativamente àquilo que é mais ou menos desafiante para os participantes (Zigarmi et al., 2009). Este aspeto leva-nos a questões sobre a forma como a divisão em “desafios” ou “obstáculos” e a sua presença no local de trabalho é feita poder ser demasiado simplista (Li et al. 2019), atendendo ao processo complexo de avaliação e transição em que amostra foi recolhida.

Já no que diz respeito ao vínculo entre os obstáculos e o bem-estar, este é composto por uma relação negativa e significativa, traduzindo aqui a preponderância destes *stressores* que “podem impedir o crescimento pessoal, a aprendizagem e o alcance de objetivos” (Schaufeli & Taris, 2014, p.52). Recorrendo à Teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci, 2017) que se foca naquilo que contribui para um maior funcionamento psicológico, envolvimento e bem-estar individual, está na nossa natureza aproveitar ao máximo as nossas capacidades e talentos de forma a alcançar níveis ótimos de funcionamento psicológico e bem-estar (Ryan & Deci, 2017). As exigências laborais consideradas obstáculos dificultam o alcance do potencial máximo humano e, como tal, isto repercute-se num menor índice de bem-estar, verificando-se a Hipótese 1B. A direção dos resultados que é obtida, era expectável devido à questão postulada primeiramente em que não deixam de existir esforços e custos associados que requerem habilidades específicas para dar resposta às exigências materializadas e só confirmam os resultados que até agora têm vindo a ser retratados (Bakker & Demerouti, 2007; Crawford et al., 2010; Jiang et al., 2020; Mazzola & Disselhorst, 2019; Van den Broeck et al., 2010).

Ao tomarmos atenção à direção que as exigências tomam em relação ao bem-estar e aos estudos previamente abordados que enaltecem o cariz negativo das exigências e dos efeitos nefastos que estas podem trazer para a saúde e bem-estar (Sonnentag et al., 2010; Stahl et al., 2018), verificamos uma perpetuação da ideia de que elevadas exigências, produzem uma experiência *stressante* a curto-prazo (Ilies et al., 2007) e causam um baixo

bem-estar ao longo do tempo (De Lange et al., 2003; Muhamad et al., 2020), mas é possível começar a compreender que podem existir outras variáveis (como é o caso do regime de trabalho) que poderão influenciar os resultados obtidos. Além disso, a direção de uma das hipóteses, apesar de não significativa, é positiva, o que pode remeter para uma possível mudança de paradigma quando falamos em desafios no local de trabalho e no seu contributo para o bem-estar dos trabalhadores.

Posteriormente, tendo em conta que “a paixão pode alimentar a motivação, aumentar o bem-estar e dar sentido à vida quotidiana” (Vallerand et al., 2003, p.756), foi obtida uma visão interessante sobre o tipo de paixão enaltecida consoante a natureza das exigências laborais. Como sabemos, a paixão harmoniosa pressupõe a internalização autónoma e aceitação livre da atividade na identidade da pessoa sem prejudicar os restantes domínios da vida e que a paixão obsessiva adota um papel opressor, no sentido em que a pessoa se vê forçada a envolver-se na atividade devido a pressões intra/interpessoais e não o faz voluntariamente (Vallerand et al., 2003). Focando neste facto, foi hipotetizado que a paixão harmoniosa medeia a relação entre as exigências “desafios” e maiores índices de bem-estar (Hipótese 2A), que a paixão obsessiva aumenta quanto mais recorrentes forem as exigências obstáculos e que isto se repercute em menores índices de bem-estar (Hipótese 2B), que a paixão harmoniosa medeia a relação entre os obstáculos e o bem-estar afetivo (Hipótese 2C) e que a paixão obsessiva medeia a relação entre os desafios e o bem-estar afetivo (Hipótese 2D).

Sendo que a Hipótese 2A foi confirmada, pode ser afirmado que, quanto mais recorrentes são as exigências “desafios”, maior o enaltecimento de uma paixão harmoniosa e, conseqüentemente, maior o índice de bem-estar sentido pelo indivíduo. Atendendo à questão crítica do Modelo das Exigências-Recursos (Bakker & Demerouti, 2007), que descarta o poder dos recursos pessoais sobre o bem-estar do trabalhador para responder às exigências às quais é exposto, relembremos que os recursos pessoais são “características psicológicas ou aspetos do *self* que geralmente estão associados à resiliência, que se referem à capacidade de controlar e impactar o meio ambiente com sucesso” (Schaufeli & Taris, 2014, p.49) e que permitem igualmente cumprir metas de trabalho e estimulam o crescimento e desenvolvimento pessoal, o que acaba por ser basilar nos “desafios” laborais (Schaufeli & Taris, 2014). Partindo deste pressuposto, e tendo em conta que a paixão pelo trabalho é a incorporação da atividade profissional no *self*, que contribui para a identidade da pessoa (Forest et al., 2011; Stenseng, 2008; Vallerand et al., 2003) e que tem vindo a ser associada com um maior *engagement* e uma

relação positiva com os recursos de trabalho (Trépanier et al., 2013), podemos estar perante uma visão de que a paixão harmoniosa não só previne estados afetivos negativos como também pode ser abordada como um potencial recurso pessoal, na medida em que existe um controlo da atividade, há um equilíbrio com outros domínios da vida e permite o desenvolvimento pessoal e profissional que é uma das premissas da Teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci, 2017) e isto acaba por tornar-se relevante uma vez que a paixão tem vindo a ser abordada como um potencial processo motivacional que permite aos indivíduos darem resposta às exigências às quais são expostos (Vallerand et al., 2003). A preponderância da paixão como um recurso e processo motivacional permite o aumento de níveis de bem-estar quando os trabalhadores são expostos a exigências laborais desafiantes, o que só traduz os efeitos benéficos que têm vindo a ser relatados com os estudos sobre a paixão harmoniosa (Carbonneau et al., 2008; Gong et al., 2018; Mageau & Vallerand, 2007; Schellenberg et al., 2018; Trépanier et al., 2013; Vallerand et al., 2003; Vallerand et al. 2007).

Seguidamente, a Hipótese 2B, que prevê o aumento da paixão obsessiva quando as exigências obstáculos são mais recorrentes e uma repercussão que resulta num menor índice de bem-estar, não foi confirmada. A questão pela qual esta hipótese foi proposta, em primeiro lugar, prende-se com o facto de ter vindo a existir uma relação positiva entre as exigências, a paixão obsessiva e *burnout* (Trépanier et al., 2013) e, tendo em conta que as exigências são associadas a determinados custos (Bakker & Demerouti, 2007), que os obstáculos podem dificultar o desenvolvimento pessoal e o alcance de objetivos (Schaufeli & Taris, 2014) e atendendo ainda à questão do potencial máximo que procuramos alcançar com a satisfação de necessidades de competência, autonomia e relacionamento (Ryan & Deci, 2017), estes podem alimentar um impulso motivacional nos trabalhadores, através da paixão obsessiva, que acaba por forçá-los a lidar de uma forma rígida e inadequada com o trabalho que têm em mãos, resultando posteriormente em menores índices de saúde e bem-estar (Trépanier et al., 2013). Efetivamente, apesar da mediação não se verificar, há que atender ao efeito negativo e significativo da paixão obsessiva no bem-estar, pelo que podemos aferir que há sequelas no índice de bem-estar de quem detém uma predominância apaixonadamente obsessiva (ex., Trépanier et al., 2013; Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., 2010). Contudo, focando na ausência de uma relação significativa entre os obstáculos e a paixão obsessiva, estamos perante uma outra explicação. Os obstáculos, ao terem o poder de “impedir o crescimento pessoal, a aprendizagem e o alcance de objetivos” (Schaufeli & Taris, 2014, p.52) acabam por ser

stressores que trazem consigo níveis mais baixos de motivação para dar resposta aos mesmos, uma vez que o esforço despendido só resulta numa perda de recursos e ineficácia da resposta. Mesmo que a resposta seja positiva, não é garantido que os resultados obtidos sejam gratificantes para o trabalhador (Rai & Thakur, 2020). A paixão obsessiva, apesar do processo de internalização da atividade, continua a ser a representação de algo em que as pessoas despendem tempo e energia (Vallerand et al., 2003) e, atendendo que a paixão tem sempre o processo motivacional adjacente (Vallerand, 2015) e que permite a pessoa continuar a investir na sua atividade e a despende energia na mesma, a relação entre estes dois construtos, à luz desta visão, parece completamente antagónica na medida em que os obstáculos não alimentam a paixão obsessiva devido ao impacto negativo que têm na motivação dos trabalhadores (Rai & Thakur, 2020).

Subsequentemente, ao analisar os resultados, estamos perante uma relação negativa e significativa entre as exigências obstáculos e o bem-estar quando mediada pela paixão harmoniosa, verificando-se a Hipótese 2C. Estes resultados pressupõem que quanto maior for a recorrência de exigências que impedem o crescimento pessoal, a aprendizagem e o alcance de objetivos (Schaufeli & Taris, 2014), menor será a paixão harmoniosa uma vez que a tensão e ansiedade geradas pelos obstáculos têm o poder de diminuir o entusiasmo e a motivação, porque o esforço que é despendido para dar resposta é provável de não ter sucesso (Wood & Michaelides, 2015), além de que acabam por impedir, em última instância, que se faça o que se ama (Wilson & Britt, 2020). Contudo, o efeito entre a paixão harmoniosa e o índice de bem-estar nestas condições permanece positivo e significativo, apesar de ser evidente um decréscimo nesta relação em comparação com os desafios. Perante isto, deparamo-nos com a importância da paixão como mecanismo motivacional, no qual a internalização da atividade permite que a pessoa, de certa forma, filtre os estados afetivos negativos causados pelos obstáculos e promova, igualmente, um índice de bem-estar pautado pelos estados afetivos positivos, ainda que a mediação continue a ser negativa. Neste caso, a Teoria de Conservação de Recursos (Hobfoll, 2001) hipotetiza que os indivíduos contêm, em si, recursos cognitivos e ambientais que os protegem dos *stressores* gerados pelas exigências laborais e que têm a potencialidade de os conduzir a um estado de esgotamento e mal-estar (ex., Halbesleben, 2006), tanto que esses recursos são valorizados porque podem ajudar a alcançar outros que podem ser uma mais-valia para os indivíduos. Nesta ótica, os recursos funcionam numa lógica multiplicativa, na medida em que podem ser progressivamente acumulados (espirais de ganho) ou esgotados (espirais de perda) (Hobfoll, 2001). As espirais de ganho são

pautadas por um processo positivo de resiliência e crescimento e que está associado a um menor desgaste a longo prazo (Schaufeli et al., 2009b). Sendo que a paixão harmoniosa está associada a uma relação positiva com o trabalho, na medida em que é mais flexível e promove um maior envolvimento, parte-se do pressuposto que a paixão harmoniosa é, em si, uma espiral de ganho, porque a relação estabelecida com o trabalho por meio da mesma é capaz de dotar os trabalhadores a adquirir os recursos necessários para lidar com as exigências e adversidades do trabalho (Birkeland et al., 2017). Porém, nestes resultados específicos, os obstáculos conduzem a menores níveis de paixão harmoniosa que, por sua vez, mesmo que o efeito entre a paixão harmoniosa e o bem-estar seja positivo, levam a consequências nefastas que se repercutem no bem-estar dos trabalhadores. Isto deve-se ao facto destes “obstáculos” causarem uma perda de recursos e isto, para além de prejudicar os trabalhadores, acaba por interferir com os níveis de paixão harmoniosa que estes sentem pelo seu trabalho pois impedem o crescimento e causam entropia no seu desenvolvimento (Rai & Thakur, 2020). Em concordância com esta lógica, a conceptualização de *eustress* e *distress* de Selye (1975), em que o *eustress* é benéfico e desencadeia fatores motivacionais positivos e o *distress* o oposto, as exigências consideradas desafios acabam por ser um tipo de *eustress* enquanto que os obstáculos enaltecem o *distress* que resulta em estados emocionais negativos. Assim, os obstáculos são passíveis de instigar a saída dos trabalhadores do seu local de trabalho (Rai & Thakur, 2020) e atendendo às questões da persistência comportamental da paixão harmoniosa, os trabalhadores que têm níveis mais elevados de paixão, têm uma maior facilidade em reconhecer quando o trabalho já não é benéfico para si e cessar a atividade caso esta demonstre ser um fator negativo na sua vida ou que já não satisfaz as necessidades de desenvolvimento (Vallerand et al., 2003; Vallerand, 2015), sendo que a presença de obstáculos no trabalho pode inclusive levar à saída dos trabalhadores em última instância (Abbas & Raja, 2019).

Existe ainda uma relação positiva e significativa entre as exigências desafios e a paixão obsessiva que, posteriormente, apresenta uma relação negativa e significativa com o bem-estar, dando a entender que os níveis de bem-estar continuam a ser menores para uma pessoa que apresente uma predominância da paixão obsessiva, independentemente da natureza das exigências laborais a que a mesma é exposta. Estes resultados apresentam uma mediação da paixão obsessiva na relação entre exigências desafios e o bem-estar que se afigura negativa (Hipótese 2D). Sabemos que a paixão obsessiva diz respeito a um “controlo da internalização da atividade na identidade da pessoa” (Vallerand et al., 2003,

p.757), sendo que este tipo de internalização muitas das vezes é originado devido a pressões intra e/ou interpessoais relacionadas a fatores como sentimentos de autoestima ou aceitação social, ou porque o nível de excitação gerada pela atividade se torna incontrolável (Vallerand et al., 2003). Quando a atividade controla a pessoa, é muito frequente a vivência de afeto negativo por não estar envolvida na atividade (Vallerand et al., 2003), facto que vemos tanto no impacto que é visível na relação que a paixão obsessiva tem com o bem-estar quando colocada como mediadora tanto dos obstáculos como dos desafios. Estamos perante uma confirmação daquilo que são os pressupostos basilares da paixão obsessiva: a atividade controla a pessoa e, apesar desta gostar da atividade, não deixa de existir um envolvimento porque não há controlo sobre as contingências internas que controlam esta envolvimento (Philippe et al., 2009; Vallerand et al., 2003), e tendo em conta que a paixão obsessiva tem vindo a ser associada à ausência de satisfação de necessidades no trabalho pelo conflito que o trabalho acaba por ter com outros domínios da vida e que poderiam satisfazer essas necessidades, até as exigências que têm o poder de contribuir para o crescimento dos trabalhadores acabam por “prendê-los” no sentido em que estes vão manter-se nessa atividade e acabam por perder o controlo sobre a mesma (Lalande et al., 2015; Vallerand et al., 2003; Vallerand, 2015). Além desta confirmação, e partindo do pressuposto definido pela Teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci, 2017), os indivíduos continuam orientados para o alcance do potencial máximo, o que nos leva à seguinte questão: já que estamos perante uma época de exigências desafiantes e que existe uma determinada força a mover as pessoas para atingirem o seu potencial, a quererem crescer pessoalmente e terem mais ganhos futuros (Schaufeli & Taris, 2014), será que poderemos estar numa fase em que os desafios têm a capacidade de enaltecer uma paixão obsessiva devido à ideia do que é o sucesso incutido por fontes externas? E perante isto, pode-se afirmar que os trabalhadores obsessivamente apaixonados tendem a ver as exigências laborais como um inconveniente, (Lavigne et al., 2014) e, por isso, até as exigências desafios que têm a possibilidade de promover o domínio, o crescimento pessoal e ganhos futuros (Schaufeli & Taris, 2014), têm um efeito negativo quando mediadas por este tipo de processo motivacional que é a paixão obsessiva. Seguindo este raciocínio, recorrendo uma vez mais à Teoria de Conservação de Recursos (Hobfoll, 2001), mas focando, desta vez, nas espirais de perda, estas remetem para um processo pautado pelo *stress* que culmina numa carência progressiva de recursos ou falta de acesso aos mesmos e conduz a um maior esgotamento dos trabalhadores (Weigl et al., 2010). Esta ideia das espirais de perda pode alimentar o impacto que a

paixão obsessiva tem no bem-estar, pois existe uma impossibilidade de desconexão dos pensamentos sobre a atividade devido à pressão interna para se estar constantemente envolvido na tarefa, sendo comum a manifestação de sentimentos de frustração quando não é possível um envolvimento total na atividade alvo da paixão e baixos níveis de prazer aquando a realização de outras atividades noutros domínios da vida (Vallerand et al., 2003). Tudo isto leva a uma carência progressiva de recursos, já que estes tendem a ser vistos como obstáculos na ótica de pessoas movidas por pressões internas de envolvimento na atividade profissional (Amarnani et al., 2019; Lavigne et al., 2014).

4.1. Limitações e Linhas de Investigação Futuras

Não descurando a importância e relevância do estudo levado a cabo, este comporta algumas limitações que devem ser referidas. Primeiramente, o facto de ser um estudo correlacional detém as suas limitações, nomeadamente a impossibilidade de averiguar as relações de causalidade entre as variáveis em estudo e o facto de a direção obtida nos resultados poder ser reversível. Optar por um estudo longitudinal e/ou experimental pode acrescentar valor e atenuar esta limitação no futuro. Devido ao seu corte transversal, a probabilidade dos enviesamentos derivados ao método aumentou. Mesmo com a inclusão de uma variável marcadora, cujo intuito seria avaliar a potencial ocorrência de enviesamentos de método comum devido à ameaça às conclusões retiradas pela atribuição da variância ao instrumento e não à relação entre variáveis (Podsakoff et al., 2012), teve de se recorrer à técnica de Harman, que apesar de constituir uma alternativa ao controlo do enviesamento do método, tem vindo a ser postulada como uma técnica insensível e limitadora (Podsakoff et al., 2003). Algumas alternativas que poderiam ajudar a colmatar esta limitação seriam a seleção de uma outra variável marcadora (teoricamente distinta dos construtos mensurados), ou aplicar o questionário em duas fases e fazer o estudo em dois momentos distintos (separação temporal de medidas) de forma a averiguar a consistência dos dados obtidos (Podsakoff et al., 2012).

A amostra acaba por ter igualmente limitações na medida em que foi recolhida por conveniência e isto acarreta consigo o peso de que as generalizações dos resultados podem não fazer sentido noutros contextos. Estudos futuros poderão recorrer a amostras representativas da população.

No futuro, poderá ser também pertinente recolher mais informação a nível qualitativo, nomeadamente sobre as questões da paixão pelo trabalho. Dada a similaridade que o construto da paixão apresenta com a motivação poderá ser interessante corroborar o

construto da paixão junto dos participantes de forma a obter mais informação sobre aquilo que é a paixão pelo trabalho e de que forma esta se distancia da motivação para executar o trabalho. Nesta linha de raciocínio, podiam ser incluídas entrevistas aos participantes ou grupos focais com o intuito de trazer um maior esclarecimento sobre o que é a paixão pelo trabalho e, em específico, quais as características de uma paixão harmoniosa e obsessiva e clarificar alguns destes resultados obtidos – nomeadamente as relações que a paixão tem com as exigências do trabalho num registo mais qualitativo e rico para compreender de uma forma mais ampla o fenómeno em estudo. Além disto, poderia ser interessante compreender a forma como a paixão se manifesta em diferentes faixas etárias devido ao desenvolvimento humano e às necessidades que o mesmo desencadeia.

De forma a enriquecer estudos futuros ou desenvolver mais os resultados obtidos, é sugerida a inclusão de novas variáveis no estudo com o objetivo de maximizar a capacidade explicativa do modelo proposto, principalmente as questões das avaliações subjetivas daquilo que é a paixão que o trabalhador sente por aquilo que faz pois dadas as descobertas recentes (Egan et al., 2019), a paixão é um processo dinâmico que é originado de uma necessidade incessante dos trabalhadores darem sentido e poderem interpretar as mudanças das suas experiências de trabalho, daí que se torna relevante adicionar o processo de avaliação cognitiva das condições de trabalho e das experiências laborais e não apenas a mera presença de *stressores* laborais como foi avaliado. As questões da avaliação subjetiva constituem o próximo passo desta investigação, pressupondo que existe uma reflexão sobre os fatores a que as pessoas são expostas todos os dias e como avaliam os mesmos, e que estas avaliações são recorrentes e determinam o bem-estar sentido como postulado no *Employee Work Passion Appraisal* (EWPA; Zigarmi et al., 2009; Egan et al., 2019). Para além disso, em complementaridade com esta recomendação, poderia ser interessante explorar variáveis intrapessoais (ex., traços de personalidade) associados às paixões predominantes e os efeitos que a tipologia das paixões tem no investimento e compromisso organizacionais e de que forma estão relacionadas com as intenções de saída das organizações, elevando a pertinência do contributo para as organizações e sociedade: a paixão pelo trabalho como determinante da permanência no local de trabalho uma vez que a preocupação com o bem-estar e manterá retenção das pessoas nas organizações continua a ser um desafio constante nos dias de hoje.

4.2. Considerações Finais

Os efeitos que os tipos de paixão desencadeiam em função do tipo de exigências laborais identificadas são intrigantes ao ponto de conferirem um novo estatuto à própria paixão sentida. Podemos abordar a paixão harmoniosa como um recurso pessoal quando os trabalhadores são expostos a desafios pois existe o poder de prevenir estados afetivos negativos, existe um controlo pessoal sobre a atividade e permite o desenvolvimento pessoal e profissional. Porém, a paixão harmoniosa não é suficiente para filtrar a totalidade dos efeitos negativos causados pela presença de obstáculos no trabalho, tendo estes repercussões negativas no bem-estar dos trabalhadores. A paixão obsessiva, ao não interagir com os obstáculos do trabalho, demonstra que os obstáculos em si não desencadeiam necessariamente formas de trabalho inadequadas e obsessivas de envolvimento no mesmo. Aliás, muito pelo contrário, podem ameaçar o impulso motivacional adjacente à paixão obsessiva que instiga à ação. No que toca aos desafios, vemos a paixão obsessiva a ser uma exigência em si, no sentido em que até exigências que promovem o crescimento dos trabalhadores e o seu desenvolvimento, quando recebidas por pessoas primariamente obsessivas, são transformadas em inconvenientes, perdendo o seu valor e poder evolutivo.

A paixão pelo trabalho ainda está para ser compreendida apesar de falarmos diariamente sobre paixões e destas já terem surgido há milhares de anos. No mundo do trabalho, a paixão tem vindo a ser explorada como uma vantagem a nível individual (Treadgold, 1999; Zigarmi et al., 2009; Burke & Fiksenbaum, 2009) e, sobretudo, organizacional (Ho et al., 2009; Zigarmi et al., 2009; Duckworth et al., 2007). Com as exigências laborais a crescer exponencialmente devido a um mundo que não pára, um mundo incerto e de mudança constante (Mack & Khare, 2016), determinar o impacto que o papel da paixão pode ter no bem-estar dos trabalhadores torna-se primordial, pois a forma como cada um interioriza a atividade profissional irá ditar, em grande parte, a forma como lida com a mesma e isto tem implicações diretas no seu bem-estar. Além disso, a forma como a própria paixão interage com as exigências laborais (que com a pandemia do Covid-19, vieram a acentuar-se) demonstra que a forma como as próprias organizações apresentam as suas necessidades tem um impacto na identidade do indivíduo. Mais uma vez, a natureza multideterminada de fatores permite-nos compreender que a vida organizacional é uma “via de dois sentidos” – o papel dos trabalhadores para com a organização e o papel que a organização tem para com os seus

trabalhadores. Não estamos a falar de uma mera paixão ou de metas organizacionais. Estamos a falar, sobretudo, de identidade e gestão de pessoas. A paixão tem muitas formas e as exigências têm vários padrões – e, ser-se apaixonadamente exigente, tem a sua quota no bem-estar.

Referências Bibliográficas

- Abbas, M., & Raja, U. (2019). Challenge-Hindrance Stressors and Job Outcomes: the Moderating Role of Conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 189-201. DOI: 10.1007/s10869-018-9535-z
- Ahmed, U. (2019). Job Demands and Work Engagement: Call for More Urgent Empirical Attention. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 1(2), 8-14. DOI: 10.33166/ACDMHR.2019.02.002
- Ahmed, U., Isa, N. M., Majid, A. H. A., Zin, M. L. M., & Amin, B. M. (2017). Towards understanding work engagement: can HR really buffer HR? Test of a moderated model. *International Journal of Economic Research*, 14(20), 1-18.
- Amarnani, R. K., Lajom, J. A. L., Restubog, S. L. D., & Capezio, A. (2019). Consumed by obsession: Career adaptability resources and the performance consequences of obsessive passion and harmonious passion for work. *Human Relations*, 73(6), 811-836. DOI: 10.1177/0018726719844812
- Astakhova, M. N., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, 68(8), 1315-1346. DOI: 10.1177/0018726714555204
- Athota, V. S., Budhwar, P., & Malik, A. (2019). Influence of personality traits and moral values on employee well-being, resilience and performance: A cross-national study. *Applied Psychology*, 69(3), 653-685. DOI: 10.1111/apps.12198
- Babu, N., De Roeck, K., & Raineri, N. (2019). Hypocritical organizations: Implications for employee social responsibility. *Journal of Business Research*, 114, 376-384. DOI: 10.1016/j.jbusres.2019.07.034
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. DOI: 10.1037/ocp0000056
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2020). Burnout. In B.J. Carducci, C.S. Nave, J.S. Mio, & R.E. Riggio (Eds.), *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Clinical, Applied, and Cross-Cultural Research*, 411-415. <https://doi.org/10.1002/9781118970843.ch333>

- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. DOI: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W.B. & Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the Job Demands-Resources model in four home care organizations". *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16-38. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLOS ONE*, 14(4), e0215957. DOI: 10.1371/journal.pone.0215957
- Birkeland, I. K., Richardsen, A. M., & Dysvik, A. (2017). The role of passion and support perceptions in changing burnout: A Johnson-Neyman approach. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 163–180. <https://doi.org/10.1037/str0000057>
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165–181. DOI: 10.1016/s0001-8791(03)00049-6
- Brislin, R. W. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. DOI: 10.1177/135910457000100301
- Brito, F. C. A. (2016). Preditores do workaholism e seus efeitos em profissionais da saúde do Hospital Distrital de Faro (Dissertação de Mestrado, Universidade do Algarve, Portugal) Recuperado de <https://sapientia.ualg.pt/handle/10400.1/10005>
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work Motivations, Work Outcomes, and Health: Passion Versus Addiction. *Journal of Business Ethics*, 84, 257–263. DOI: 10.1007/s10551-008-9697-0

- Busseri, M. A. (2018). Examining the structure of subjective well-being through meta-analysis of the associations among positive affect, negative affect, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 122, 68–71. DOI: 10.1016/j.paid.2017.10.003
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31(2), 117–124. DOI: 10.1037/0003-066x.31.2.117
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977–987. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0012545>
- Carochinho, J.A.B. (2009). Trabalho e novas formas de organização do trabalho: para além do hedonismo e da eudaimonia (Tese de Doutoramento, Universidade de Santiago de Compostela). Recuperado de https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/2746/9788498873283_content.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. DOI: 10.1037/0021-9010.85.1.65
- Chen, H., Wang, H., Yuan, M., & Xu, S. (2021). Daily Challenge/Hindrance Demands and Cognitive Wellbeing: A Multilevel Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.616002
- Crane, M. F., & Searle, B. J. (2016). Building resilience through exposure to stressors: The effects of challenges versus hindrances. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 468–479. DOI: 10.1037/a0040064
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. DOI: 10.1037/a0019364
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53, 275-294. <https://doi.org/10.1177/a010564>
- Daniels, K., Brough, P., Guppy, A., Peters-Bean, K.M., & Weatherstone, L. (1997). A note on a modification to Warr's measures of affective well-being at work. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 70, 129-138. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00638.x>

- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. DOI: 10.1177/014920639902500305
- Daoud, J.I. (2017). Multicollinearity and Regression Analysis. *Journal of Physics*, 949(1), 1-7. DOI:10.1088/1742-6596/949/1/012009
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). “The very best of the millennium”: Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282–305. DOI: 10.1037/1076-8998.8.4.282
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self determination in behavior*. New York: Plenum. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1–11. DOI: 10.1007/s10902-006-9018-1
- Di Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. *Frontiers in Psychology*, 8(1938), 1-6. DOI: 10.3389/fpsyg.2017.01938
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. DOI: 10.1037/0033-2909.95.3.542
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2007). Calling and Vocation at Work. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450. DOI: 10.1177/0011000008316430
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. DOI: 10.1037/0022-3514.92.6.1087
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. DOI: 10.1037/cou0000140
- Egan, R., Zigarmi, D., & Richardson, A. (2019). Leadership behavior: A partial test of the employee work passion model. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 311-341. DOI: 10.1002/hrdq.21346
- Eurofound, & ILO. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg. Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office. DOI: <https://doi.org/10.2806/372726>

- European Agency for Safety and Health at Work. (2021). European Agency and Health at Work. Recuperado a 05 de Agosto de 2021 em <https://osha.europa.eu/>
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). “Work is my passion”: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 27–40. DOI: 10.1002/cjas.170
- Ganster, D. C., Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (2001). Explaining employees’ health care costs: A prospective examination of stressful job demands, personal control, and physiological reactivity. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 954–964. DOI: 10.1037/0021-9010.86.5
- Gao, J., & McLellan, R. (2018). Using Ryff’s scales of psychological well-being in adolescents in mainland China. *BMC Psychology*, 6(1), 1-8. DOI: 10.1186/s40359-018-0231-6
- García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2016). Relationship between job demand and burnout in nurses: does it depend on work engagement?. *Journal of Nursing Management*, 24(6), 780–788. DOI: 10.1111/jonm.12382
- Garg, N., & Singh, P. (2019). Work engagement as a mediator between subjective well-being and work-and-health outcomes. *Management Research Review*, 43(6), 735–752. DOI: 10.1108/mrr-03-2019-0143
- Gonçalves, S. & Neves, J. (2011). Factorial Validation of Warr’s (1990) Well-Being Measure: A Sample Study on Police Officers. *Psychology*, 2(7), 706-712. DOI:10.4236/psych.2011.27108
- Gonçalves, S.M.P. (2011). Bem-estar no trabalho em contexto policial: O contributo dos valores e das práticas organizacionais (Tese de Doutoramento, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa). Recuperado de <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/4952>
- Gong, Z., Zhang, Y., Ma, J., Liu, Y., & Zhao, Y. (2018). Effects of work passion on turnover intention for Chinese government employees: The dualistic model of passion perspective. *Journal of Management & Organization*, 26(4), 502-518. DOI: 10.1017/jmo.2017.71
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. DOI: 10.1111/1748-8583.12139

- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145. DOI: 10.1037/0021-9010.91.5.1134
- Hayes, A.F. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. (2nd Ed). <http://www.guilford.com/p/hayes3>
- Ho, V. T., Wong, S.-S., & Lee, C. H. (2009). A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26–47. DOI: 10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. DOI: 10.1111/1464-0597.00062
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. DOI: 10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368–1379. DOI: 10.1037/0021-9010.92.5.1368
- ILO. (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide. Recuperado em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2017). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 22(3), 1-17. DOI: 10.1016/j.apmr.2017.11.001
- Jiang, Q., Lee, H., & Xu, D. (2020). Challenge Stressors, Work Engagement, and Affective Commitment Among Chinese Public Servants. *Public Personnel Management*, 49(4), 547-570. DOI: 10.1177/0091026020912525
- Jovanović, V., & Joshanloo, M. (2021). The Contribution of Positive and Negative Affect to Life Satisfaction across age. *Applied Research in Quality of Life*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09903-5>

- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. DOI: 10.1037/apl0000133
- Karasek, R.A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. DOI: 10.1037/0022-3514.82.6.1007
- Kim, J.Y., Campbell, T.H., Shepherd, S., & Kay, A.C. (2019). Understanding contemporary forms of exploitation: Attributions of passion serve to legitimize the poor treatment of workers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118(1), 121–148. DOI: <https://doi.org/10.1037/pspi0000190>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Challenge and hindrance demands lead to employees' health and behaviours through intrinsic motivation. *Stress and Health*, 34(3), 367–378. DOI: 10.1002/smi.2796
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348–372. DOI: 10.1080/1359432x.2019.1588887
- Kong, D. T., & Ho, V. T. (2018). The performance implication of obsessive work passion: unpacking the moderating and mediating mechanisms from a conservation of resources perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 269–279. DOI: 10.1080/1359432x.2018.1440211
- Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Job demands in a changing world of work. In R. Burke, & K. Page (Eds.), *Research Handbook on Work and Well-Being* (pp.59–76). Edward Elgar Publishing. DOI: 10.4337/9781785363269
- Lalande, D., Vallerand, R. J., Lafrenière, M.-A. K., Verner-Filion, J., Laurent, F.-A., Forest, J., & Paquet, Y. (2015). Obsessive Passion: A Compensatory Response to Unsatisfied Needs. *Journal of Personality*, 85(2), 163–178. DOI: 10.1111/jopy.12229
- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: a longitudinal study.

- Journal of Applied Social Psychology*, 44(4), 255–265. DOI: 10.1111/jasp.12209
- LePine, J.A., Podsakoff, N.P., & LePine, M.A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor- hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. (2016). Turning their Pain to Gain: Charismatic Leader Influence on Follower Stress Appraisal and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1036–1059. DOI: 10.5465/amj.2013.0778
- Li, P., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2019). Challenge and hindrance appraisals of job demands: one man's meat, another man's poison?. *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(1), 31–46. DOI: 10.1080/10615806.2019.1673133
- Lindell, M.K., & Whitney, D.J. (2001). Accounting for Common Method Variance in Cross-Sectional Research Designs. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 114-121. DOI: 10.1037//0021-9010.86.1.114
- Lodahl, T.M., & Kejner, M.M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- Lopes, M., & Vallerand, R. J. (2020). The role of passion, need satisfaction, and conflict in athletes' perceptions of burnout. *Psychology of Sport and Exercise*, 48(101674). DOI: 10.1016/j.psychsport.2020.101
- Lourel M., Abdellaoui S., Chevaleyre S., Paltrier M., & Gana, K. (2008). Relationships between psychological job demands, job control and burnout among Firefighters. *North American Journal of Psychology*, 10(3), 489-496.
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616–628. DOI: 10.1037/0022-3514.71.3.616
- Mack, O., & Khare, A. (2016). Perspectives on a VUCA World. In O. Mack, A. Khare, A. Krämer, & T. Burgartz (Eds.), *Managing in a VUCA World* (pp. 3-20). Springer International Publishing. DOI: 10.1007/978-3-319-16889-0

- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2007). The moderating effect of passion on the relation between activity engagement and positive affect. *Motivation and Emotion*, 31(4), 312–321. DOI: 10.1007/s11031-007-9071-z
- Martins, M., Araújo, A.M., & Almeida, L.S. (2014). Paixão pelo trabalho e competências de gestão interpessoal: Validação de escalas para a sua avaliação junto de gestores empresariais. *Psychologica*, 57(1), 61-76. DOI: http://dx.doi.org/10.14195/1647-8606_57_1_4
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. (2019). Should we be “challenging” employees?: A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrance model of stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949-961. DOI: 10.1002/job.2412
- Metler, S. J., & Busseri, M. A. (2015). Further Evaluation of the Tripartite Structure of Subjective Well-Being: Evidence From Longitudinal and Experimental Studies. *Journal of Personality*, 85(2), 192–206. DOI: 10.1111/jopy.12233
- Moè, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*, 59, 431–437. DOI: 10.1016/j.tate.2016.07.017
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. DOI: 10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Muhamad, N. A., Idris, M. A., & Young, L. M. (2020). The effect of job demands on health and work outcomes: A longitudinal study among Malaysian employees. *PsyCh Journal*, 9(5), 691-706. DOI: 10.1002/pchj.378
- O’Brien, K. E., & Beehr, T. A. (2019). So far, so good: Up to now, the challenge–hindrance framework describes a practical and accurate distinction. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 962-972. DOI: 10.1002/job.2405
- Oliveira, A. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–26. DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMD200105
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2021). Campanha de Locais de Trabalho Saudáveis. Recuperado a 05 de Agosto de 2021 em https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/p/loais_trabalho_saudaveis

- Pantaleão, P.F., & Veiga, H.M.S. (2019). Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura nacional na ultima década. *Holos*, 35(5), 1-24. DOI: 10.15628/holos.2019.7570
- Paschoal, T. (2008). Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho (Tese de Doutorado, Universidade de Brasília). Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/5551>
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., & Lavigne, G. L. (2009). Passion Does Make a Difference in People's Lives: A Look at Well-Being in Passionate and Non-Passionate Individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(1), 3–22. DOI: 10.1111/j.1758-0854.2008.01003.x
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539 –569. DOI:10.1146/annurev-psych-120710-100452
- 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. DOI: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Pollack, J.M., Ho, V.T., O'Boyle, E.H., & Kirkman, B.L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behaviour*, 41, 311–331. DOI: 10.1002/job.2434
- Quick, J. C. (1999). Occupational health psychology: Historical roots and future directions. *Health Psychology*, 18(1), 82–88. DOI: 10.1037/0278-6133.18.1.82
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88(102518). DOI: 10.1016/j.ijhm.2020.102518
- Rai, A., & Thakur, S. J. (2020). All job demands are not equal: exploring the two sides of a coin. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 13(2), 99-112. DOI: 10.1504/ijmcp.2020.109343
- 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. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.141

- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychological Association*, 55(1), 68-78. DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2017). *Self-determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. DOI: 10.1007/s10902-006-9019-0
- 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>
- Salas-Vallina, A., Pozo, M., & Fernandez-Guerrero, R. (2020). New times for HRM? Well-being oriented management (WOM), harmonious work passion and innovative work behavior. *Employee Relations: The International Journal*, 42(3), 561–581. DOI: 10.1108/er-04-2019-0185
- Sawhney, G., & Michel, J.S. (2021). Challenge and Hindrance Stressors and Work Outcomes: the Moderating Role of Day-Level Affect. *Journal of Business and Psychology*, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09752-5>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2017.04.008
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. DOI: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). 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 Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009b). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. DOI: 10.1002/job.595

- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009a). Being Driven to Work Excessively Hard. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348. DOI: 10.1177/1069397109337239
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schellenberg, B. J. I., Verner-Filion, J., Gaudreau, P., Bailis, D. S., Lafrenière, M.-A. K., & Vallerand, R. J. (2018). Testing the dualistic model of passion using a novel quadripartite approach: A look at physical and psychological well-being. *Journal of Personality*, 87(2), 163-180. DOI: 10.1111/jopy.12378
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. DOI: 10.1037/0003-066x.55.1.5
- Selye, H. (1975). Confusion and Controversy in the Stress Field. *Journal of Human Stress*, 1(2), 37–44. DOI: 10.1080/0097840x.1975.9940406
- Siqueira, M. M. M. & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bemestar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976. DOI: 10.1037/a0020032
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 489–509. DOI: 10.1348/096317901167497
- Spehar, I., Forest, J., & Stenseng, F. (2016). Passion for work, job satisfaction, and the mediating role of belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8(1), 17-27.
- Stahl, A.F., Stahl, C., & Smith, P. (2018). Longitudinal association between psychological demands and burnout for employees experiencing a high versus a low degree of job resources. *BMC Public Health*, 18(1), 1-8. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5778-x>
- Stenseng, F. (2008). The Two Faces of Leisure Activity Engagement: Harmonious and Obsessive Passion in Relation to Intrapersonal Conflict and Life Domain

- Outcomes. *Leisure Sciences*, 30(5), 465–481. DOI: 10.1080/01490400802353224
- Stephens, A., Deaton, A., & Stone, A. A. (2015). Subjective wellbeing, health, and ageing. *The Lancet*, 385(9968), 640–648. DOI: 10.1016/s0140-6736(13)61489-0
- St-Louis, A. C., Carbonneau, N., & Vallerand, R. J. (2015). Passion for a Cause: How It Affects Health and Subjective Well-Being. *Journal of Personality*, 84(3), 263–276. DOI: 10.1111/jopy.12157
- Strickhouser, J. E., Zell, E., & Krizan, Z. (2017). Does personality predict health and well-being? A metasynthesis. *Health Psychology*, 36(8), 797–810. DOI: 10.1037/hea0000475
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2014). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 702–725. DOI: 10.1111/joop.12094
- Treadgold, R. (1999). Transcendent Vocations: Their Relationship to Stress, Depression, and Clarity of Self-Concept. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(1), 81–105. DOI: 10.1177/0022167899391010
- Trépanier, S.G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2013). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?. *Motivation and Emotion*, 38(3), 353–366. DOI: 10.1007/s11031-013-9384-z
- Tsurumi, T., Yamaguchi, R., Kagohashi, K., & Managi, S. (2021). Are Cognitive, Affective, and Eudaimonic Dimensions of Subjective Well-Being Differently Related to Consumption? Evidence from Japan. *Journal of Happiness Studies*, 1-24. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00327-4>
- Vallerand, R. J. (2012). From motivation to passion: In search of the motivational processes involved in a meaningful life. *Canadian Psychology*, 53(1), 42–52. DOI: 10.1037/a0026377
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. DOI: 10.1037/0022-3514.85.4.756

- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. *Journal of Personality*, 78(1), 289–312. DOI: 10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x
- Vallerand, R. J., Salvy, S.-J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M. E., & Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505–533. DOI: 10.1111/j.1467-6494.2007.00447.x
- Vallerand, R.J. (2015). *The Psychology of Passion: A Dualistic Model*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199777600.001.0001>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735–759. DOI: 10.1080/13594320903223839
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10. DOI: 10.4102/sajip.v44i0.1457
- Viñas-Bardolet, C., Guillen-Royo, M., & Torrent-Sellens, J. (2019). Job Characteristics and Life Satisfaction in the EU: A Domains-of-Life Approach. *Applied Research in Quality of Life*, 15(4), 1069-1098. DOI: 10.1007/s11482-019-09720-5
- Vogt, K., Jenny, G.J., & Bauer, G.F. (2013). Comprehensibility, manageability, and meaningfulness at work: Construct validity of a scale measuring work related sense of coherence. *Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-8. DOI: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1111>
- Wagner, T., Lutz, R. J., & Weitz, B. A. (2009). Corporate Hypocrisy: Overcoming the Threat of Inconsistent Corporate Social Responsibility Perceptions. *Journal of Marketing*, 73(6), 77–91. DOI: 10.1509/jmkg.73.6.77
- Warr, P. (1990a). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193– 210. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Warr, P. (2012). How to Think About and Measure Psychological Well-being. In I.M., Wang, R.R., Sinclair, & L.E., Tetrick (Eds.), *Research methods in occupational health psychology*. Routledge.
- 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. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.03.002
- Wilson, C. A., & Britt, T. W. (2020). Living to work: The role of occupational calling in response to challenge and hindrance stressors. *Work & Stress*, 35(2), 111–131. DOI: 10.1080/02678373.2020.1743791
- Wood, S. J., & Michaelides, G. (2015). Challenge and hindrance stressors and wellbeing-based work–nonwork interference: A diary study of portfolio workers. *Human Relations*, 69(1), 111–138. DOI:10.1177/0018726715580866
- World Health Organization. (1998). Definition of Health [Online]. Recuperado a 26 Outubro 2020 em <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>
- World Health Organization. (2010). Ambientes de trabalho saudáveis: Um modelo para ação. Recuperado a 05 de Agosto de 2021 em https://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf
- Wright, T. A., & Huang, C.-C. (2012). The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1188–1192. DOI: 10.1002/job.1828
- Wu, H., Qiu, S., Dooley, L. M., & Ma, C. (2019). The Relationship between Challenge and Hindrance Stressors and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Perceived Servant Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 282–297. DOI: 10.3390/ijerph17010282
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Ilies, R. (2012). Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. *Human Relations*, 65(9), 1051–1069. DOI: 10.1177/0018726712451283
- Yukhymenko-Lescroart, M. A., & Sharma, G. (2019). The Relationship Between Faculty Members’ Passion for Work and Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 20(3), 863–881. DOI: 10.1007/s10902-018-9977-z
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond Engagement: Toward a Framework and Operational Definition for Employee Work Passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300–326. DOI: 10.1177/1534484309338171
- Zito, M., Cortese, C. G., & Colombo, L. (2019). The Role of Resources and Flow at Work in Well-Being. *SAGE Open*, 9(2), 1–12. DOI: 10.1177/2158244019849732

Anexos

Anexo A – Consentimento Informado

Olá caro/a participante!

Chamo-me Catarina Cabrita e estou de momento a desenvolver a minha dissertação de mestrado no âmbito do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa.

Gostaria de solicitar a sua participação neste estudo que irá incidir sobre a perceção das exigências do trabalho e o bem-estar. Para participar basta estar a **trabalhar há pelo menos 6 meses na mesma entidade patronal**.

Refiro que as suas respostas sinceras são fundamentais para garantir a qualidade do estudo e a participação no mesmo é puramente voluntária pelo que pode desistir a qualquer momento sem nenhuma consequência associada.

O preenchimento deste questionário leva, em média, cerca de 10 minutos do seu tempo e o tratamento de dados será feito de forma a respeitar o anonimato e confidencialidade do participante, destinando-se apenas a fins de investigação.

Para qualquer dúvida ou interesse no estudo, pode contactar-me em xxx@xxx.xx

Obrigada antecipadamente pela sua participação! Vamos contribuir para a Ciência?

☐ Sim, aceito participar no estudo

☐ Não aceito participar no estudo

Anexo B – Escala de Bem-Estar Afetivo (Warr, 1990)

As perguntas que se seguem são relativas ao seu bem-estar e aos sentimentos percebidos em relação ao trabalho. Pensando nas últimas semanas, avalie em que medida o seu trabalho o/a fez sentir como descrito abaixo, utilizando a escala proposta.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Raramente	Por Algum Tempo	Grande Parte do Tempo	Quase Todo o Tempo	Todo o Tempo

Nas últimas semanas, eu senti-me...

	1	2	3	4	5	6
1. Tenso/a						
2. Ansioso/a						
3. Preocupado/a						
4. Confortável						
5. Calmo/a						
6. Descontraído/a						
7. Deprimido/a						
8. Melancólico/a						
9. Infeliz						
10. Motivado/a						
11. Entusiasmado/a						
12. Otimista						

Anexo C – Escala de Exigências Laborais (Stressores) (LePine et al., 2016)

As afirmações que se seguem estão relacionadas com a forma como o seu trabalho está organizado. Tendo em conta as suas tarefas diárias, avalie a recorrência destas características no seu local de trabalho atendendo à escala proposta.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito Frequentemente

	1	2	3	4	5
1. Tenho de completar muito trabalho.					
2. Tenho de trabalhar arduamente.					
3. Pressão do tempo.					
4. Tenho de trabalhar num ritmo muito acelerado para completar todas as minhas tarefas.					
5. Tenho de executar tarefas complexas.					
6. Tenho de usar um conjunto amplo de habilidades e aptidões.					
7. Tenho de equilibrar vários projetos ao mesmo tempo.					
8. Tenho de fazer multitarefas nos projetos a mim atribuídos.					
9. Tenho elevados níveis de responsabilidade.					
10. Tenho um elevado nível de responsabilidade pelo meu trabalho.					
11. Aborrecimentos administrativos.					
12. Limitações burocráticas à conclusão do trabalho (burocracia).					
13. Instruções e expectativas conflitantes da minha chefia (ou chefias).					
14. Tarefas de trabalho pouco claras.					
15. Solicitações conflitantes da(s) minha(s) chefia(s).					
16. Recursos inadequados para realizar as tarefas.					
17. Conflito com colegas.					
18. Disputas com colegas de trabalho.					
19. Políticas da organização.					
20. Colegas de trabalho receberem recompensas/promoções não merecidas.					

Anexo D – Escala de Paixão pelo Trabalho (Martins et al., 2014)

As afirmações que se seguem são referentes à forma como percebe o seu trabalho e o significado deste para si. Avalie de que forma concorda/discorda com as afirmações expostas tendo em mente a escala proposta.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Totalmente	Discordo	Discordo Parcialmente	Não Concordo Nem Discordo	Concordo Parcialmente	Concordo	Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5	6	7
1. O meu trabalho dá-me oportunidade de viver uma diversidade de experiências.							
2. As coisas novas que descubro no meu trabalho permitem-me apreciá-lo ainda mais.							
3. A minha área de trabalho está de acordo com as qualidades que aprecio em mim.							
4. O meu trabalho está em harmonia com as outras atividades da minha vida.							
5. O meu trabalho é uma paixão que ainda sou capaz de controlar.							
6. O meu trabalho permite-me viver experiências memoráveis.							
7. Estou completamente envolvido/a no meu trabalho.							
8. Não consigo viver sem o meu trabalho.							
9. O desejo é tão forte que não consigo evitar trabalhar.							
10. Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem o meu trabalho.							
11. Estou emocionalmente dependente do meu trabalho.							
12. Tenho dificuldades em controlar o meu impulso para fazer o meu trabalho.							
13. Tenho um sentimento quase obsessivo pelo meu trabalho.							
14. O meu estado de humor depende da minha capacidade de fazer o meu trabalho.							

Anexo E – Escala de Hipocrisia Organizacional (*Marker Variable*) (Wagner et al., 2009; Babu et al., 2019)

Pense na sua organização e manifeste o seu nível de concordância face às afirmações que se seguem, utilizando a escala de resposta proposta.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente

Na minha opinião...

	1	2	3	4	5
1. A minha organização cumpre as suas promessas.					
2. A minha organização age de forma hipócrita.					
3. A minha organização finge ser algo que não é.					
4. A minha organização coloca as suas palavras em ação.					
5. A minha organização faz exatamente o que diz.					
6. O que a minha organização diz e faz são duas coisas diferentes.					

Anexo F - Variáveis Sociodemográficas e de Controlo

Responda por favor a estas questões de cariz sociodemográfico:

Sexo:

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Prefere não responder

Idade: _____

Escolaridade:

- ☐ até ao 9.º ano de escolaridade
- ☐ Ensino secundário
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

Há quantos anos trabalha nesta organização? _____

(caso trabalhe há menos de um ano utilize uma casa decimal, por exemplo, 6 meses = 0,5)

Exerce algum cargo de chefia?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Situação laboral:

- ☐ Trabalhador(a) efetivo (contrato sem termo)
- ☐ Trabalhador(a) com contrato a termo
- ☐ Trabalhador(a) independente
- ☐ Outra situação. Qual? _____

Em que condições labora atualmente?

- ☐ Local de trabalho habitual
- ☐ Teletrabalho
- ☐ Regime Híbrido (Teletrabalho rotativo)
- ☐ Suspensão de contrato/ Layoff
- ☐ Licença sem vencimento
- ☐ Outra situação. Qual? _____

Horário de Trabalho:

☐ Completo (35-40h semanais)

☐ Parcial (Part-time)

Tem isenção de horário?

☐ Sim

☐ Não

Na organização onde está, já foi promovido pelo menos uma vez no passado?

☐ Sim

☐ Não

Na organização onde está, espera ser promovido daqui a um ano?

☐ Sim

☐ Não

A sua organização é uma entidade: ☐ Pública

☐ Público-Privada

☐ Privada

☐ Do Setor social (IPSS, ONG, etc.)

Qual é o setor de atividade da sua organização?

☐ Primário (ex: agricultura, pecuária, pesca, apicultura)

☐ Secundário (ex: indústria, construção civil, obras públicas)

☐ Terciário (ex: saúde, educação, banca, seguros, transportes, turismo)

☐ Outro. Qual? _____

Quantos colaboradores tem aproximadamente a sua organização?

☐ Até 9 colaboradores

☐ Entre 10 e 50

☐ Entre 51 e 250

☐ Mais de 250 colaboradores

Muito obrigada pela sua participação.

Anexo G – Resultados da Técnica de Harman

Variância Total Explicada						
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	12,258	23,573	23,573	12,258	23,573	23,573
2	6,494	12,489	36,062	6,494	12,489	36,062
3	3,799	7,306	43,368	3,799	7,306	43,368
4	3,003	5,776	49,144	3,003	5,776	49,144
5	2,047	3,937	53,081	2,047	3,937	53,081
6	1,886	3,627	56,708	1,886	3,627	56,708
7	1,459	2,806	59,514	1,459	2,806	59,514
8	1,245	2,394	61,908	1,245	2,394	61,908
9	1,097	2,110	64,018	1,097	2,110	64,018
10	1,051	2,021	66,039	1,051	2,021	66,039
11	1,033	1,986	68,025	1,033	1,986	68,025
12	,933	1,794	69,820			
13	,873	1,678	71,498			
14	,813	1,564	73,062			
15	,752	1,446	74,508			
16	,691	1,329	75,837			
17	,689	1,325	77,162			
18	,644	1,238	78,399			
19	,615	1,183	79,582			
20	,576	1,108	80,690			
21	,523	1,005	81,695			
22	,507	,975	82,671			
23	,483	,929	83,599			
24	,466	,896	84,495			
25	,452	,869	85,363			
26	,441	,848	86,212			
27	,421	,810	87,022			
28	,409	,786	87,808			
29	,387	,744	88,552			
30	,382	,734	89,286			
31	,371	,713	89,999			
32	,361	,695	90,694			
33	,341	,656	91,350			
34	,329	,632	91,982			
35	,318	,612	92,594			
36	,307	,590	93,183			
37	,295	,568	93,751			

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
38	,281	,541	94,292			
39	,281	,539	94,832			
40	,267	,514	95,345			
41	,256	,493	95,838			
42	,242	,465	96,304			
43	,235	,453	96,757			
44	,231	,444	97,200			
45	,219	,422	97,622			
46	,212	,407	98,029			
47	,199	,382	98,411			
48	,196	,377	98,787			
49	,185	,357	99,144			
50	,171	,329	99,473			
51	,162	,312	99,786			
52	,112	,214	100,000			

Método de Extração: análise de Componente Principal.