

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE LISBOA

**SATISFAÇÃO E PERCEÇÃO DE RISCO OCUPACIONAL EM
TRABALHADORES EM REGIME DE TRABALHO HÍBRIDO NUMA
ENTIDADE PÚBLICA**

Helena Maria Marques dos Santos

Orientadoras

Prof.^a Doutora Margarida Santos - Escola Superior de Tecnologia da
Saúde de Lisboa – ESTeSL-IPL

Prof.^a Doutora Elisabete Carolino - Escola Superior de Tecnologia da
Saúde de Lisboa – ESTeSL-IPL

MESTRADO EM SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

(esta versão inclui as críticas e sugestões feitas pelo júri)

LISBOA, 2025

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE LISBOA

SATISFAÇÃO E PERCEÇÃO DE RISCO OCUPACIONAL EM
TRABALHADORES EM REGIME DE TRABALHO HÍBRIDO NUMA
ENTIDADE PÚBLICA

Helena Maria Marques dos Santos

Orientadoras

Prof.^a Doutora Margarida Santos

Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa – ESTeSL-IPL

Prof.^a Doutora Elisabete Carolino

Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa– ESTeSL-IPL

Júri

Presidente: Prof.^a Doutora Paula Cristina Silva Albuquerque Escola
Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa – ESTeSL-IPL

Arguente: Prof. Doutor Hélder António Nunes Raposo

Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa – ESTeSL-IPL

Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho

(esta versão inclui as críticas e sugestões feitas pelo júri)

LISBOA, 2025

O presente estudo é da exclusiva responsabilidade da autora, não havendo qualquer conflito de interesse de ordem pessoal, profissional, comercial ou acadêmico. Não foi requerido nenhum apoio financeiro para a execução do mesmo.

Agradecimentos

Encontro-me profundamente grata a todos os que estiveram ao meu lado na realização desta dissertação de mestrado. Dificilmente chegaria aqui sem o apoio de todas as pessoas especiais que fazem parte da minha vida.

Agradeço especialmente às minhas professoras e orientadoras, Prof.^a Doutora Margarida Santos e Prof.^a Doutora Elisabete Carolino, toda a disponibilidade e ensinamentos.

Cada palavra escrita, cada pesquisa realizada, cada reflexão profunda, foram com o vosso apoio e orientação.

Agradeço de coração ao meu marido David, por todo o seu apoio e amor incondicional, por estar sempre disposto a apoiar-me, por acreditar em mim e por me motivar. Desde o início desta minha jornada académica que tem sido o meu pilar; sem a sua ajuda e compreensão, tudo seria mais difícil.

Aos meus filhos agradeço por todo o amor e pelos dias que lhes neguei a minha presença. Cada um deles contribuiu para o meu sucesso ao longo de toda a minha vida académica e pessoal. Sem a sua compreensão não teria sido possível chegar aqui. Sou grata por ter uma família que acredita em mim e que está sempre ao meu lado.

Aos meus pais, agradeço todos os ensinamentos e valores que me transmitiram. A eles devo a minha existência e a força de vontade de vencer.

Por fim, agradeço aos meus amigos, colegas de trabalho, ao meu chefe e a todos aqueles que contribuíram de alguma forma para a realização deste trabalho.

Um Bem Haja a todos!

Resumo

Com a pandemia COVID-19, o “sistema de trabalho híbrido” foi implementado e hoje continua a ser adotado em muitos contextos organizacionais.

A relevância do conhecimento da experiência dos trabalhadores que vivem na modalidade de trabalho híbrido, a avaliação e o conhecimento sobre este modelo de trabalho, constituem etapas chave no processo de percepção de riscos ocupacionais, bem como na satisfação quanto ao sistema.

O presente estudo teve como objetivo geral avaliar o grau de satisfação e a percepção de riscos ocupacionais em profissionais que trabalham num Sistema Híbrido. Como objetivos específicos, pretende-se avaliar a percepção da satisfação geral com o trabalho, triar riscos psicossociais, descrever a percepção dos trabalhadores quanto à conciliação de papéis e responsabilidades nos domínios do trabalho e da família, avaliar a experiência do trabalho híbrido, identificar condições de trabalho e verificar as associações entre satisfação e percepção de riscos.

O estudo é do tipo analítico e transversal, quantitativo, descritivo e correlacional. Participaram no estudo 160 trabalhadores que responderam aos critérios de inclusão. A metodologia utilizada foi um questionário sociodemográfico sobre as condições de trabalho. Foi utilizado um protocolo de questionários para recolha de dados sobre as variáveis: satisfação ocupacional, riscos psicossociais e experiência vivida com o trabalho híbrido. Os dados foram analisados através de estudos estatísticos descritivos e correlacionais com recurso a “Statistical package for Social Sciences” (SPSS), versão 29 SPSS.

No global, foram encontrados níveis médios-elevados de satisfação e avaliação satisfatória da experiência de trabalho híbrido. Os participantes mais velhos revelaram níveis mais baixos de satisfação em todos os domínios, piores resultados na avaliação sobre a experiência com o sistema híbrido e níveis mais elevados de percepção de riscos. Verifica-se que a satisfação está associada à percepção das relações interpessoais, em especial com as chefias.

Em conclusão, o estudo aponta para a importância das relações do clima relacional em especial com as chefias, e para a necessidade de melhor apoiar os trabalhadores mais velhos quando se trata de alterações do sistema de trabalho e/ou a introdução de novas tecnologias.

Palavras-Chave: Trabalho Híbrido, Satisfação Ocupacional, Riscos Ocupacionais, Segurança no Trabalho.

Abstract

With the COVID-19 pandemic, the “hybrid work system” was implemented, and today it continues to be adopted in many organizational contexts.

The relevance of knowing the experience of workers who work in a hybrid work model, the assessment and knowledge about this work model, constitutes a key stage in the process of perceiving occupational risks, as well as in satisfaction with the system.

The general objective of this study was to assess the level of satisfaction and the perception of occupational risks among professionals working in a Hybrid System. The specific objectives were to assess the perception of general job satisfaction, screen for psychosocial risks, describe workers' perceptions regarding the reconciliation of roles and responsibilities in the areas of work and family, assess the experience of hybrid work, identify working conditions and verify the associations between satisfaction and risk perception.

This is an analytical, cross-sectional, quantitative, descriptive and correlational study. A total of 160 workers who met the inclusion criteria participated in the study. The methodology used was a sociodemographic and working conditions questionnaire, and a questionnaire protocol was used to collect data on the following variables: job satisfaction, psychosocial risks and experience with hybrid work. The data were analyzed through descriptive and correlational statistical studies using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), version 29 SPSS.

Overall, medium-high levels of satisfaction and satisfactory assessment of the hybrid work experience were found. Older participants showed lower levels of satisfaction in all domains, worse results in the assessment of the experience with the hybrid system and higher levels of risk perception. It was found that satisfaction is associated with the perception of interpersonal relationships, especially with managers.

In conclusion, the study highlights the importance of the relationship climate, especially with managers, and the need to better support older workers when it comes to changes in the work system and/or the introduction of new technologies.

Keywords: Hybrid Work, Occupational Satisfaction, Occupational Risks, Safety at Work.

Índice geral

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Agradecimentos | II |
| Resumo | III |
| Abstract | V |
| CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO | 15 |
| 1. ENQUADRAMENTO..... | 15 |
| 2. SISTEMAS DE TRABALHO..... | 16 |
| 2.1 TRABALHO REMOTO E TRABALHO HÍBRIDO..... | 16 |
| 2.2 TRABALHO HÍBRIDO..... | 19 |
| 3. SATISFAÇÃO OCUPACIONAL..... | 20 |
| 3.1 FATORES ASSOCIADOS A SATISFAÇÃO OCUPACIONAL..... | 22 |
| 3.2 MODELOS TEÓRICOS ASSOCIADOS À SATISFAÇÃO NO TRABALHO..... | 22 |
| 3.3 FATORES DETERMINANTES DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO..... | 25 |
| 3.4 CONSEQUÊNCIAS DA INSATISFAÇÃO OCUPACIONAL..... | 25 |
| 4. RISCOS OCUPACIONAIS..... | 27 |
| 4.1 CONSEQUÊNCIAS DOS RISCOS..... | 30 |
| 4.2 RISCOS OCUPACIONAIS E SATISFAÇÃO NO TRABALHO HÍBRIDO..... | 30 |
| 4.3 FATORES QUE CONTRIBUEM PARA OS BENEFÍCIOS E PARA OS RISCOS DO TRABALHO HÍBRIDO..... | 33 |
| 5. ENQUADRAMENTO DO TEMA NO ÂMBITO DA SEGURANÇA NO TRABALHO..... | 34 |
| CAPÍTULO II – METODOLOGIA | 37 |
| 1. MATERIAIS E MÉTODOS..... | 37 |
| 1.1 Tipo de estudo..... | 37 |
| 1.2 População..... | 37 |
| 1.3 Caraterização da População..... | 38 |
| 1.4 Procedimento de Recolha de Dados..... | 39 |
| 1.5 Instrumentos de Medida..... | 40 |
| 2. Análise de dados..... | 42 |
| CAPÍTULO III – RESULTADOS | 44 |
| 1. INFORMAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA..... | 44 |
| 2. INFORMAÇÃO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO..... | 46 |
| 3. ESTUDO PSICOMÉTRICO DAS ESCALAS..... | 48 |
| 4. ESTUDO DE ANÁLISE DESCRITIVA..... | 48 |
| 4.1 Perceção geral da Satisfação face ao Trabalho..... | 48 |
| 4.2.1 Relações Interpessoais..... | 50 |
| 4.3 Apoio Social dos colegas..... | 50 |

| | | |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.4 | Apoio social da chefia | 50 |
| 4.5 | Dimensão Saúde percebida | 51 |
| 5. | ESTUDO DE DIFERENÇAS | 58 |
| 5.1 | Diferenças considerando as faixas etárias | 58 |
| 5.2 | Diferenças considerando o gênero | 61 |
| 5.3 | Diferenças considerando entre o estado civil | 61 |
| 5.4 | Diferenças de acordo com o Tempo de serviço na Entidade onde desenvolve a atividade..... | 64 |
| 6. | ANÁLISE DE CORRELAÇÃO ENTRE VARIÁVEIS | 67 |
| CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO | | 68 |
| | DISCUSSÃO | 68 |
| CAPÍTULO V – CONCLUSÕES | | 72 |
| | CONCLUSÕES..... | 72 |
| | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 73 |
| | APÊNDICES..... | 85 |

Índice de Tabelas

| | |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| TABELA 1 TEORIA DOS DOIS FATORES HERZBERG | 24 |
| TABELA 2 BENEFÍCIOS E RISCOS PARA O TRABALHADOR | 32 |
| TABELA 3 BENEFÍCIOS E RISCOS PARA AS ORGANIZAÇÕES | 32 |
| TABELA 4 CARATERIZAÇÃO DA AMOSTRA | 44 |
| TABELA 5 ESCOLARIDADE DA AMOSTRA | 45 |
| TABELA 6 ATIVIDADE PROFISSIONAL DA AMOSTRA | 45 |
| TABELA 7 DISTRITO DA RESIDÊNCIA DA AMOSTRA | 46 |
| TABELA 8 TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE | 46 |
| TABELA 9 TEMPO TRABALHO SISTEMA HÍBRIDO | 47 |
| TABELA 10 ESCOLHA DO REGIME DE TRABALHO | 47 |
| TABELA 11 DIAS DE TRABALHO PRESENCIAL | 47 |
| TABELA 12 ESCALA DE TRABALHO | 47 |
| TABELA 13 TIPO DE TRABALHO | 47 |
| TABELA 14 ESPAÇO FÍSICO ONDE REALIZA O TRABALHO | 47 |
| TABELA 15 ESTUDO PSICOMÉTRICO | 48 |
| TABELA 16 SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES FACE AO SEU TRABALHO | 48 |
| TABELA 17 SATISFAÇÃO FACE AO TRABALHO - RESULTADOS | 49 |
| TABELA 18 RELAÇÕES INTERPESSOAIS | 50 |
| TABELA 19 APOIO SOCIAL DE COLEGAS E CHEFIA | 51 |
| TABELA 20 COMO CONSIDERA O TRABALHADOR A SAÚDE | 51 |
| TABELA 21 SAÚDE E BEM-ESTAR | 52 |
| TABELA 22 PROBLEMAS EM DORMIR, VITALIDADE E STRESS | 53 |
| TABELA 23 PERSONALIDADE | 53 |
| TABELA 24 RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E ATINGIR OBJETIVOS | 54 |
| TABELA 25 COMPARAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO | 61 |
| TABELA 26 CORRELAÇÃO DAS DIMENSÕES | 67 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---------------------------------------------------------|----|
| FIGURA 1 PIRÂMIDE DE MASLOW | 22 |
| FIGURA 2 REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DESCRIÇÃO HERZBERG | 23 |
| FIGURA 3 DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA..... | 46 |

ÍNDICE DE DIAGRAMAS

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| DIAGRAMA 1:COMPARAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO ENTRE FAIXAS ETÁRIAS | 59 |
| DIAGRAMA 2:COMPARAÇÃO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS ENTRE FAIXAS ETÁRIAS | 59 |
| DIAGRAMA 3:COMPARAÇÃO DA RELAÇÃO COM AS CHEFIAS ENTRE FAIXAS ETÁRIAS | 59 |
| DIAGRAMA 4:COMPARAÇÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR ENTRE FAIXAS ETÁRIAS..... | 59 |
| DIAGRAMA 5:COMPARAÇÃO DA PERSONALIDADE ENTRE FAIXAS ETÁRIAS | 60 |
| DIAGRAMA 6:COMPARAÇÃO DA CONCILIAÇÃO DO TRABALHO E DA FAMÍLIA ENTRE FAIXAS ETÁRIAS | 60 |
| DIAGRAMA 7:COMPARAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO HÍBRIDO ENTRE FAIXAS ETÁRIAS | 60 |
| DIAGRAMA 8:COMPARAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO ENTRE O ESTADO CIVIL | 62 |
| DIAGRAMA 9:COMPARAÇÃO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS ENTRE O ESTADO CIVIL..... | 62 |
| DIAGRAMA 10:COMPARAÇÃO DA RELAÇÃO COM AS CHEFIAS ENTRE O ESTADO CIVIL | 63 |
| DIAGRAMA 11:COMPARAÇÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR ENTRE O ESTADO CIVIL..... | 63 |
| DIAGRAMA 12:COMPARAÇÃO DA PERSONALIDADE ENTRE O ESTADO CIVIL | 63 |
| DIAGRAMA 13:COMPARAÇÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO-FAMÍLIA ENTRE O ESTADO CIVIL | 63 |
| DIAGRAMA 14:COMPARAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DO TRABALHO HÍBRIDO ENTRE O ESTADO CIVIL | 64 |
| DIAGRAMA 15:COMPARAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE | 65 |
| DIAGRAMA 16:COMPARAÇÃO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE..... | 65 |
| DIAGRAMA 17:COMPARAÇÃO DAS RELAÇÕES COM AS CHEFIAS ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE | 65 |
| DIAGRAMA 18:COMPARAÇÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE..... | 65 |
| DIAGRAMA 19:COMPARAÇÃO DA PERSONALIDADE ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE..... | 66 |
| DIAGRAMA 20:COMPARAÇÃO DA CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA ENTRE TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE | 66 |
| DIAGRAMA 21:COMPARAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO HÍBRIDO ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE | 66 |

Lista de Siglas e Abreviaturas

| | |
|---------|-------------------------------------------------------|
| ACT | Autoridade para as Condições de Trabalho |
| APD | Associação para o Progresso da Direção de Empresas |
| CNHST | Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho |
| CPCS | Comissão Permanente de Concertação Social |
| EU-OSHA | Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho |
| IGAS | Inspeção Geral da Saúde |
| JOUE | Jornal Oficial da União Europeia |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| SST | Segurança e Saúde no Trabalho |
| TIC | Tecnologias de informação e comunicação |
| TSHT | Técnico Segurança e Higiene no Trabalho |

Capítulo I – Enquadramento Teórico

1. Enquadramento

O trabalho é uma constante na vida humana, é uma atividade de base fundamental da sociedade e tem vindo a sofrer alterações que decorrem das mudanças da sociedade.

Quando fazemos pesquisa sobre a história social do trabalho em Portugal, verificamos que a primeira Constituição Portuguesa, aprovada em 1822, consagra os princípios ligados aos ideais liberais da época: representação, separação de poderes, igualdade jurídica e respeito pelos direitos pessoais. No entanto, Portugal só começou a legislar no final do século XIX, ainda no período da Monarquia constitucional, em matéria social e laboral, designadamente regulando o trabalho das mulheres e dos menores. Contudo, a instabilidade política e as crises económicas e financeiras, a par do atraso estrutural da sociedade portuguesa, condicionaram a execução das normas. Quanto ao Estatuto do Trabalho Nacional, este surgiu apenas na Constituição de 1933, pela ausência de desenvolvimento que se verificava no nosso país. Sá (2022) refere que nos anos 90 do século XX, a história social conheceu uma época de expansão, mercê de uma geração de historiadores que encetaram ou renovaram o estudo de temas importantes.

Segundo Kovács (2006), a existência de uma nova era com o aparecimento de literatura especializada que se reflete num contexto de forte competição em mercados globais, as novas tecnologias levam à era pós-burocrática, ou seja: à generalização do trabalho inteligente realizado em estruturas organizacionais e descentralizadas, em que o trabalho se torna imaterial e complexo, exigindo conhecimentos com um nível mais elevado de autonomia, iniciativa, responsabilidade, criatividade e capacidade de aprendizagem contínua.

Esta nova era, do avanço da tecnologia, trouxe grandes mudanças na sociedade, estimulando novas formas de trabalho. As mudanças produzidas pelas tecnologias de informação e comunicação (TIC) são impulsionadoras das alterações nas relações sociais, económicas e políticas, as quais promovem e proporcionam um novo tipo de sociedade (Kovács, 2006).

2. Sistemas de trabalho

As revoluções industriais oriundas das transformações tecnológicas e industriais que, de forma radical, entre 1730 e 1850 aconteceram particularmente em Inglaterra, tiveram repercussões diretas na história da humanidade. A Primeira Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego, já que os trabalhadores passaram a desenvolver força produtiva laboral em troca de salários. Segundo Madureira, num artigo da revista Galileu, a partir do século XX, a economia e a sociedade encontram-se numa nova transição, “as políticas económicas encontram-se tendencialmente dependentes da evolução tecnológica (embora também esta influenciada por agentes exteriores) cada vez mais determinante nos modelos de produção e consumo, nas modificações culturais, nas orientações políticas e nos comportamentos sociais” (p.70, 2020).

A evolução tecnológica e a globalização são fenómenos que originam transformações económicas, sociais, políticas e culturais a nível mundial. A expansão da Internet possibilita a utilização acentuada das tecnologias da informação e comunicação (TIC), considerando as suas potenciais vantagens na era da informação (Fernández, 1999).

A Globalização e o predomínio das tecnologias da informação e comunicação na sociedade originaram profundas alterações no mundo laboral.

Segundo Almeida (2011), os sistemas de trabalho correspondem a formalizações teóricas que permitem descrever a forma estruturada em que se organizam os diversos processos produtivos, bem como o ambiente envolvente das situações e da natureza do trabalho, as relações de laboração, a aprendizagem e o tipo de produção.

2.1 Trabalho Remoto e Trabalho Híbrido

Teletrabalho é a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação (artigo 165º, Lei 83/2021).

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), refere que a terminologia utilizada para identificar as diferentes formas de teletrabalho ainda não está totalmente estabilizada (OIT, 2020; EU-OSHA, 2022). O acordo-quadro europeu autónomo de 2002 sobre teletrabalho refere-se a este como uma forma de organizar e/ou realizar trabalho utilizando tecnologia de informação, no contexto de um contrato/relação de trabalho em que o mesmo, que poderia ser executado nas instalações do empregador, é realizado regularmente fora delas (Relatório Social Europeu).

Também para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017), o teletrabalho é a forma de trabalho realizado a partir de um lugar distante da entidade empregadora e/ou estabelecimento, permitindo a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante o recurso a tecnologias que facilitam a informação. Assim, de acordo com a mesma fonte (OIT), apesar de existirem formas diferenciadas de trabalho remoto, este é caracterizado por qualquer tipo de acordo de trabalho, no qual os trabalhadores realizam as suas tarefas fora das instalações do empregador (ou num local fixo), utilizando informações e comunicações tecnológicas (TIC) (e.g., redes, computadores portáteis, telemóveis e Internet).

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), através do Código do Trabalho, indica o teletrabalho como a sua prestação em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação. O exercício de teletrabalho pressupõe sempre um contrato de trabalho.

Deste modo, o teletrabalhador usa tecnologia e/ou outro tipo de instrumentos, sem a necessidade de permanecer no espaço do seu empregador. “É levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho” (Nilles, 1997, p.15).

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, refere que o funcionário em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria. Este exerce as mesmas funções que exerceria se trabalhasse nas instalações da entidade patronal, geralmente a partir de um lugar fixo (normalmente em casa), mantendo-se em contacto permanente com a sua equipa, os seus colaboradores, a sua entidade patronal, exercendo o mesmo horário que exerceria se trabalhasse nas instalações da empresa.

A possibilidade de exercer a atividade profissional através de trabalho remoto significa que o trabalhador poderá desempenhar a sua função a partir de qualquer localização, em qualquer parte do mundo, e a sua entidade patronal não tem de saber necessariamente ou aprovar o sítio onde se encontra (Economista, 2024).

Além dos diferentes espaços onde é possível trabalhar, existem trabalhadores em sistema remoto, com tipologias distintas.

A plataforma Remote Portugal (2024) identifica quatro tipologias de trabalhadores remotos:

Empregado é o trabalhador com contrato com uma empresa, mas que executa remotamente. Este é o tipo de trabalhador remoto mais predominante (principalmente desde que começou a pandemia). Respeita normalmente uma hierarquia e tem horários. É o tipo de trabalhador com menos flexibilidade, mas com mais estabilidade financeira.

Freelancer é aquele trabalhador que trabalha por conta própria e de forma independente. Enquanto no anterior apenas trabalha para uma empresa, aqui consegue trabalhar em vários projetos e para diferentes empresas ao mesmo tempo.

Empreendedor é aquele trabalhador que tem o seu próprio negócio e que trabalha para si mesmo, tendo ou não uma pequena equipa com ele. Este é, talvez, o tipo de trabalho remoto mais desafiante e com mais riscos. Mas, dependendo do tipo de negócio e do que se pretende atingir, pode encontrar, de igual forma, bastantes benefícios.

Investidor é aquele que aplica dinheiro para gerar dinheiro. Investidores podem aplicar dinheiro em ações de empresas, criptomoedas, projetos promissores e muitas outras coisas. É um ótimo complemento de qualquer outra maneira de trabalhar remotamente, mas não recomendado para principiar, pois implica riscos de capital.

Em Portugal, o teletrabalho teve a sua primeira consagração legal na Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho. O código do trabalho foi atualizado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos artigos 165.º a 171.º, que regulam o teletrabalho, sem relevantes alterações face ao anterior.

A nível europeu, só em 2022 pelo acordo-quadro se define o teletrabalho e se estabelece as condições de trabalho dos teletrabalhadores. Este visa conciliar as necessidades de flexibilidade e segurança partilhadas por empregadores e trabalhadores (JOUE- EUR-Lex, 2023).

No entanto, em janeiro de 2021, o Parlamento Europeu adotou uma resolução em que instava a Comissão Europeia a propor uma lei que permitisse aos que trabalham digitalmente desconectar-se fora do seu horário de trabalho. A lei deveria também estabelecer requisitos mínimos para o trabalho à distância e clarificar as condições de trabalho, períodos de trabalho e de repouso. (ETUC: [European social partners framework agreement on digitalisation](#) [Acordo-quadro dos parceiros sociais europeus sobre a digitalização] Parlamento Europeu: [Resolução de 21 de janeiro de 2021 sobre o direito a desligar](#))

O incremento do teletrabalho aconteceu entre os anos 2020 e 2021 no âmbito da pandemia COVID 19, como uma das formas de evitar o contágio do vírus. Em Portugal, o artigo 6º do Decreto-lei 2-A/2020, de 20 de março, impôs a obrigatoriedade do teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que fosse tecnicamente viável, tendo em conta a natureza das funções exercidas.

Pouco tempo depois, a Resolução do Conselho de Ministros nº70-A/2020, de 11 de setembro, veio declarar situação de contingência no âmbito da pandemia COVID19, identificando como medidas de prevenção e mitigação dos riscos de contágio a manutenção das situações de obrigatoriedade de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permitisse, Decreto-lei nº79-A/2020, de 1 de outubro.

A Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, vem modificar o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Este salienta que “O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.”

Segundo a APD – Associação para o Progresso da Direção de Empresas (2021), atualmente tem-se vindo a verificar a diminuição do trabalho remoto em tempo integral e teletrabalho, em função do aumento do trabalho híbrido.

2.2 Trabalho Híbrido

No modo de trabalho híbrido, os colaboradores alternam o contexto físico dos seus dias de trabalho entre o local da entidade empregadora (i.e., trabalho presencial) e a sua residência (i.e., trabalho remoto) (APD, 2021).

Assim, neste sistema de trabalho, um trabalhador pode desenvolver a sua atividade tanto no escritório como em casa “ou num escritório fora de casa dedicado ao teletrabalho ou noutra local, como num café” (Eurofound, 2022).

A distribuição semanal dos períodos de teletrabalho e de trabalho presencial varia muito, e.g., “um, dois ou mais dias de teletrabalho por semana” (Eurofound, 2023).

Trabalho híbrido é uma realidade que ganhou destaque, especialmente após as mudanças impostas pela pandemia da COVID19. Paralelamente ao incremento do sistema de trabalho híbrido, as questões relativas às suas implicações na vida quotidiana, quer no equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, na saúde e no bem-estar do trabalhador, quer na organização das entidades empregadoras, entraram para a agenda dos responsáveis políticos em muitos países da União Europeia.

No entanto, em Portugal não existe ainda uma legislação específica que regule o trabalho híbrido. Segundo a APD (2021), a introdução deste sistema de trabalho continua a ser um verdadeiro desafio para as empresas, em especial no que diz respeito à comunicação e aos aspetos jurídicos. Este permite flexibilidade de trabalho ao trabalhador e implica possíveis reestruturações na entidade patronal.

A APD (2021) refere cinco indicadores que fundamentam o trabalho híbrido, nomeadamente:

1. *Flexibilidade e conciliação sem perder a interação social*, i.e., a força de trabalho ganha flexibilidade e a capacidade de conciliar trabalho e vida familiar. A possibilidade de trabalhar em

casa permite que economize em tempo nas deslocações. Por outro lado, os dias de trabalho presencial permitem que não se perca as relações interpessoais.

2. *Um modelo que serve para atrair e reter talentos*, i.e., devido à sua flexibilidade, o modelo de trabalho híbrido pode aliciar e reter talentos que vivem mal em sistemas mais rígidos e imutáveis, tornando-se um acréscimo aquando das negociações para a contratação de um candidato ou para convencer um trabalhador a ficar na empresa.

3. *Funcionários felizes, maior desempenho e produtividade*, i.e., o desempenho do funcionário pode estar relacionado com o bem-estar. A flexibilidade e autonomia na escolha do seu local de trabalho viabiliza ou pode traduzir menos stress e maior desempenho, o que, em última análise, significa maior produtividade para a empresa.

4. *Digitalização da empresa e atualização da forma de trabalho*, i.e., exigem ao trabalhador uma atualização constante ao nível da digitalização e um processo de estabelecimento de regras e controlo, para que não cause desinteresse por parte da equipa de trabalho. Exige ferramentas tecnológicas seguras, de modo a minimizar riscos à segurança cibernética ou proteção de dados.

5. *Repensar o papel do escritório*: todas as mudanças levam a um repensar do papel do escritório. No trabalho híbrido, ainda existe uma série de atividades para as quais é necessário um espaço físico.

Tendo em consideração todos os itens, o modelo de trabalho híbrido representa uma verdadeira mudança de padrão. Uma etapa entre o modelo presencial e o teletrabalho, que permite ter uma estrutura física mínima e, ao mesmo tempo, dar flexibilidade à organização. Este tipo de trabalho requer organização e capacidade de gestão remota adaptada aos novos tempos, permitindo centralizar tarefas que não podem ser realizadas remotamente. No entanto, os seus benefícios não isentam, como será referido mais tarde neste trabalho, aspetos negativos.

3. Satisfação Ocupacional

O conceito de satisfação no trabalho tem vindo a ser relacionado com o comportamento e a motivação para a realização de tarefas. Na realidade, a satisfação no trabalho tem sido identificada como um dos fatores de maior importância para a eficiência e eficácia de qualquer organização, afirmando-se que o sucesso da organização está dependente dos comportamentos e resultados dos seus funcionários (Sahito & Vaisanen, 2017).

A palavra satisfação tem origem etimológica no latim – “satisfacione” e quer dizer “acto ou efeito de satisfazer ou de satisfazer-se; contentamento; alegria; aprazimento; (...)”.

A palavra trabalho deriva do latim *tripalium* ou *tripalus*, "acto ou efeito de trabalhar, exercício de atividade humana, manual ou intelectual, produtiva, serviço, lida;" (...) (Dicionário Língua Portuguesa, 1999).

A definição de satisfação no trabalho é muito subjetiva, porque está associada às expectativas, às experiências, à ambição e à realidade de cada indivíduo no ambiente de trabalho; Robbins refere-a "como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza" (2002, p.74).

A satisfação no trabalho é definida por Locke (1969, 1976) como o resultado da avaliação que o trabalhador faz sobre o seu trabalho ou a realização dos seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Este autor defende a diferença entre valores e necessidades. As necessidades referem-se à sobrevivência e ao bem-estar do indivíduo, sendo inatas e comuns a todos. Os valores são diferentes de indivíduo para indivíduo, estes vão de encontro ao que o indivíduo deseja ou percebe como benéfico. Considera ainda que a satisfação no trabalho é um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo. Por se tratar de um estado emocional, a satisfação inclui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação).

De acordo com Graça (1999), a satisfação profissional resulta da avaliação periódica que cada trabalhador faz, de forma instantânea e empírica, do grau de realização dos seus valores, necessidades, preferências e expectativas profissionais. Considera ainda este autor que a satisfação resulta da percepção individual de que aquilo que recebe é justo ou está de acordo com aquilo que esperava obter, o que pode ser um importante indicador do clima organizacional e da avaliação das organizações.

Vários autores salientam que a satisfação no trabalho está relacionada com as recompensas e a justiça distributiva (Martin & Benett, 1996), i.e., através da justiça distributiva é possível alcançar a satisfação dos trabalhadores, mas só através da justiça procedimental e interacional é possível promover a motivação dos mesmos (Cunha et al., 2004).

Segundo Juárez e colaboradores, não existe um único modelo explicativo ou unânime sobre a definição de satisfação no trabalho pois trata-se de um construto que é composto por vários fatores específicos de trabalho, compreende características individuais e relações de grupo fora do trabalho. Assume assim que a satisfação e a insatisfação no trabalho são dois fenômenos distintos e separados. Portanto, não devem ser medidos como um espectro contínuo, mas como construtos diferentes de acordo com o modelo de Herzberg. Por esta razão, é importante realizar estudos relacionados com a satisfação organizacional que permitam uma administração adequada dos recursos humanos (Míron Juárez et al., 2020).

3.1 Fatores Associados a Satisfação Ocupacional

A satisfação no trabalho tem sido foco crescente de estudos. Segundo Martinez et al. (2003), o interesse decorre da influência que esta pode exercer sobre o trabalhador, afetando a sua saúde física e mental, atitudes, comportamento profissional, social, tanto com repercussões para a vida pessoal e familiar do indivíduo, como para as organizações.

Muitos foram os referenciais teóricos que surgiram sobre a satisfação no trabalho.

3.2 Modelos teóricos associados à Satisfação no Trabalho

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, 2018) refere que as teorias de satisfação no trabalho têm uma forte sobreposição com as teorias que explicam a motivação humana. Entre estas, as que são mais referidas na literatura são: *A Teoria da Hierarquia de Necessidades Humanas* (Maslow, 1943) e a Teoria dos Dois Fatores, de Herzberg (1959).

- *Teoria da hierarquia de necessidades Humanas (Maslow, 1943)*

A teoria sugere que as necessidades humanas se hierarquizam em cinco níveis ascendentes de necessidades (Figura 1), das mais básicas a progressivamente mais complexas, a que acedem um menor número de sujeitos. O nível um diz respeito às necessidades Fisiológicas, a que se seguem as de Segurança, as Sociais, as de Status - Estima e as de Auto-Realização.



FONTE: PORTAL GOV.BR

FIGURA 1 PIRÂMIDE DE MASLOW

As necessidades fisiológicas dizem respeito à sobrevivência e à homeostase do organismo; as necessidades de segurança dizem respeito à segurança tanto física como emocional, familiar e social; as necessidades sociais são representadas pelo desejo de interagir socialmente, ser estimado e aceito, de pertencer a um grupo, necessidades de amizade e de amor; as de estima

dizem respeito à necessidade do indivíduo em manter a autoestima e ter a estima de outros, de desenvolver sentimentos de confiança, valor, capacidade, poder, prestígio, de ser útil e necessário; por fim, no cume da pirâmide, a necessidade de autorrealização (ou auto-atualização) refere-se ao autodesenvolvimento e à tendência dos indivíduos em tornar reais os seus potenciais.

A hierarquia de necessidades de Maslow foi desenvolvida para explicar a motivação humana em geral. Segundo EU-OSHA (2018) os seus princípios essenciais são aplicáveis ao ambiente de trabalho. Por exemplo, dentro de uma organização, compensação financeira e assistência médica são alguns dos benefícios que ajudam um funcionário a atender às suas necessidades fisiológicas e, conseqüentemente, à sua satisfação com o trabalho.

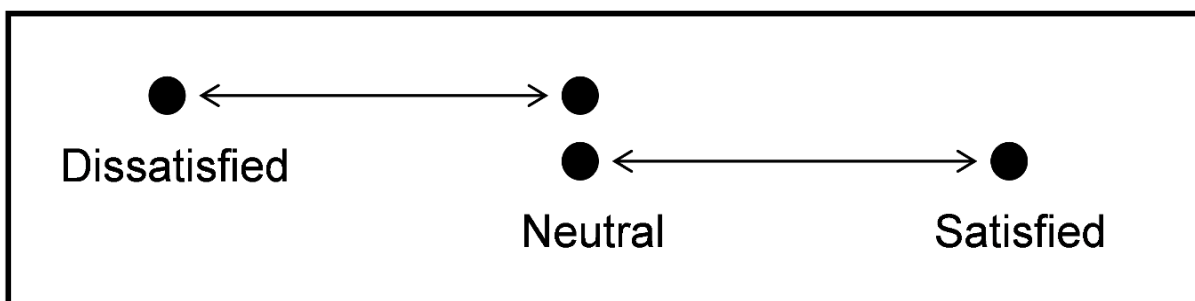
-Teoria dos dois fatores - Herzberg (1959)

Herzberg publicou em 1959, no livro *The Motivation to Work* — “A Motivação para Trabalhar”, a Teoria dos Dois Fatores, teoria da motivação-higiene (Figura 2). Esta teoria tem como foco a motivação e satisfação. O objetivo é entender os fatores que causam insatisfação e aqueles que são os responsáveis pela satisfação no ambiente de trabalho.

Herzberg (1959) sugere que a satisfação e a insatisfação no trabalho não são dois extremos opostos do mesmo continuum, mas sim dois conceitos separados e, às vezes, até mesmo não relacionados.

Este autor concluiu que, no trabalho, a satisfação e a insatisfação são o produto de dois fatores separados, nomeadamente:

1. Fatores motivacionais – são satisfatórios e se prendem com realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade, avanço e crescimento pessoal;
2. Fatores de higiene – são insatisfatórios e envolvem: segurança no trabalho, vida pessoal, salário, relações interpessoais, condições de trabalho, política da empresa, status e supervisão. (Herzberg et al., 1959).



Fonte: Chiavenato (2000, p.83)

FIGURA 2 REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DESCRIÇÃO HERZBERG

A SATISFAÇÃO DEPENDE DOS FATORES MOTIVACIONAIS; A INSATISFAÇÃO, DOS FATORES HIGIÊNICOS:

TABELA 1 TEORIA DOS DOIS FATORES HERZBERG

| Fatores que levam à insatisfação (Higiênicos) | Fatores que levam à satisfação (Motivadores) |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Política da Empresa | Crescimento |
| Condições do ambiente de Trabalho | Desenvolvimento |
| Relacionamento com outros funcionários | Responsabilidade |
| Segurança | Reconhecimento |
| Salário | Realização |

FONTE: CHIAVENATO (2000, P.83)

Assim, fatores 'motivadores' como pagamento e benefícios, reconhecimento e realização precisam ser atendidos para que um funcionário fique satisfeito com o trabalho. Por outro lado, fatores de 'higiene' (como condições de trabalho, políticas e estrutura da empresa, segurança no trabalho, interação com colegas e qualidade da gestão) estão associados à insatisfação no trabalho. Vários autores referem que satisfação no trabalho exerce influência sobre o trabalhador, manifestando-se na saúde, qualidade de vida e comportamento, com consequências para os indivíduos, bem como para as organizações.

Locke (1976) e Rocha (1996) defendem que a satisfação no trabalho influencia o comportamento dentro e fora do trabalho, ou seja: é um dos principais componentes de satisfação para com a vida.

Outros autores consideram satisfação como uma atitude. Para Rego (2001), a satisfação no trabalho está relacionada com o tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Já Robbins (2002) define satisfação no trabalho "como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza". Este autor considera que o homem possui uma reação ativa às situações de trabalho que não o satisfazem. Esta concepção aborda a satisfação e a insatisfação no trabalho como distintas, sendo que a insatisfação está relacionada com os fatores que determinam o trabalho, como ambiente, recompensas e chefia, sendo essa concepção baseada na Teoria de Herzberg (Herzberg, 1971).

Sánchez-Sellero et al. (2014) menciona a satisfação no trabalho como um constructo multidimensional que envolve a avaliação das características do indivíduo, do ambiente de trabalho ou a combinação de ambas, e que resulta numa percepção de que o trabalho cumpre as expectativas da pessoa.

3.3 Fatores determinantes de satisfação no trabalho

Vários são os autores que referem a satisfação no trabalho como um tema dominante na psicologia organizacional (Lu et al., 2005). Num estudo realizado em Itália por Manisera et al. (2005), verificou-se que os fatores que influenciavam a satisfação no trabalho diziam respeito à promoção e perspectivas na carreira. No entanto, outros fatores como o relacionamento com a chefia e os colegas, a independência, o reconhecimento, a estabilidade no emprego, o ambiente físico, os benefícios e a remuneração, também tinham fortes influências na satisfação no trabalho.

Laschinger e Zheng (2016) organizaram os fatores de satisfação no trabalho em cinco categorias: fatores individuais do trabalhador e.g., o humor e a personalidade dos trabalhadores; fator de suporte ou apoio organizacional, (i.e., extensão em que os funcionários acreditam que a sua organização se importa com eles); fator superior ou suporte social, (i.e. o apoio é tangível que um funcionário pode receber para concluir as tarefas de trabalho, permitindo-lhes obter uma sensação de domínio) ; fator colegas de trabalho, (i.e., suporte emocional, social e suporte instrumental dos colegas de trabalho) e o fator condições de trabalho (e.g., o salário, a carga horária de trabalho, a situação e segurança do emprego, a autonomia no trabalho e a sua participação na tomada de decisão).

É, no geral, aceite que a satisfação no trabalho tem vários impactos ou consequências, quer para o trabalhador quer para a entidade empregadora.

3.4 Consequências da insatisfação ocupacional

Num estudo sobre as consequências da insatisfação no trabalho, Henne e Locke (1985) verificaram que trabalhadores mais satisfeitos apresentam menor incidência de problemas de saúde e maior longevidade e identificaram associações entre o nível de satisfação e danos físicos (i.e., fadiga, dificuldade respiratória, dor de cabeça, perda de apetite, doença cardíaca). Os autores alertam que esses resultados devem ser ponderados, ao nível da satisfação no trabalho, porque podem ser influenciados pelo estado de saúde ou por algum outro fator em comum.

A satisfação no trabalho tem efeitos que não se reduzem ao espaço profissional. Zalewska (1996), num estudo com trabalhadores bancários da Polónia, verificou uma relação significativa positiva entre satisfação no trabalho e satisfação com a vida. Nesse estudo, os bancários insatisfeitos com o trabalho mostraram ser um grupo de risco elevado para a ocorrência de problemas de saúde; eram mais suscetíveis à ansiedade depressiva em situações difíceis e ressentiam-se mais dos

efeitos do stress causado por sobrecarga, apresentando sintomas como dores de cabeça, cansaço, corpo tenso, fraqueza muscular e dificuldades respiratórias com mais frequência.

Autores como Aasland et al., (1997) estudaram queixas de saúde e stress no trabalho em médicos noruegueses e identificaram que o baixo nível de satisfação no trabalho estava significativamente associado com relatos de saúde subjetiva insatisfatória, operacionalizado por alto nível de queixas subjetivas de saúde.

Por sua vez, Peterson e Dunnagan (1998), num estudo com uma amostra de empregados da Universidade Estadual de Montana nos Estados Unidos da América, verificaram que pessoas satisfeitas com os seus empregos são mais saudáveis tanto física como psicologicamente.

Também Takeda et al., (2002) num estudo sobre as associações entre fatores relacionados com o trabalho e a saúde mental em assistentes sociais de repartições da previdência social no Japão, identificaram uma forte associação entre satisfação e esgotamento (Burnout) e depressão.

Locke (1984) refere que a satisfação no trabalho exerce influência sobre o estado emocional do indivíduo, manifestando-se na forma de alegria decorrente da satisfação, ou na forma de sofrimento decorrente da insatisfação. Outros autores, como Parker et al., (1997) referem que a satisfação com aspetos psicossociais do trabalho é vista como um dos componentes da felicidade no trabalho e tem sido operacionalizada como um dos fatores representativos de bem-estar do trabalhador.

A satisfação no trabalho insere-se no âmbito do comportamento organizacional, na medida em que afeta de forma direta os resultados de qualquer organização, uma vez que a satisfação pode levar a um melhor ou pior desempenho por parte dos funcionários (Ali & Anwar, 2021).

Identificam-se, ao longo de décadas, estudos que corroboram os efeitos negativos da satisfação e/ou insatisfação do trabalho, i.e., algumas definições sobre o tema satisfação no trabalho apresentam-se como divergentes. Alguns autores consideram-nas como um estado emocional, um sentimento, conforme apresentado anteriormente (Locke, 1969, 1976; Henne & Locke, 1985; Harris, 1989; Begley & Czajka, 1993; Wright & Cropanzano, 2000).

O impacto da insatisfação no trabalho no sistema organizacional tem mostrado efeitos negativos, incluindo a dificuldade em estabelecer limites entre o trabalho e o horário pós-laboral, a incapacidade de integrar responsabilidades profissionais e pessoais, a falta de comunicação com pares e com líderes, o que leva a perspetivas de carreira lentas e ao sentimento de isolamento do trabalho (Rembischevski & Caldas, 2020).

4. Riscos Ocupacionais

De acordo com a Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro, um risco é "(...) a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo".

O risco profissional resulta da combinação da probabilidade de ocorrência de um evento relacionado com o trabalho perigoso ou a exposição e a gravidade das lesões e problemas de saúde que podem ser causados pelo evento ou exposições do trabalhador, assumindo que existe exposição profissional (NP ISO 45001:2018).

De acordo com a NP ISO 31000:2018 – Gestão do risco, o processo de avaliação/gestão do risco é constituído por três etapas:

- 1) identificação do perigo (identificação dos fatores de risco);
- 2) análise do risco;
- 3) avaliação do risco.

Os riscos ocupacionais são um foco de atenção da Segurança e Higiene no Trabalho (SHT). De acordo com o manual da Inspeção Geral da Saúde (IGAS, 2018), segurança e saúde no trabalho inclui diversas dimensões e saberes com vista à melhoria das condições de trabalho, através da eliminação ou redução dos riscos e das suas consequências, mediante a criação de programas eficazes de prevenção e a criação de estruturas adequadas ao cumprimento dos objetivos consagrados na lei e nas boas práticas.

O conceito Avaliação de Risco manifesta-se no processo de identificação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, decorrentes de situações em que o perigo pode ocorrer. Esta avaliação envolve uma análise detalhada dos aspetos físicos, organizacionais, psicológicos e sociais em ambiente de trabalho, suscetíveis de influenciar a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores (IGAS, 2018).

Na literatura do manual da IGAS (2018), é referido que a definição de perigo e de risco diz respeito ao dano (i.e. a um efeito negativo com uma certa gravidade). Esses efeitos podem referir-se a:

1. Lesões físicas (fraturas, cortes...) portadoras de uma incapacidade de trabalho temporária ou permanente;
2. Doenças profissionais (tendinites, surdez...) com maior/menor duração, reversíveis ou não;
3. Problemas psicossociais (insatisfação, fadiga, depressão...);
4. Problemas de desconforto (postura, iluminação...).

É também referida a existência de um número ilimitado de perigos que podem ser encontrados em quase todos os locais de trabalho que, em função da probabilidade da sua ocorrência, se podem converter em riscos:

1. Químicos, resultantes de líquidos, sólidos, poeiras, fumos, vapores e gases;
2. Físicos, tais como o ruído, a vibração, a luminosidade insuficiente ou inadequada, a radiação e as temperaturas extremas;
3. Biológicos, como as bactérias, os vírus, os desperdícios sépticos e as infestações;
4. Psicológicos, resultantes do stress e da pressão;
5. Ergonómicos, associados à não aplicação dos princípios ergonómicos, como por exemplo, a má conceção das máquinas, dispositivos mecânicos e ferramentas utilizadas pelos trabalhadores, assentos desajustados, local de trabalho mal concebido;
6. Os que decorrem de práticas de trabalho deficientemente organizadas.

Existem fatores muito diversos que podem representar uma ameaça à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, no contexto laboral. No entanto, podem ser categorizados mediante a sua natureza ou origem. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017) sugere uma classificação dos Riscos Ocupacionais, segundo a estrutura abaixo indicada:

1. Mecânicos - Quedas em altura, Quedas ao mesmo nível, Entalamentos, Golpes, Quedas de objetos, Cortes, Choques, Projeção de objeto;
2. Eléctricos - Contacto direto, Contacto indireto, Eletricidade estática;
3. Físicos - Iluminação, Ruído, Radiações ionizantes, Radiações não ionizantes, Temperaturas baixas, Temperaturas altas, Vibrações;
4. Químicos - Poeiras, Gases e vapores detetáveis organolepticamente, Gases e vapores não detetáveis organolepticamente, Líquidos, Fumos;
5. Biológicos - Vírus, Bactérias, Fungos, Parasitas;
6. Ergonómicos - Sobrecargas e sobre esforços, Postura de trabalho, Projeto do posto de trabalho;
7. Psicossociais - Monotonia, Sobrecarga horária, Sobrecarga de trabalho, Atendimento público, Stress individual, Stress organizacional de grupo;
8. Ordem e limpeza - Ordem, Armazenamento, Asseio;
9. Incêndios - Combustíveis sólidos, Combustíveis líquidos, Combustíveis gasosos, De origem elétrica, Combinações, Explosões.

Para além dos tipos de riscos mencionados, temos de salientar sempre a existência da imprevisibilidade humana. Arent (2007) refere que o facto de o homem ser capaz de agir significa que se pode esperar dele o inesperado, que ele é capaz de realizar o infinitamente improvável. E isto, por sua vez, só é possível porque cada homem é singular.

No que respeita à prevenção de riscos profissionais, a legislação portuguesa obriga todas as entidades empregadoras a criarem serviços de Segurança e Saúde no Trabalho.

A Lei-Quadro de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho estipula as seguintes obrigações:

Assegurar condições de segurança e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com a planificação da prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

A Diretiva-Quadro 89/391/CEE, de 12 de junho, o diploma nuclear da União Europeia (UE), neste âmbito, assume “realçar a importância das novas formas de gestão da saúde e da segurança no quadro dos processos gerais de gestão”. Delineia os 5 princípios gerais da prevenção dos riscos profissionais: Identificação dos riscos, Avaliação dos riscos, Planificação da prevenção, Implementação das medidas de prevenção, Comunicação com os trabalhadores.

Para a EU-OSHA (2021), os maiores desafios em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST), são os riscos psicossociais.

As entidades patronais devem estar a par dos riscos relacionados com a realização do trabalho híbrido e/ou teletrabalho. A OIT(2020) refere como potenciais riscos nesse sistema de trabalho: o stress devido à sobrecarga de tarefas, causando fadiga e dificuldades em desligar do trabalho e descansar adequadamente; o aumento do consumo de álcool e/ou de drogas recreativas, que aumentam emoções negativas, agressão e violência e diminuem o desempenho; o sedentarismo por permanecer muito tempo na mesma posição e o respetivo mobiliário que poderá não ser adequado e que pode causar perturbações musculares, obesidade, entre outros problemas de saúde; a lentidão e instabilidade da internet e das tecnologias que geram frustração e irritabilidade e, por último, o risco de *Burnout* e de sentimento de exclusão devido aos longos períodos de isolamento.

Em Portugal, encontra-se instituído o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, regulamentado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, centrado na promoção e na avaliação, a nível nacional, das medidas de políticas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, devendo ser assegurada a consulta e a participação das organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores. As organizações de empregadores e trabalhadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) devem integrar:

- a) O Conselho Nacional de Higiene e Segurança no Trabalho (C�HST);
- b) O Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

4.1 Consequências dos Riscos

Santos e Almeida (2016), num estudo sobre a exposição a inúmeros fatores de risco ocupacionais, salientam que a maioria dos trabalhadores não se apercebe da importância ou intensidade de alguns riscos, e por vezes, menosprezam algumas medidas de proteção coletiva e/ou individual.

A EU-OSHA (2024) alerta para os riscos psicossociais e para todas as consequências que daí resultam para a saúde física e mental dos trabalhadores. Para além dos efeitos individuais, os riscos psicossociais também irão impactar negativamente na eficiência das entidades patronais.

Os acidentes e doenças profissionais podem ter um grande impacto no funcionamento das organizações e representam muitas vezes custos cujos contornos nem sempre são fáceis de apurar, em parte, devido à dificuldade em determinar, com rigor, quais os elementos que o integram e o ónus específico real de cada um (IGAS, 2018).

4.2 Riscos Ocupacionais e Satisfação no Trabalho Híbrido

A satisfação no trabalho híbrido tem sido alvo de estudos que têm vindo a avaliar os benefícios e os riscos deste sistema de trabalho. Peterson et al., (2010) relacionam a satisfação no trabalho com uma interação entre o conhecimento e o afeto, ou a reflexão e os sentimentos, bem como com uma avaliação geral do seu trabalho, considerando diferentes dimensões como a satisfação do salário, colegas de trabalho, da hierarquia e do próprio trabalho.

A este respeito, Gonçalves (2022) realizou um estudo com 1226 membros de empresas, que teve como objetivo obter conhecimento sobre a perceção dos trabalhadores em relação à forma como viveram a experiência de trabalho híbrido. Neste estudo, os autores concluíram que existe maior satisfação com o trabalho híbrido (81%) e menor nível de satisfação com o modelo de trabalho presencial (50%). O fator mais relevante para escolher trabalhar remotamente foi a poupança de tempo em deslocações, seguido da maior tranquilidade e concentração no trabalho e de mais tempo para o próprio e família. Inversamente, o gosto de trabalhar com colegas em equipa e a aquisição de conhecimento através da partilha informal entre colaboradores é mais valorizada por quem está em modo presencial.

Também Pinheiro (2023), num estudo sobre novas formas de trabalho, realizado através de uma amostra de seis entrevistas, verificou que os participantes consideravam que no regime de trabalho híbrido conseguiam, de forma mais facilitada, conciliar os papéis pessoais e profissionais, tal como uma redução das despesas de deslocação, não estando sujeitos a tanto stress. Neste estudo, os profissionais assumiram que o regime híbrido é uma medida de flexibilidade organizacional, trazendo mais vantagens para os trabalhadores do que desvantagens.

Quanto aos riscos, Pinheiro (2023) evidencia o impacto negativo na dimensão social, o prolongamento dos horários de trabalho, o isolamento social, bem como a dificuldade ao nível da relação com os colegas.

Relativamente aos custos do trabalho híbrido, Haubric (2020) refere o aumento das horas trabalhadas, a transferência dos custos (o aumento de gasto ao nível de água, luz, aquecimento/arrefecimento do espaço de trabalho), em questões relativas à monopolização do espaço familiar pelo trabalho (não existir um espaço reservado para trabalhar). A tendência para a individualização do trabalho, com consequências como o isolamento social, profissional e político. Na realidade, segundo Haubric (2022), pode acontecer uma mudança cultural na sociedade, com vulnerabilidade para as relações ligadas ao trabalho e fragilidade referente ao trabalho coletivo e ao isolamento social. As atividades e rotinas que habitualmente eram exercidas em equipa são alteradas para um ambiente de comunicação eletrônica, ocorrendo menor relação interpessoal formal e informal, originando isolamento.

Seguindo uma abordagem similar, também Chahad (2021) refere que o trabalho à distância traz novas pressões, pode levar ao isolamento, dificulta a comunicação entre colegas e equipas. A dimensão social do trabalho (socialização) ficará comprometida. Segundo este autor, afirmar que todos os profissionais podem ter ganhos neste tipo de contratação é algo perigoso pelas questões ligadas à saúde física e psicológica. Por exemplo, quanto à saúde física, parte do princípio de que o ambiente das empresas se encontra ergonomicamente adaptado a execução das atividades quotidianas e que o mesmo “nem sempre é encontrado no seu lar”. Deste modo, podem ser desenvolvidas doenças musculares graves, afetando os tendões, a coluna e a parte psicológica dos trabalhadores, devido ao ambiente cada vez mais competitivo e imposto pelo trabalho contemporâneo. Este tipo de condição, adicionada à ausência de um ambiente ergonômico, pode trazer a longo prazo doenças laborais (Schneider, 2021).

Vários autores através de revisão literária, fundamentada em onze artigos científicos, evidenciam um conjunto de benefícios e riscos do teletrabalho (Figueiredo et al., 2021).

Como apresentado na Tabela 2, os autores identificaram os benefícios e os riscos do ponto de vista dos trabalhadores, e na Tabela 3 identificaram no ponto de vista da entidade patronal:

TABELA 2 BENEFÍCIOS E RISCOS PARA O TRABALHADOR

| BENEFÍCIOS: | RISCOS: |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> •Flexibilidade horária •Deslocações reduzidas •Maior autonomia •Maior concentração e produtividade •Motivação e satisfação profissional •Equilíbrio entre vida familiar e vida profissional •Risco reduzido de doenças e acidentes •Redução de gastos (com combustível, transportes, portagens, alimentação fora de casa, vestuário ...) | <ul style="list-style-type: none"> • Isolamento •Falta de suporte tecnológico por parte da empresa •Distração externa •Stress •Dificuldade de progressão na carreira •Condições ergonómicas desfavoráveis •Falta de visibilidade do trabalho •Sobrecarga horária e de trabalho •Ruídos domésticos •Maior risco de perder o emprego •Esgotamento psicológico |

Fonte: Elaborado a partir de Figueiredo et al. (2021)

TABELA 3 BENEFÍCIOS E RISCOS PARA AS ORGANIZAÇÕES

| BENEFÍCIOS: | RISCOS: |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> •Aumento de produtividade •Diminuição de custos (de ocupação de espaço, infraestruturas, manutenção, energia, etc.) • Infraestruturas reduzidas •Absentismo praticamente nulo •Retenção de competência •Aumento da motivação •Flexibilidade organizacional | <ul style="list-style-type: none"> •Custo da implementação do teletrabalho •Exploração do trabalhador •Segurança da informação •Dificuldade em supervisionar e coordenar o trabalho •Processo de seleção e recrutamento |

Fonte: Elaborado a partir de Figueiredo et al. (2021)

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2023), esclarece que o trabalho à distância e híbrido, quando sustentado num acordo entre trabalhador e a entidade empregadora, permite uma maior flexibilidade e um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, com um

impacto positivo na motivação e no empenho dos trabalhadores e, conseqüentemente, na sua produtividade.

No relatório sobre SST, EU-OSHA (2023) menciona como benefícios a redução nos acidentes e nos tempos de deslocação de casa para o trabalho. Refere que o trabalho à distância permite que os trabalhadores sejam retirados de ambientes de alto risco ou deixem de desempenhar tarefas de risco quando o trabalho pode ser realizado remotamente. Como benefícios, sugerem ainda maior autonomia e flexibilidade, melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar, melhoria da motivação e da produtividade. Quanto aos riscos e desafios, o documento refere o isolamento social e o trabalho isolado, enfraquecimento das relações interpessoais, intensificação do trabalho, horário de trabalho longo ou irregular, conflitos entre a vida privada e a vida profissional, que podem ter um impacto negativo na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, disponibilidade contínua solicitada, distanciamento da monitorização e vigilância digitais, falta de informação sobre a prevenção para a Segurança e Saúde no Trabalho em locais de trabalho à distância e virtuais; a inadequação do equipamento de teletrabalho ou falta de instalações adequadas em casa, pode gerar riscos físicos (músculo-esqueléticos, visuais, elétricos, etc.); realizar avaliações de riscos fora das instalações das entidades empregadoras são também riscos comuns neste regime de trabalho.

4.3 Fatores que Contribuem para os Benefícios e para os Riscos do Trabalho Híbrido

Segundo a EU-OSHA (2023), a transição para o trabalho híbrido assumiu um papel central nos locais de trabalho, tornando-se deveras importante salientar as suas repercussões nas condições de trabalho e em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Os longos períodos de trabalho sedentário, a falta de exercício físico, o trabalho isolado, o contínuo entre o trabalho remunerado e a vida privada, a possível intensificação do trabalho, os horários de trabalho irregulares e o stress são alguns dos riscos que podem ter um impacto significativo na saúde dos trabalhadores. Importa referir que, não sendo um procedimento fácil para as entidades empregadoras assegurarem a realização das tradicionais avaliações dos riscos para a saúde e a segurança no domicílio dos trabalhadores, as avaliações, a realizar pelos Técnicos de Segurança e Saúde no Trabalho, são fundamentais para garantir a prevenção ou a minimização dos fatores de risco associados ao trabalho remoto.

Quanto às entidades empregadoras, (EU-OSHA, 2023) no mesmo documento, salienta que reduzir custos é um objetivo constante nas empresas, o que pode ser facilitado pelo trabalho híbrido. A

redução do número de pessoas a utilizar o espaço da entidade patronal contribui para a economia de água, eletricidade, materiais de escritório, entre outros.

5. Enquadramento do Tema no Âmbito da Segurança no Trabalho

O trabalho ocupa uma parte significativa da vida do Homem, pelo que a garantia de segurança e saúde nos locais de trabalho é um direito de todos os trabalhadores, onde diariamente se encontram expostos aos mais diversos fatores que interferem no bem-estar e condicionam o desempenho profissional.

É a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (alterado pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto).

O conceito da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) reporta-nos para o conceito de ambiente saudável, o qual se encontra, por definição, inerente a um local de trabalho seguro (IGAS, 2018).

O portal de serviços públicos (SST) refere: o trabalhador tem direito a trabalhar em condições que protejam a sua saúde e garantam a sua segurança em todos os aspetos relacionados com a sua função. Quanto a responsabilidades gerais da entidade patronal, o trabalhador tem direito a trabalhar em condições que protejam a sua saúde e garantam a sua segurança em todos os aspetos relacionados com a sua função, tendo o empregador o dever de respeitar e aplicar, no mínimo, os princípios gerais de Segurança e Saúde no Trabalho (Código do Trabalho, Art.º 281º a 284º).

Em termos de medidas de prevenção, o empregador deve informar os seus trabalhadores sobre aspetos relevantes para a proteção da sua saúde e segurança, bem como a de terceiros. E deve ainda assegurar a formação adequada aos trabalhadores, para prevenir os riscos associados à respetiva atividade.

Existem quatro tipos de organização previstos pela lei em termos de Organização dos Serviços de SST, cuja fiscalização está a cargo da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT): Serviços internos, Serviços externos, Serviços comuns, Empregador ou trabalhador(s) designado(s).

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) refere que o trabalho híbrido combina o trabalho à distância com o trabalho presencial; esta agência lançou uma campanha «Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis 2023-2025» à escala europeia, com vista a sensibilizar sobre as implicações para a segurança e saúde no trabalho que decorre da utilização de tecnologias digitais.

Referem que a utilização da tecnologia pode ser segura e produtiva quando concebida e implementada com primazia. O trabalho à distância evidencia um agravamento das responsabilidades da vida profissional e da vida pessoal; este tem sido associado a riscos psicossociais e físicos.

Foi possível identificar o teletrabalho como uma estratégia de atuação que, quando implementado em contexto de empresas, proporciona condições sustentáveis de produção e vantagem competitiva. Muito embora lhe sejam reconhecidos alguns pontos menos positivos como o isolamento social e dias de trabalho mais longos, não deixa de apresentar inúmeras vantagens, tanto para as empresas como para a própria sociedade e fundamentalmente para o trabalhador, sendo fonte de bem-estar e de satisfação, ao proporcionar melhor interação com a vida familiar e melhorias substanciais em termos de qualidade de vida (Figueiredo et al., 2021).

Os estudos sobre o teletrabalho em Portugal são escassos. É uma evidência que as empresas portuguesas ainda demonstram dificuldade e certa resistência quanto à sua implementação, muito embora as investigações enfatizem os benefícios do trabalho à distância (Figueiredo et al., 2021).

A Agência Europeia para a Segurança no Trabalho refere que as organizações têm um papel crucial na prevenção dos riscos relacionados com o trabalho e que a realização de uma avaliação dos riscos deve abranger o trabalho à distância, em conformidade com a legislação nacional e da União Europeia. Refere também que quando o trabalho é realizado fora das instalações do empregador, as condições de trabalho e os riscos em matéria de SST são mais imprevisíveis, não podendo ser diretamente controlados pela empresa; neste sentido, é muito importante a participação do empregador e dos trabalhadores no processo de avaliação dos riscos.

Trabalho seguro e saudável é o que todos pretendemos; no entanto, o que se verifica é uma reduzida prevalência de estudos na área da Segurança e Saúde no Trabalho híbrido e/ou teletrabalho.

Considerando a relevância do conhecimento da experiência dos trabalhadores que vivem já há algum tempo na modalidade de trabalho híbrido, este estudo tem como objetivo geral: Avaliar o grau de satisfação e a perceção de riscos ocupacionais em profissionais que trabalham num “sistema híbrido”.

Definem-se como objetivos específicos:

- (1) Avaliar a perceção da satisfação geral com o trabalho;
- (2) Avaliar riscos Psicossociais nos domínios: Apoio Social, Stress comportamental, Conflito Trabalho-família, Indicadores de Saúde e Auto-eficácia;

- (3) Descrever a percepção dos sujeitos quanto à Conciliação de Papéis e Responsabilidades nos Domínios do Trabalho e da Família
- (4) Avaliar a percepção relativamente à Experiência do Trabalho Híbrido nos domínios concentração, percepção da produtividade, intenção de continuar em trabalho híbrido e satisfação;
- (5) Identificar diferenças considerando as variáveis sociodemográficas e as variáveis relativas às condições de trabalho;
- (6) Verificar as associações entre Satisfação e Percepção de riscos.

Capítulo II – Metodologia

1. Materiais e Métodos

1.1 Tipo de estudo

O presente estudo define-se como transversal, quantitativo, descritivo e correlacional. Foi realizado numa Entidade Pública da Administração Direta e Indireta do Estado da área Governativa do Ambiente que integra uma população de 490 sujeitos. A amostra foi de conveniência.

1.2 População

Contexto Organizacional onde se realizou o estudo:

O Ministério do Ambiente e Energia (MAEn). O MAEn é o departamento governamental que tem por missão formular, conduzir, executar e avaliar as políticas de ambiente, água, resíduos, clima, proteção do litoral, conservação da natureza, biodiversidade, energia e geologia, numa perspetiva de desenvolvimento sustentável e de coesão social e territorial, bem como do ordenamento em matérias da sua competência, incluindo da orla costeira e do espaço rústico. E este Ministério exerce o poder de direção sobre:

a) A Secretaria-Geral do Ministério do Ambiente (SGA); é um serviço central da administração direta do Estado, onde estão refletidas atividades dos nossos Serviços – Prospetiva e Planeamento, Relações Internacionais, Contratação Pública, Gestão Financeira e Patrimonial, Recursos Humanos, Assuntos Jurídicos, Informação, Formação Profissional, Divulgação e Publicações - em consonância com as competências alargadas da Secretaria-Geral, num contexto de apoio técnico e administrativo aos membros do Governo integrados no MAEn e, todos os projetos, atividades e ideias que permitam a esta Secretaria-Geral contribuir para a efetiva melhoria do Serviço Público numa ótica de constante revitalização e renovação da Administração Pública, sita em Lisboa.

b) A Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEG).

O MAEn exerce poderes de superintendência e tutela sobre:

a) A Agência Portuguesa do Ambiente, I. P. (APA);

- b) O Laboratório Nacional de Energia e Geologia, I. P. (LNEG).
- c) O Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, I. P. (ICNF), relativamente às matérias da conservação da natureza e da biodiversidade, sem prejuízo do disposto no n.º 10 do artigo 27.º quanto às matérias de silvicultura, floresta, atividade cinegética e bem-estar animal.

A MAEn, conjuntamente com o Ministro Adjunto e da Coesão Territorial, com o Ministro da Economia e com o Ministro da Agricultura e Pescas, exerce o poder de direção, nas matérias da sua competência, sobre a Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (IGAMAOT).

Sem prejuízo dos poderes legalmente conferidos ao Conselho de Ministros, ao Ministro de Estado e das Finanças, ao Ministro Adjunto e da Coesão Territorial e ao Ministro das Infraestruturas e Habitação, a Ministra do Ambiente e Energia exerce as competências que lhe são conferidas por lei sobre as entidades do setor empresarial do Estado, no domínio das águas, dos resíduos, do ordenamento do território, da política de cidades, da energia, da geologia e da conservação da natureza e da valorização do património ambiental.

A MAEn exerce as competências que lhe são atribuídas pela lei sobre a ADENE - Agência para a Energia.

Encontra-se também na dependência da Ministra do Ambiente e Energia:

- a) O Conselho Nacional da Água (CNA);
- b) O Conselho Nacional do Ambiente e do Desenvolvimento Sustentável (CNADS);
- c) A Estrutura de Missão do Programa Temático Ação Climática e Sustentabilidade.

A sede deste Ministério é na Rua de «O Século», 51 Lisboa.

1.3 Caracterização da População

Atendendo aos objetivos do presente estudo, a divulgação do estudo para a recolha da amostra foi autorizada pelas entidades, Secretaria-Geral do Ambiente (SGA), Laboratório Nacional de Energia e Geologia (LNEG) e o Instituto Português do Mar e da Atmosfera, (IPMA). O estudo foi também autorizado a ser realizado no Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. – IMT.

O estudo foi publicitado via intranet para trabalhadores que exercem atividade nas seguintes entidades:

Secretaria-Geral do Ambiente, um serviço central da administração direta do Estado, onde estão refletidas atividades dos Serviços – Prospetiva e Planeamento, Relações Internacionais, Contratação Pública, Gestão Financeira e Patrimonial, Recursos Humanos, Assuntos Jurídicos, Informação, Formação Profissional, Divulgação e Publicações - em consonância com as competências alargadas da Secretaria-Geral, num contexto de apoio técnico e administrativo aos membros do Governo integrados no MAEn, sita em Lisboa; esta tem 140 trabalhadores em trabalho híbrido.

O Laboratório Nacional de Energia e Geologia (LNEG), é o laboratório do Estado que tem por missão impulsionar e realizar ações de investigação, de demonstração e transferência de conhecimento, de assistência técnica e tecnológica e de apoio laboratorial dirigidas às empresas, nos domínios da energia e geologia, sito em Alfragide, Amadora; esta tem 117 funcionários em trabalho híbrido.

O Instituto Português do Mar e da Atmosfera, I.P.(IPMA), é um instituto público, integrado na administração indireta do Estado. Assume as responsabilidades ao nível do território nacional nos domínios do mar e da atmosfera; concentra os seus esforços de investigação em projetos com utilização na atividade operacional, com a preocupação orientada para a salvaguarda de pessoas e bens. A sua sede situa-se em Lisboa; esta entidade detém 233 funcionários em trabalho híbrido.

A amostra foi constituída por sujeitos que respondiam aos seguintes critérios de inclusão:

A prestar serviço, direta ou indiretamente no Ministério do Ambiente, que tenham estado ou que ainda se encontram em trabalho híbrido, com mais de 18 anos.

Dos 490 profissionais que desenvolvem atividades em trabalho híbrido nas Entidades onde decorreu o estudo, 205 iniciaram a sua participação, mas destes só 160 responderam a todos os questionários, pelo que a análise foi realizada com 160 trabalhadores.

1.4 Procedimento de Recolha de Dados

A recolha de dados foi realizada, em colaboração com as Entidades, SGA, LNEG e IPMA através de um protocolo com questionários elaborados e divulgados digitalmente (via-email), de modo a possibilitar recolha de informações de forma eficaz para fins de análise.

Aos trabalhadores das Entidades que participaram foi explicado, através do protocolo de apresentação (apêndice), divulgado via intranet, os objetivos e a forma de participação.

Foi enviado um email para todos os colaboradores, com a apresentação do estudo e um link de acesso direto ao questionário.

A plataforma de resposta esteve ativa entre os meses março e julho de 2024.

Este estudo recebeu o parecer favorável da Comissão de Ética da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa.

1.5 Instrumentos de Medida

O protocolo de questionários utilizado no estudo foi construído tendo em consideração as variáveis incluídas nos objetivos.

É composto por 78 questões, dividido em seis Dimensões que correspondem às variáveis definidas nos objetivos.

As seis Dimensões incluem:

- 1) Informação Sociodemográfica,
- 2) Informação sobre Condições de Trabalho,
- 3) Avaliação da Satisfação no Trabalho;
- 4) Avaliação dos Riscos Psicossociais - i.e., relações interpessoais, apoio da chefia, saúde e bem-estar, e personalidade - auto-eficácia;
- 5) Escala de Conflito Trabalho-Família - i.e., reconciliação de papéis e responsabilidades nos domínios do Trabalho e da Família;
- 6) O balanço sobre a experiência do Sistema Trabalho Híbrido – i.e., o gosto/prazer da experiência, concentração, produtividade e a intenção de continuar a trabalhar de forma híbrida.

Após a autorização dos respetivos autores, na construção do protocolo foram utilizados os instrumentos validados e já utilizados em investigações similares.

- 1) Informação Sociodemográfica: o questionário sociodemográfico, construído para este estudo, procura recolher informação sobre os trabalhadores, nomeadamente a idade, o sexo, escolaridade, categoria profissional, estado civil e agregado familiar (e.g., se tem filhos e quantos?) e qual o distrito de residência.
- 2) Informação sobre Condições de Trabalho: é um módulo do questionário específico que procura recolher informação sobre as condições de trabalho, nomeadamente o tempo de serviço, o tempo de trabalho em sistema híbrido, se foi por escolha própria a escolha do regime de trabalho, se o aceitou sem ter sido pressionado(a), o tipo de escala, se é fixa ou variável, quantos dias em presencial e trabalho remoto, tipo de trabalho

BackOffice e ou *FrontOffice* e quando não está em presencial, qual o tipo de espaço onde realiza o trabalho.

- 3) A Satisfação com o trabalho, foi avaliada através da escala *Short Index of Job Satisfaction* (SIJS), através de 5 itens (e.g., Sinto-me bastante satisfeito/a com o meu trabalho), adaptado na escala original de 18 itens desenvolvida por Brayfield e Rothe (1951). A versão *SIJS* tem sido utilizada em diversos estudos e contextos, por exemplo no contexto laboral português (e.g., Sinval & Marôco, 2020). Trata-se de um instrumento que utiliza uma escala de *Likert*, de 1 a 5 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 a “Concordo Totalmente”. Valores mais elevados correspondem a maior satisfação. No que concerne à fiabilidade, a escala apresenta um Alfa de Cronbach de 0,632.

- 4) Para o *screening* de riscos Psicossociais utilizou-se a versão portuguesa do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSQ II* (Silva et al., 2011) e em conformidade com a versão original tem disponíveis três versões, sendo que neste contexto foi utilizada parte da versão longa, que avalia 8 dimensões através de 17 itens. As referidas dimensões podem ser agrupadas em fatores de risco, designadamente: Apoio Social de colegas, Apoio social da chefia, Saúde em Geral, Conflito Trabalho – Família, Problemas em Dormir, Vitalidade, Stress comportamental e Autoeficácia. Os itens são avaliados numa escala *Likert* que varia entre 1 e 5 valores, onde “1 – Nunca/Quase Nunca, 2 – Raramente, 3 – Às Vezes, 4 – Frequentemente e 5 – Sempre”. Quando apresenta valores elevados, tem uma aceção positiva, retratando uma situação mais favorável. (Silva et al., 2011; p. 38).

- 5) Para a averiguação da Conciliação de Papeis e Responsabilidades nos Domínios do Trabalho e da Família, foi utilizado a Escala Conflito Trabalho-Família (versão portuguesa de *Work-Family Conflict Scale - WFCS*) (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; versão portuguesa de Vieira, Lopez, & Matos, 2014): é uma escala de autorrelato com 18 itens, divididos em seis sub-escalas (conflito temporal trabalho-família, conflito emocional trabalho-família, conflito comportamental trabalho-família, conflito temporal família-trabalho, conflito emocional família-trabalho e conflito comportamental família-trabalho), organizados em torno de duas dimensões que contemplam ambas as direções do conflito (trabalho-família e família-trabalho). Estas dimensões integram três componentes cada uma: tempo (e.g., “O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria”), tensão (e.g. “Devido ao stress em casa, estou

muitas vezes preocupado(a) com assuntos familiares no trabalho”); e comportamento (e.g. “O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim em casa não resultariam no trabalho”). As respostas são avaliadas ao longo de uma escala de *Likert* de cinco pontos em que (1) corresponde a “discordo fortemente” e (5) a “concordo fortemente” (Vieira, Lopez & Matos, 2014). Valores mais elevados correspondem a Conflito Trabalho-Família. O Valor de consistência interna (Alpha de Cronbach) foi de 0,930.

- 6) Quanto à experiência no sistema de trabalho híbrido, foi utilizado o questionário *Work-Life Balance* (Aprilina, 2023), com 17 questões, respondidas numa escala de *Likert*, método de avaliação por escolha múltipla com um intervalo de 1 a 7, sendo 1 “Discordo totalmente”, 2 “Discordo”, 3 “Discordo parcialmente”, 4 “Não sei”, 5 “Concordo parcialmente”, 6 “Concordo”, 7 “Concordo totalmente”. Na avaliação da satisfação dos funcionários face ao trabalho híbrido, foi utilizado o questionário *Employee Satisfaction* com 5 questões, com respostas numa escala de *Likert*, com um intervalo de 1 a 7, sendo 1 “Discordo totalmente”, 2 “Discordo”, 3 “Discordo parcialmente”, 4 “Não sei”, 5 “Concordo parcialmente”, 6 “Concordo”, 7 “Concordo totalmente”. Com as 22 questões, averigua-se quanto à experiência, concentração, perceção da produtividade, intenção de continuar em trabalho híbrido e satisfação face ao trabalho híbrido.

2. Análise de dados

Para este estudo foi verificado o grau de fiabilidade das escalas e as respetivas subescalas de cada instrumento através da análise do coeficiente de *Alfa de Cronbach*.

Para a caracterização da amostra, utilizou-se a análise de frequências (n, %); para os dados qualitativos e, para os dados quantitativos, recorreu-se às medidas mínimo, máximo, média e desvio padrão. Para testar a normalidade dos dados, utilizou-se o teste *Shapiro-Wilk* ($n \leq 50$) ou teste *Kolmogorov-Smirnov* ($n > 50$). Para a comparação de dois grupos independentes, recorreu-se ao teste t para duas amostras independentes. Para a comparação de $k > 2$ grupos independentes, utilizou-se o teste *Kruskal-Wallis*, uma vez que o pressuposto de normalidade não se verificou. Sempre que foram detetadas diferenças estatisticamente significativas, utilizaram-se os testes de comparações múltiplas de *Kruskal-Wallis*. Para estudar a relação entre duas variáveis quantitativas, recorreu-se ao coeficiente de correlação de *Spearman*, uma vez que o pressuposto de normalidade não se verificou. Para avaliar a consistência interna das escalas e subescalas,

utilizou-se o coeficiente *alfa de Cronbach*. Os resultados foram considerados significativos ao nível de significância de 5%.

A análise estatística, foi realizada com recurso ao programa de *software estatístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, versão 29.

Capítulo III – Resultados

1. Informação Sociodemográfica

Caracterização da Amostra

No total de 490 trabalhadores, ao serviço nas entidades seleccionadas, iniciaram a sua participação 205 trabalhadores, a que corresponde uma taxa de resposta de 45%.

Como se observa na Tabela 4, a amostra foi constituída maioritariamente por mulheres, casadas e com idade superior a 46 anos, com 2 filhos(as).

TABELA 4 CARATERIZAÇÃO DA AMOSTRA

| Variável | | n | % |
|--------------|----------------------------|-----|-------|
| Idade | 18 - 25 | 4 | 2,0% |
| | 26 - 35 | 28 | 13,7% |
| | 36 - 45 | 40 | 19,5% |
| | 46 - 55 | 76 | 37,1% |
| | > 56 | 57 | 27,8% |
| Género | Feminino | 133 | 64,9% |
| | Masculino | 72 | 35,1% |
| Estado Civil | Solteiro(a) | 63 | 30,7% |
| | Casado(a) | 90 | 43,9% |
| | Divorciado (a)/separado(a) | 25 | 12,2% |
| | Viúvo(a) | 2 | 1,0% |
| | União de Facto | 25 | 12,2% |
| Filhos | Sim | 121 | 59,0% |
| | Não | 84 | 41,0% |
| Quantos | 1 | 40 | 33,3% |
| | 2 | 65 | 54,2% |
| | 3 ou mais | 15 | 12,5% |

Em relação à escolaridade, a maior parte possui mestrado ou doutoramento, seguindo-se os detentores de licenciatura/bacharelato, conforme Tabela 5, evidenciando-se na categoria profissional, onde se destacam-se os Técnicos Superiores (Tabela 6).

TABELA 5 ESCOLARIDADE DA AMOSTRA

| ESCOLARIDADE | N | % |
|--------------------------|----|--------|
| 1º;2º; 3º CICLO | 4 | 2,00% |
| SECUNDÁRIO | 23 | 11,60% |
| CURSO PROFISSIONAL | 4 | 2,00% |
| BACHARELATO/LICENCIATURA | 80 | 40,20% |
| MESTRADO/DOCTORAMENTO | 88 | 44,20% |

TABELA 6 ATIVIDADE PROFISSIONAL DA AMOSTRA

| Grupo Profissional | n | % |
|-----------------------------|-----|-----|
| Assistente Operacional | 4 | 2% |
| Assistente Técnico | 25 | 11% |
| Bióloga | 1 | 0% |
| Chefe de Divisão | 3 | 1% |
| Diretor | 6 | 3% |
| Especialista de Informática | 2 | 1% |
| Geólogo | 1 | 0% |
| Investigador | 28 | 13% |
| Jurista | 2 | 1% |
| Não respondeu | 21 | 10% |
| Observador | 3 | 1% |
| Técnico de Informática | 2 | 1% |
| Técnico Superior | 121 | 55% |

Quanto à distribuição da residência por Distrito, verifica-se uma concentração da amostra no Distrito de Lisboa (n=133, 61%) (Tabela 7).

TABELA 7 DISTRITO DA RESIDÊNCIA DA AMOSTRA

| Distrito de residência | n | % |
|-------------------------------|----------|----------|
| Açores | 2 | 0,9% |
| Aveiro | 2 | 0,9% |
| Braga | 2 | 0,9% |
| Coimbra | 1 | 0,5% |
| Évora | 2 | 0,9% |
| Faro | 5 | 2,3% |
| Guarda | 2 | 0,9% |
| Horta | 1 | 0,5% |
| Leiria | 2 | 0,9% |
| Lisboa | 133 | 60,7% |
| Madeira | 1 | 0,5% |
| Porto | 12 | 5,5% |
| Santarém | 2 | 0,9% |
| Setúbal | 30 | 13,7% |
| Vila Real | 1 | 0,5% |

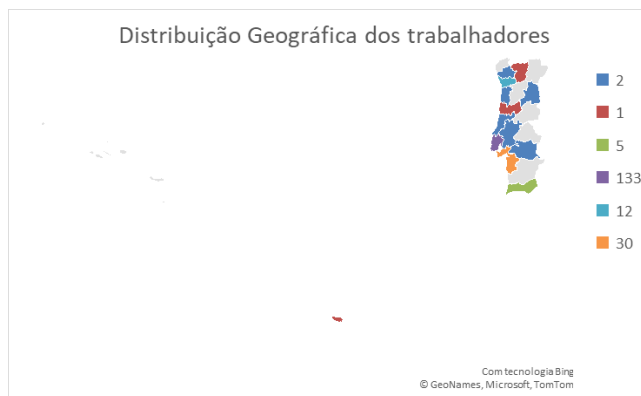


FIGURA 3 DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA

2. Informação Sobre Condições de Trabalho

Quanto ao tempo de serviço na entidade onde desenvolve a atividade (Tabela 8), destacam-se os trabalhadores com > 21 anos de serviço (n=52, 28%); quanto ao tempo de trabalho em sistema híbrido (Tabela 9), verificou-se uma maior incidência entre 2 e 3 anos (n=73, 40%).

TABELA 8 TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE

| Tempo de serviço na Entidade | n | % |
|-------------------------------------|----------|----------|
| <2 Anos | 33 | 17,8 |
| 2-5 Anos | 39 | 21,1 |
| 6-10 Anos | 34 | 18,4 |
| 11-20 Anos | 27 | 14,6 |
| >21 Anos | 52 | 28,1 |

TABELA 9 TEMPO TRABALHO SISTEMA HÍBRIDO

| Tempo em sistema híbrido | n | % |
|--------------------------|----|------|
| <2 anos | 63 | 34,1 |
| ≥ 2 anos e ≤ 3 anos | 73 | 39,5 |
| > 3 anos | 49 | 26,5 |

Quanto à escolha do regime de trabalho (Tabela 10), maioritariamente responderam que foi por escolha própria. Quanto ao número de dias por semana em trabalho presencial (Tabela 11), destacam-se 4 dias (30%) seguido de dois dias (26 %).

TABELA 10: ESCOLHA DO REGIME DE TRABALHO

| Foi por escolha própria que está em regime de trabalho híbrido? | n | % |
|-----------------------------------------------------------------|-----|------|
| Sim | 143 | 77,3 |
| Não | 42 | 22,7 |

TABELA 11: DIAS DE TRABALHO PRESENCIAL

| Quantos dias por semana tem, em trabalho presencial? | n | % |
|------------------------------------------------------|----|------|
| 5 | 14 | 8,3 |
| 4 | 51 | 30,4 |
| 3 | 23 | 13,7 |
| 2 | 43 | 25,6 |
| 1 | 37 | 22,0 |

Observou-se que maioritariamente a escala de trabalho é fixa (Tabela 12) o tipo de trabalho que realizam é exclusivamente de secretária ou BackOffice (Tabela13) e quando realizado em casa é num espaço privado (i.e escritório) (Tabela 14). Não existe referência a trabalhadores que trabalhem fora de casa em espaço privado.

| TABELA 12 ESCALA DE TRABALHO | TABELA 13 TIPO DE TRABALHO | TABELA 14 ESPAÇO FÍSICO ONDE REALIZA O TRABALHO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------|---|------|----|------|----------|----|------|------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------------------------|----|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---|---|--------------------------------------------|-----|------|----------------------------------------------|---|-----|---------------------------------|----|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---|---|---------------------------------------------|-----|------|----------------------------------------------------------------|----|------|-------------------------------------------------|---|-----|----------------------------------------------------------------------------|---|-----|
| Quanto à escala entre trabalho presencial e trabalho remoto, é: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>n</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fixa</td> <td>77</td> <td>45,8</td> </tr> <tr> <td>Variável</td> <td>65</td> <td>38,7</td> </tr> <tr> <td>dependendo das tarefas/aspectos organizacionais do serviço</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Variável dependendo da sua disponibilidade</td> <td>26</td> <td>15,5</td> </tr> </tbody> </table> | | n | % | Fixa | 77 | 45,8 | Variável | 65 | 38,7 | dependendo das tarefas/aspectos organizacionais do serviço | | | Variável dependendo da sua disponibilidade | 26 | 15,5 | O trabalho é: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>n</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Exclusivamente de secretária ou BackOffice</td> <td>117</td> <td>69,6</td> </tr> <tr> <td>Exclusivamente de atendimento ou FrontOffice</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>Inclui BackOffice e FrontOffice</td> <td>51</td> <td>30,4</td> </tr> </tbody> </table> | | n | % | Exclusivamente de secretária ou BackOffice | 117 | 69,6 | Exclusivamente de atendimento ou FrontOffice | 0 | 0,0 | Inclui BackOffice e FrontOffice | 51 | 30,4 | Em trabalho remoto qual o tipo de espaço onde realiza o trabalho <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>n</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Em casa num espaço privado (i.e escritório)</td> <td>107</td> <td>63,7</td> </tr> <tr> <td>Em casa num espaço partilhado por outros (i.e., sala de estar)</td> <td>55</td> <td>32,7</td> </tr> <tr> <td>Fora de casa em espaço privado (i.e escritório)</td> <td>0</td> <td>0,0</td> </tr> <tr> <td>Fora de em casa num espaço partilhado por outros (i.e., salas de trabalho)</td> <td>6</td> <td>3,6</td> </tr> </tbody> </table> | | n | % | Em casa num espaço privado (i.e escritório) | 107 | 63,7 | Em casa num espaço partilhado por outros (i.e., sala de estar) | 55 | 32,7 | Fora de casa em espaço privado (i.e escritório) | 0 | 0,0 | Fora de em casa num espaço partilhado por outros (i.e., salas de trabalho) | 6 | 3,6 |
| | n | % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fixa | 77 | 45,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Variável | 65 | 38,7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| dependendo das tarefas/aspectos organizacionais do serviço | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Variável dependendo da sua disponibilidade | 26 | 15,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | n | % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Exclusivamente de secretária ou BackOffice | 117 | 69,6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Exclusivamente de atendimento ou FrontOffice | 0 | 0,0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Inclui BackOffice e FrontOffice | 51 | 30,4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | n | % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Em casa num espaço privado (i.e escritório) | 107 | 63,7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Em casa num espaço partilhado por outros (i.e., sala de estar) | 55 | 32,7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fora de casa em espaço privado (i.e escritório) | 0 | 0,0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fora de em casa num espaço partilhado por outros (i.e., salas de trabalho) | 6 | 3,6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3. Estudo psicométrico das escalas

A consistência interna das escalas será expressa pelo *alfa de Cronbach*, apresentando cada uma delas, pelo menos, o valor de referência para ser considerada apropriada 0,5 e uma correlação entre os itens e a escala superior a 0,2.

TABELA 15: ESTUDO PSICOMÉTRICO

| Dimensão | Alpha |
|--------------------------------------------------------------|-------|
| Satisfação face ao trabalho | 0,632 |
| Avaliação dos riscos psicossociais (apoio social colegas) | 0,759 |
| Avaliação dos riscos psicossociais (apoio social da chefia) | 0,811 |
| Saúde percebida (em geral) | 0,866 |
| Stress comportamental | 0,756 |
| Conciliação de papéis e responsabilidades (Trabalho-Família) | 0,930 |
| Experiência de trabalho no sistema híbrido | 0,963 |

Como se observa na tabela 15, as escalas utilizadas apresentam alfas de Cronbach entre 0,632 e 0,963, com valor mais elevado na dimensão relativa à experiência de trabalho no sistema híbrido e valor menor na dimensão da satisfação face ao trabalho.

Apesar de apresentarem alfas diferentes, todas as escalas (secções) mostraram consistência interna adequada para a sua utilização.

4. Estudo de análise descritiva

4.1 Perceção geral da Satisfação face ao Trabalho

TABELA 16 Satisfação dos Trabalhadores face ao seu Trabalho

| Item | n | Média | Desvio padrão | Mediana | Amplitude amostra | Mínimo | Máximo |
|------------------------------------------------|-----|-------|---------------|---------|-------------------|--------|--------|
| 1 Razoavelmente satisfeito(a) com o emprego... | 160 | 3,55 | 0,830 | 4,00 | 4 | 1 | 5 |
| 2. Maioria dos dias, entusiasmado(a) com ... | 160 | 3,48 | 0,938 | 4,00 | 4 | 1 | 5 |
| 3.Cada dia no trabalho ... | 160 | 2,01 | 0,987 | 2,00 | 4 | 1 | 5 |
| 4 Realmente satisfeito(a) ... | 160 | 3,40 | 0,992 | 4,00 | 4 | 1 | 5 |
| 5 O meu emprego é ... | 160 | 1,51 | 0,932 | 1,00 | 4 | 1 | 5 |

Relativamente à afirmação, sinto-me razoavelmente satisfeito(a) com o emprego (Tabela17-Q1), a maioria respondeu positivamente, manifestando satisfação. Um número expressivo responde de forma neutra. Um número mais pequeno manifestou não estar satisfeito.

No que concerne à afirmação sobre o entusiasmado(a) com o trabalho (Tabela17-Q2), verifica-se que a maioria dos participantes responde positivamente, um número expressivo tem uma resposta neutra, e um número mais pequeno mostra-se pouco entusiasmado.

Relativamente à afirmação de que o dia parece não ter fim (Tabela 17-Q3), verifica-se que a maioria dos participantes responde negativamente, um número pouco expressivo tem uma resposta neutra, e um número mais pequeno concorda.

No que concerne à afirmação relativa à satisfação com o trabalho (Tabela 17-Q4), verifica-se que a maioria dos participantes responde positivamente, um número expressivo tem uma resposta neutra, e um número mais pequeno mostra-se pouco entusiasmado.

Relativamente à afirmação considera o emprego desagradável (Tabela 17-Q5), verifica-se que a maioria dos participantes responde negativamente, um número pouco expressivo tem uma resposta neutra, e um número mais pequeno mostra-se entusiasmado.

TABELA 17 SATISFAÇÃO FACE AO TRABALHO - RESULTADOS

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------|---------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) |
| Válido | Discordo totalmente | 4 (2,5%) | 6 (3,8%) | 53 (33,1%) | 7 (4,4%) | 108 (67,5%) |
| | Discordo | 9 (5,6%) | 15 (9,4) | 72 (45 %) | 21 (13,1%) | 37 (23,1%) |
| | Não concordo nem discordo | 56 (35%) | 52 (32,5%) | 21 (13,1%) | 50 (31,3%) | 7 (4,4%) |
| | Concordo | 77 (48,1%) | 70 (43,8%) | 9 (5,6 %) | 65 (40,6%) | 2 (1,3%) |
| | Concordo totalmente | 14 (8,8%) | 17 (10,6%) | 5 (3,1%) | 17 (10,6%) | 6 (3,8%) |
| | Total | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) |

4.2 Triagem dos riscos Psicossociais nos domínios: Apoio Social; Stress comportamental; Conflito Trabalho-Família; Indicadores de Saúde; e Auto-eficácia

4.2.1 Relações Interpessoais

Este domínio integra: Relações Interpessoais; Apoios social dos colegas e da chefia

TABELA 18 RELAÇÕES INTERPESSOAIS

| Item | n | Média | Desvio padrão | Mínimo | Máximo |
|----------------------------------------------------------------|-----|-------|---------------|--------|--------|
| 1 Frequência tem ajuda e apoio dos colegas ... | 160 | 3,72 | 1,023 | 1 | 5 |
| 2 Frequência dos colegas dispostos a ouvi-lo(a)... | 160 | 3,96 | 0,964 | 1 | 5 |
| 3 Frequência dos colegas falam consigo ... | 160 | 2,96 | 1,089 | 1 | 5 |
| 4 Frequência do superior hierárquico fala consigo ... | 160 | 3,11 | 1,195 | 1 | 5 |
| 5 Frequência tem ajuda do superior ... | 160 | 3,56 | 1,180 | 1 | 5 |
| 6 Frequência do superior fala consigo relação ao desempenho... | 160 | 2,92 | 1,127 | 1 | 5 |

4.3 Apoio Social dos colegas

Quanto às relações interpessoais, especificamente o Apoio social de colegas e ao Apoio social da chefia (Tabela18), verifica-se:

Relativamente à ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho (Tabela 19-Q1), a maioria respondeu frequentemente, uma percentagem pouco expressiva respondeu às vezes. Em número relevante, mas menor, refere que tem sempre ajuda e apoio dos colegas.

Sobre a disponibilidade dos colegas para ouvir os seus problemas (Tabela 19-Q2), verifica-se que a maioria dos participantes responde frequentemente, um número não menos expressivo refere sempre, e um número mais pequeno refere às vezes.

Relativamente aos colegas falarem do seu desempenho (Tabela 19-Q3), a maioria respondeu às vezes, uma percentagem expressiva respondeu sempre. No entanto, um número considerável manifestou raramente, manifestando existir pouco diálogo.

4.4 Apoio social da chefia

Relativamente à frequência com que o superior hierárquico fala consigo (Tabela 19-Q4), a maioria respondeu às vezes, uma percentagem expressiva respondeu frequentemente. Um número mais pequeno manifestou raramente, manifestando existir pouco diálogo.

Sobre a ajuda e apoio do seu superior hierárquico (Tabela 19-Q5), verificou-se que a maioria dos participantes responde positivamente, frequentemente, em número expressivo responderam sempre. Um número menos expressivo respondeu às vezes, o que reflete menos apoio.

Relativamente ao superior hierárquico falar sobre o desempenho (Tabela19-Q6), a maioria deu uma resposta às vezes, uma percentagem expressiva respondeu raramente. No entanto, verificou-se um número considerável, que manifestou existir diálogo frequente (i.e., frequentemente).

TABELA 19 APOIO SOCIAL DE COLEGAS E CHEFIA

| | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q5 | Q6 | |
|--------|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) | |
| Válido | Nunca/quase nunca | 3 (1,9%) | 4 (2,5%) | 17 (10,6%) | 20 (12,5%) | 9 (5,6%) | 20 (12,5%) |
| | Raramente | 17 (10,6%) | 5 (3,1%) | 36 (22,5%) | 26 (16,3%) | 24 (15%) | 34 (21,3%) |
| | Às vezes | 43 (26,9%) | 38 (23,8%) | 55 (34,4%) | 51 (31,9%) | 35 (21,9%) | 59 (36,9%) |
| | Frequentemente | 56 (35%) | 59 (36,9%) | 41 (25,6%) | 43 (26,9%) | 52 (32,5%) | 33 (20,6%) |
| | Sempre | 41 (25,6%) | 54 (33,8%) | 11 (6,9%) | 20 (12,5%) | 40 (25%) | 14 (8,8%) |
| | Total | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 00% |

4.5 Dimensão Saúde percebida

4.5.1 Saúde em geral

Quanto à Dimensão Saúde percebida, verifica-se:

No que concerne ao que o trabalhador sente em relação à sua saúde (Tabela 20), a maioria dos participantes responde positivamente (i.e., boa), um número expressivo respondeu muito boa, e um número considerável respondeu razoável.

TABELA 20 COMO CONSIDERA O TRABALHADOR A SAÚDE

| Em geral sente que a sua saúde é... | n (%) |
|-------------------------------------|------------|
| Excelente | 18 (11,3%) |
| Muito Boa | 46 (28,8%) |
| Boa | 58 (36,3%) |
| Razoável | 35 (21,9%) |
| Deficitária | 3 (1,9%) |

TABELA 21 SAÚDE E BEM-ESTAR

| Item Durante as últimas 4 semanas sentiu... | n | Média | Desvio padrão | Mínimo | Máximo |
|---------------------------------------------------|-----|-------|------------------|--------|--------|
| 1 Dificuldade adormecer | 160 | 2,50 | 1,110 | 1 | 5 |
| 2 Acordou várias vezes ... | 160 | 2,57 | 1,190 | 1 | 5 |
| 3 Fisicamente... | 160 | 2,64 | 1,018 | 1 | 5 |
| 4 Emocionalmente... | 160 | 2,69 | 1,088 | 1 | 5 |
| 5 Irritado(a) | 160 | 2,43 | 0,949 | 1 | 4 |
| 6 Ansioso(a) | 160 | 2,70 | 1,103 | 1 | 5 |
| 7 Triste | 160 | 2,23 | 0,998 | 1 | 5 |
| 8 Dores de barriga | 160 | 1,64 | 0,871 | 1 | 4 |

4.5.2 Problemas em dormir

Relativamente à dificuldade em adormecer (Tabela 22-Q.1), a maioria respondeu por vezes, uma percentagem expressiva respondeu raramente. Um número mais pequeno não manifestou dificuldade (nunca / quase, nunca).

Relativamente ao acordar várias vezes durante a noite (22-Q.2), a maioria respondeu às vezes, uma percentagem expressiva respondeu raramente e nunca ou quase nunca, não manifestando dificuldade.

4.5.3 Vitalidade

Relativamente, sentiu fisicamente exausto(a) (Tabela 22-Q.3), a maioria respondeu raramente, uma percentagem expressiva respondeu por vezes. Em número menos expressivo responderam frequentemente.

4.5.4 Stress comportamental

Relativamente ao sentir emocionalmente exausto(a) (Tabela 22-Q.4), a maioria respondeu às vezes (34,4%), uma percentagem expressiva respondeu raramente (26,3%). Em número menos expressivo responderam frequentemente.

Relativamente a sentir irritado(a), (Tabela 22-Q.5), a maioria respondeu às vezes (36,3%), uma percentagem expressiva respondeu raramente (31,3). Em número menos expressivo, responderam nunca / quase nunca.

Relativamente a sentir ansioso(a), (Tabela 22-Q.6), a maioria respondeu às vezes (33,8%), uma percentagem expressiva respondeu raramente (26,3%). Em número menos expressivo responderam frequentemente.

Relativamente a sentir-se triste, (Tabela 22-Q.7), a maioria respondeu raramente (33,8%), uma percentagem expressiva respondeu às vezes (28,1%) e responderam nunca / quase nunca (27,5%).

Relativamente a sentir dores de barriga, (Tabela 22-Q.8), a maioria respondeu nunca / quase nunca (56,9%), um número expressivo respondeu raramente (26,9). Em número menos expressivo responderam às vezes.

TABELA 22 PROBLEMAS EM DORMIR, VITALIDADE E STRESS

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) | n (%) |
| Nunca/quase nunca | 36 (22,5%) | 38 (23,8%) | 20 (12,5%) | 26 (16,3%) | 31 (19,4%) | 26 (16,1%) | 44 (27,5%) | 91 (56,9%) |
| Raramente | 43 (26,9%) | 38 (23,8%) | 55 (34,4%) | 42 (26,3%) | 50 (31,3%) | 42 (26,3%) | 54 (33,8) | 43 (26,9%) |
| Às vezes | 53 (33,1%) | 49 (30,6) | 53 (33,1%) | 55 (34,4%) | 58 (36,3%) | 54 (33,8%) | 45 (28,1%) | 18 (11,3%) |
| Frequentemente | 21 (13,1%) | 25 (15,6%) | 26 (16,3%) | 30 (18,8%) | 21 (13,1%) | 30 (18,8%) | 15 (9,4%) | 8 (5,0%) |
| Sempre | 7 (4,4%) | 10 (6,3%) | 6 (3,8%) | 7 (4,4%) | 0 | 8 (5%) | 2 (1,3) | 0 |
| Total | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) | 160 (100%) |

4.5.5 Dimensão autoeficácia

TABELA 23 PERSONALIDADE

| item | N | média | Desvio padrão | Mínimo | Máximo |
|-------------------------------------------------|-----|-------|---------------|--------|--------|
| 1 Sou sempre capaz de resolver problemas... | 160 | 4,20 | 0,652 | 1 | 5 |
| 2 É-me fácil seguir os meus planos e atingir... | 160 | 3,85 | 0,693 | 1 | 5 |

Relativamente a ser capaz de resolver problemas, (Tabela 24-Q.1), a maioria respondeu frequentemente, uma percentagem expressiva respondeu sempre, uma percentagem pouco expressiva respondeu às vezes.

Relativamente a seguir os planos e atingir os objetivos (tabela 24-Q.2), maioritariamente responderam frequentemente, uma percentagem expressiva responderam às vezes, numa percentagem pouco expressiva responderam sempre.

TABELA 24 RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS E ATINGIR OBJETIVOS

| | | 1 | 2 |
|--------|-------------------|------------|------------|
| | | n (%) | n % |
| Válido | Nunca/quase nunca | 1 (0,6%) | 1 (0,6%) |
| | Raramente | 0 | 2 (1,3%) |
| | Às vezes | 15 (9,4%) | 40 (25%) |
| | Frequentemente | 94 (58,8%) | 94 (58,8%) |
| | Sempre | 50 (31,3%) | 23 (14,4%) |
| | Total | 160 (100%) | 160 (100%) |

4.5.6 Dimensão domínio Trabalho – Família

Quanto à Dimensão conflito Trabalho-Família com 18 itens (apêndice), verifica-se um *Alpha de Cronbach* de 0,930.

Relativamente à questão, de o trabalho interferir em não estar com a família, maioritariamente, responderam que discordam, e uma percentagem expressiva responderam que discordam totalmente, demonstrando que o trabalho não interfere com a família;

Relativamente ao tempo e responsabilidades da casa, maioritariamente Discordo e Discordo totalmente, relevando que o trabalho não interfere nas responsabilidades familiares;

Relativamente às faltas para com as atividades familiares, maioritariamente responderam discordo e discordo totalmente, revelando que o trabalho não interfere nas atividades familiares;

Relativamente ao cansaço frequente para participar em atividades familiares, responderam discordo e uma percentagem significativa responderam não concordo nem discordo, demonstrando indecisão;

Relativamente ao cansaço emocional impedindo dedicarem-se à família, maioritariamente responderam discordo e com valor significativo, discordo totalmente, revelando que o cansaço do trabalho não impede de se dedicarem à família;

Relativamente às pressões no trabalho e ao stress, maioritariamente responderam que discordam, no entanto, uma percentagem significativa refere que concorda, revelando que as pressões no trabalho refletem que os indivíduos não conseguem fazer o que lhes dá prazer;

Relativamente ao modo de resolver problemas, verifica-se uma maioria para a neutralidade (não concordo nem discordo), uma percentagem significativa respondeu discordo, revelando eficácia na resolução de problemas em casa e no trabalho;

Relativamente ao comportamento no trabalho e à eficácia, maioritariamente responderam não concordo nem discordo, uma percentagem significativa refere discordo, revelando que os comportamentos são eficazes e necessários tanto em casa como no trabalho;

Relativamente ao comportamento e à sua eficácia perante a família, maioritariamente responderam não concordo nem discordo, seguido de um valor significativo discordo totalmente, revelando que o comportamento no trabalho tem interferência na família;

Relativamente ao tempo para com responsabilidades familiares, destacam-se o discordo e discordo totalmente, revelando que as responsabilidades familiares não interferem com o trabalho;

Relativamente ao tempo com a família face à participação em atividades de trabalho, maioritariamente responderam discordo e discordo totalmente, revelando que a família não interfere com as atividades de trabalho;

No que diz respeito a não participar em atividades de trabalho devido a responsabilidades familiares, as respostas foram discordo e discordo totalmente, revelando que as responsabilidades familiares não interferem com o trabalho;

Relativamente ao stress em casa, referem discordo e discordo totalmente, revelando que os problemas familiares não interferem com o trabalho;

Relativamente ao stress familiar, evidenciam-se discordo e discordo totalmente, revelando que as responsabilidades familiares não interferem com o trabalho;

Relativamente à tensão e ansiedade da vida familiar, maioritariamente responderam discordo, e discordo totalmente, revelando que a vida familiar não interfere na capacidade para o trabalho;

Relativamente ao comportamento em casa, maioritariamente responderam não concordo nem discordo, seguindo-se de discordo, revelando alguma hesitação quanto ao comportamento eficaz no trabalho;

Relativamente a comportamentos necessários, maioritariamente responderam, não concordo nem discordo, com valores significativos responderam discordo, revelando que os comportamentos devem ser idênticos em ambas as situações;

Relativamente ao modo de resolução de problemas, maioritariamente responderam não concordo nem discordo, seguido de discordo, revelando a equidade na resolução dos problemas em ambas as partes, trabalho e família.

4.5.7 Dimensão experiência de Trabalho no Sistema Híbrido

Relativamente ao trabalho em casa, a maioria respondeu concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo, responderam concordo parcialmente.

Relativamente à experiência do trabalho agradável, a maioria respondeu concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo, responderam concordo parcialmente.

Relativamente à experiência do trabalho emocionante, a maioria respondeu concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo parcialmente. Em número menos expressivo, responderam concordo.

Relativamente à experiência do trabalho divertida, a maioria respondeu concordo parcialmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo totalmente. Em número menos expressivo responderam concordo.

Relativamente à absorção nas tarefas em casa, a maioria respondeu concordo, uma percentagem expressiva respondeu concordo parcialmente. Em menor número concordo totalmente.

Relativamente ao foco nas atividades em casa, a maioria respondeu concordo, uma percentagem expressiva respondeu concordo totalmente. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à concentração nas atividades em casa, a maioria respondeu concordo, de igual modo e com uma percentagem expressiva responderam concordo totalmente e concordo parcialmente.

Relativamente ao envolvimento nas atividades em casa, a maioria respondeu concordo, uma percentagem expressiva respondeu concordo parcialmente. Em número menos expressivo responderam concordo totalmente.

Relativamente à produtividade em casa, a maioria respondeu concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à produtividade no trabalho individual em casa, a maioria respondeu concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à produtividade de rotina em casa, maioritariamente responderam concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à produtividade em reuniões on-line em casa, maioritariamente responderam concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo parcialmente. Em número menos expressivo responderam concordo.

Relativamente à produtividade em reuniões com 3 a 8 pessoas, maioritariamente responderam não sei, uma percentagem expressiva respondeu concordo totalmente. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à produtividade em reuniões com mais 9 pessoas, maioritariamente responderam não sei, uma percentagem expressiva respondeu concordo totalmente. Em número menos expressivo responderam concordo.

Relativamente a continuar de forma híbrida, maioritariamente responderam concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à intenção de continuar de forma híbrida, maioritariamente responderam concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à escolha do tipo de trabalho, maioritariamente responderam concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à decisão da escolha, maioritariamente responderam concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à sensatez da escolha, maioritariamente responderam concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à tomada de decisão, maioritariamente responderam concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à satisfação face à experiência, maioritariamente responderam concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

Relativamente à avaliação geral do trabalho, maioritariamente responderam concordo totalmente, uma percentagem expressiva respondeu concordo. Em número menos expressivo responderam concordo parcialmente.

5. Estudo de diferenças

5.1 Diferenças considerando as faixas etárias

Análise da satisfação, relações interpessoais, saúde e bem-estar, personalidade, conciliação Trabalho-Família e a experiência de trabalho híbrido em função da idade.

Entre as faixas etárias, foram detetadas diferenças estatisticamente significativas, relativamente às seguintes dimensões:

Relações Interpessoais (X^2 k-w (3) =9,984, $p=0,019$), sendo estas diferenças entre as faixas etárias 18-35 anos e faixa etária > 56 anos ($p=0,014$) (Diagrama 3), com os mais velhos a mostrar menor satisfação;

Relação com as Chefias (X^2 k-w (3) =14.596, $p=0,002$), sendo estas diferenças entre a faixa etária 18-35 anos e as faixas etárias 46-55 anos ($p=0,011$) e >56 anos ($p=0,002$) (Diagrama 4), com os mais velhos a mostrar menor satisfação;

Experiência com Trabalho Híbrido (X^2 k-w (3) =8,396, $p=0,038$), sendo as diferenças entre a faixa etária >56 anos e as faixas etárias 18-35 anos ($p=0,010$) e 46-55 anos ($p=0,033$). (Diagrama 8), com piores resultados para os mais velhos.

Quanto às restantes variáveis (Diagramas 5, 8, 9 e 10), não foram detetadas diferenças significativas.

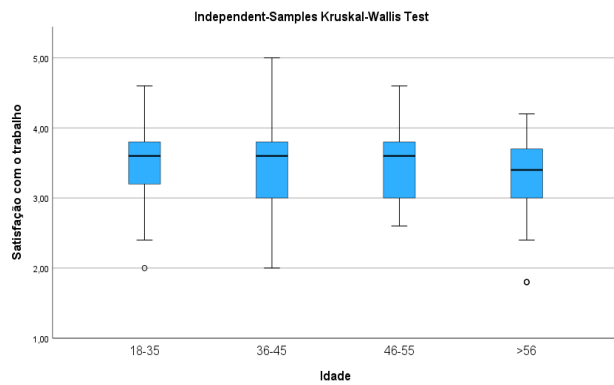


DIAGRAMA 1: COMPARAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO ENTRE FAIXAS ETÁRIAS

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test
 n total 160
 Estatística de teste 1,553^a
 Graus de liberdade 3
 p 0,670

a. Estatística de teste ajustada para empates.
 Comparação da satisfação com o trabalho entre faixas etárias.
 Resultados do teste Kruskal-Wallis

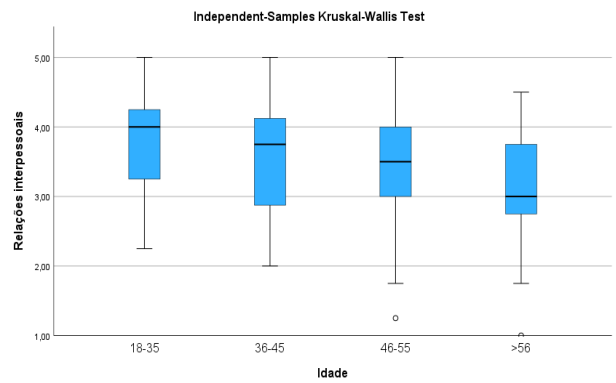


DIAGRAMA 2: COMPARAÇÃO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS ENTRE FAIXAS ETÁRIAS

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test
 n total 160
 Estatística de teste 9,984^a
 Graus de liberdade 3
 p 0,019

a. Estatística de teste ajustada para empates.
 Comparação das relações interpessoais entre faixas etárias.
 Resultados do teste Kruskal-Wallis

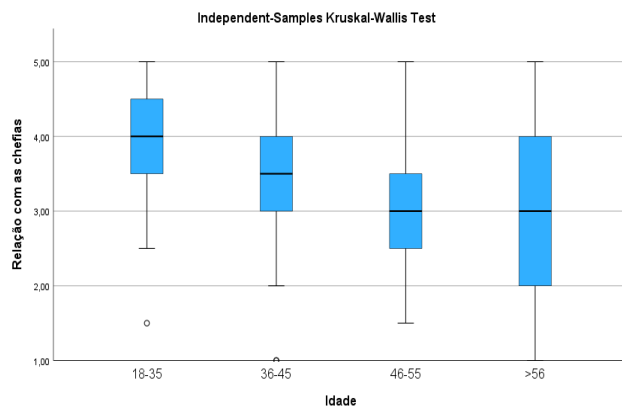


DIAGRAMA 3: COMPARAÇÃO DA RELAÇÃO COM AS CHEFIAS ENTRE FAIXAS ETÁRIAS

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test
 n total 160
 Estatística de teste 14,596^a
 Graus de liberdade 3
 p 0,002

a. Estatística de teste ajustada para empates.
 Comparação da relação com as chefias entre faixas etárias.
 Resultados do teste Kruskal-Wallis

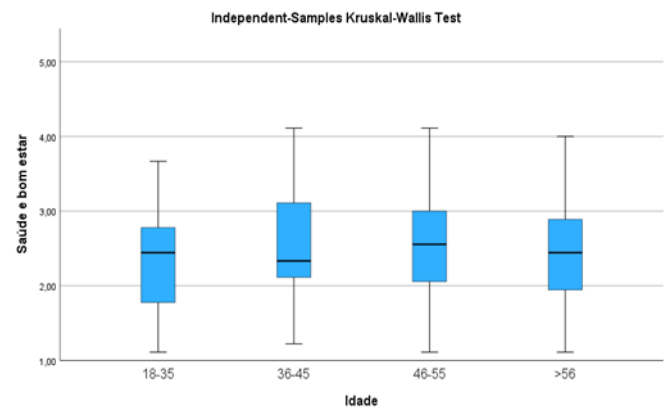


DIAGRAMA 4: COMPARAÇÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR ENTRE FAIXAS ETÁRIAS

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test
 n total 160
 Estatística de teste ,979^a
 Graus de liberdade 3
 p 0,806

a. Estatística de teste ajustada para empates.
 Comparação da saúde e bem-estar entre faixas etárias. Resultados do teste Kruskal-Wallis

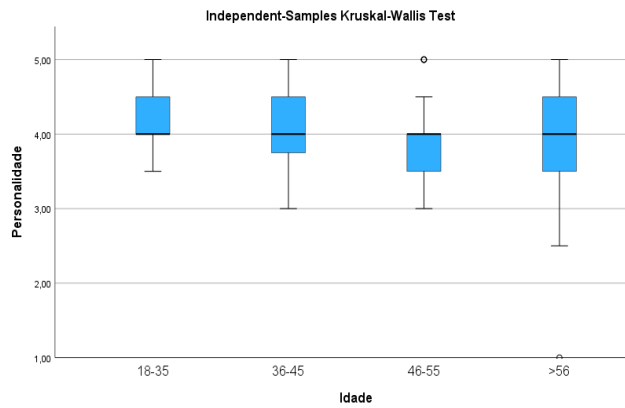


DIAGRAMA 5: COMPARAÇÃO DA PERSONALIDADE ENTRE FAIXAS ETÁRIAS

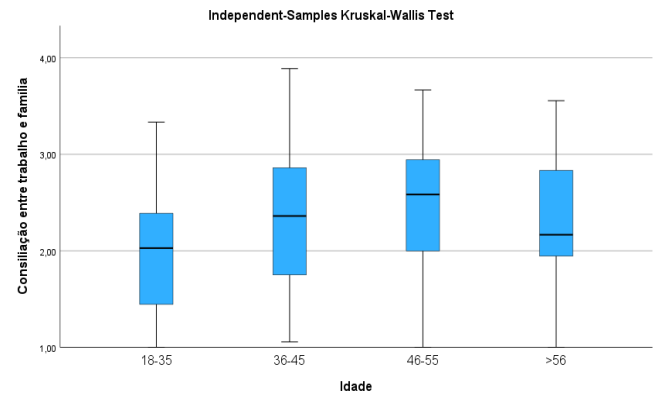


DIAGRAMA 6: COMPARAÇÃO DA CONCILIAÇÃO DO TRABALHO E DA FAMÍLIA ENTRE FAIXAS ETÁRIAS

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 160 |
| Estatística de teste | 5,004 ^a |
| Graus de liberdade | 3 |
| p | 0,172 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da personalidade entre faixas etárias. Resultados do teste Kruskal-Wallis

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 142 |
| Estatística de teste | 6,953 ^a |
| Graus de liberdade | 3 |
| p | 0,073 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da conciliação do trabalho e família entre faixas etárias. Resultados do teste Kruskal-Wallis

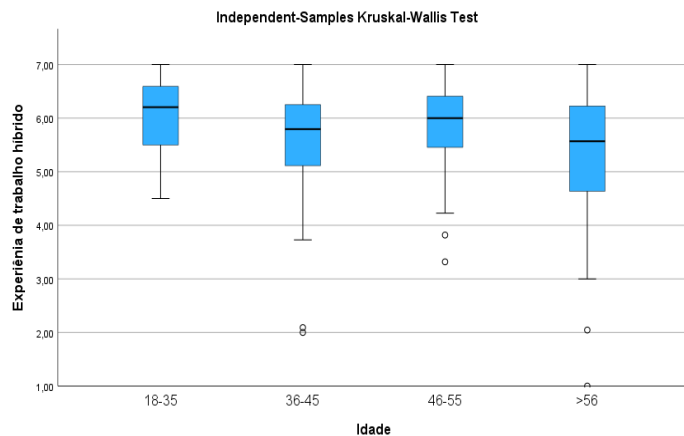


DIAGRAMA 7: COMPARAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO HÍBRIDO ENTRE FAIXAS ETÁRIAS

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 142 |
| Estatística de teste | 8,396 ^a |
| Graus de liberdade | 3 |
| p | 0,038 |

b. Estatística de teste ajustada para empates.

c.

Comparação da experiência de trabalho híbrido entre faixas etárias. Resultados do teste Kruskal-Wallis

5.2 Diferenças considerando o género

Análise da Satisfação com o trabalho, relações interpessoais, Saúde e bem-estar, Personalidade, Conciliação Trabalho-Família e a Experiência trabalho híbrido mediante o género:

Entre géneros (Tabela 25) apenas foram detetadas diferenças estatisticamente significativas relativamente à saúde e bem-estar ($p < 0,001$), com melhores resultados para as mulheres.

E experiência com o trabalho híbrido ($p = 0,002$) com melhores resultados para as mulheres.

Tabela 25 demonstra a Comparação da Satisfação com o trabalho, relações interpessoais, Saúde e bem-estar, Personalidade, Conciliação Trabalho-Família e a Experiência Trabalho Híbrido entre géneros. Resultados do teste t para duas amostras independentes.

TABELA 25: COMPARAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

| | Género | N | Média | Desvio Padrão | Estatística de teste | | |
|--------------------------------------|-----------|-----|--------|---------------|----------------------|--------------------|---------|
| | | | | | t | Graus de liberdade | p |
| Escalas | | | | | | | |
| Satisfação com o trabalho | Feminino | 105 | 3,3733 | 0,62454 | -0,377 | 158 | 0,706 |
| | Masculino | 55 | 3,4109 | 0,54354 | | | |
| Relações interpessoais | Feminino | 105 | 3,4357 | 0,82263 | -0,005 | 158 | 0,996 |
| | Masculino | 55 | 3,4364 | 0,81112 | | | |
| Relação com as chefias | Feminino | 105 | 3,1952 | 1,08861 | -0,749 | 158 | 0,455 |
| | Masculino | 55 | 3,3273 | 1,00101 | | | |
| Saúde e bom estar | Feminino | 105 | 2,6402 | 0,70501 | 4,599 | 158 | <0,001* |
| | Masculino | 55 | 2,1192 | 0,63103 | | | |
| Personalidade | Feminino | 105 | 4,0238 | 0,63693 | -0,034 | 158 | 0,973 |
| | Masculino | 55 | 4,0273 | 0,53936 | | | |
| Conciliação entre trabalho e família | Feminino | 92 | 2,3587 | 0,66801 | 1,102 | 140 | 0,272 |
| | Masculino | 50 | 2,2222 | 0,76824 | | | |
| Experiência de trabalho híbrido | Feminino | 92 | 5,8903 | 0,87072 | 3,264 | 73,852 | 0,002* |
| | Masculino | 50 | 5,2255 | 1,28948 | | | |

*Diferenças estatisticamente significativas ao nível de significância de 5%.

5.3 Diferenças considerando entre o estado civil

Análise do estado civil mediante a Satisfação com o trabalho, Relações interpessoais, Saúde e bem-estar, Personalidade, Conciliação Trabalho-Família e a Experiência trabalho híbrido.

No que diz respeito ao estado civil, foram detetadas diferenças estatisticamente significativas, relativamente às seguintes dimensões:

Relação com as chefias (X² k-w (3) =8,929, p=0,030), sendo estas diferenças no estado civil Casado(a) e Solteiro(a)(p=0,013) e diferenças entre Divorciado(a)/Separado(a) e Solteiro(a) (p=0,018) (Diagrama 11).

Personalidade / autoeficácia (X² k-w (3) =5,904, p=0,116), sendo estas diferenças no Estado civil de Casado(a) e Solteiro(a) (p=0,023) (Diagrama 13).

Conciliação entre trabalho e família (X² k-w (3) =5,385, p=0,146), sendo estas diferenças no Estado civil de União de Facto e Casado(a) (p=0,036) (Diagrama 14).

Experiência de trabalho híbrido (X² k-w (3) =4,885, p=0,180), sendo estas diferenças no Estado civil de Casado(a) e Solteiro(a) (p=0,040) (Diagrama 15).

Quanto aos restantes, não foram detetadas diferenças significativas.

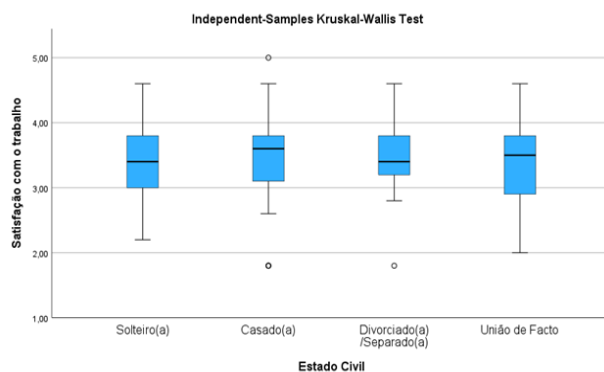


DIAGRAMA 8: COMPARAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO ENTRE O ESTADO CIVIL

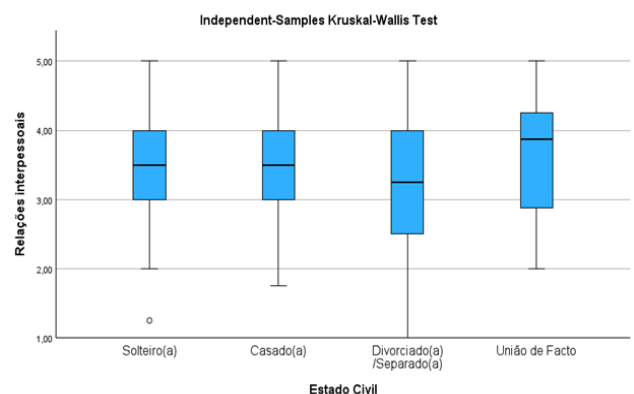


DIAGRAMA 9: COMPARAÇÃO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS ENTRE O ESTADO CIVIL

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 158 |
| Estatística de teste | 1,539 ^a |
| Graus de liberdade | 3 |
| p | 0,673 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da satisfação com o trabalho entre o Estado civil. Resultados do teste Kruskal-Wallis

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 158 |
| Estatística de teste | 2,648 ^a |
| Graus de liberdade | 3 |
| p | 0,449 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação das Relações interpessoais entre o Estado civil. Resultados do teste Kruskal-Wallis

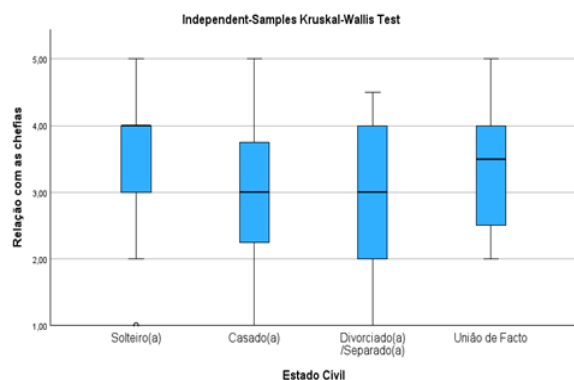


DIAGRAMA 10: COMPARAÇÃO DA RELAÇÃO COM AS CHEFIAS ENTRE O ESTADO CIVIL

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 158 |
| Estatística de teste | 8,929 ^a |
| Graus de liberdade | 3 |
| p | 0,030 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da Relação com as chefias entre o Estado civil. Resultados do teste Kruskal-Wallis

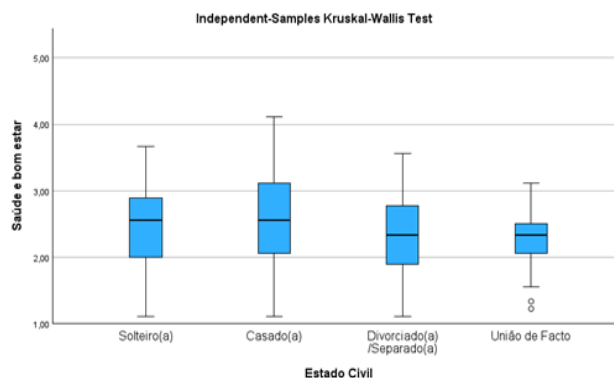


DIAGRAMA 11: COMPARAÇÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR ENTRE O ESTADO CIVIL

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 158 |
| Estatística de teste | 4,200 ^a |
| Graus de liberdade | 3 |
| p | 0,241 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da Saúde e Bem-estar entre o Estado civil. Resultados do teste Kruskal-Wallis

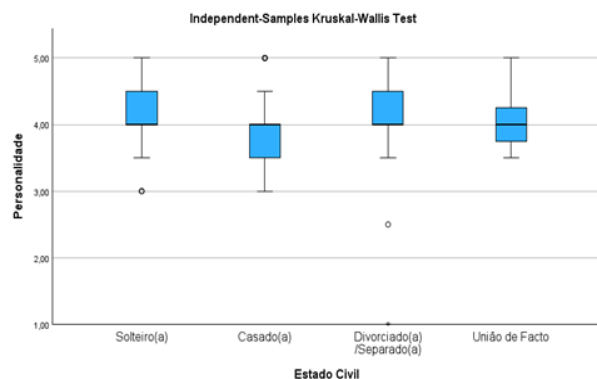


DIAGRAMA 12: COMPARAÇÃO DA PERSONALIDADE ENTRE O ESTADO CIVIL

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 158 |
| Estatística de teste | 5,904 ^a |
| Graus de liberdade | 3 |
| p | 0,116 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da Personalidade entre o Estado civil. Resultados do teste Kruskal-Wallis

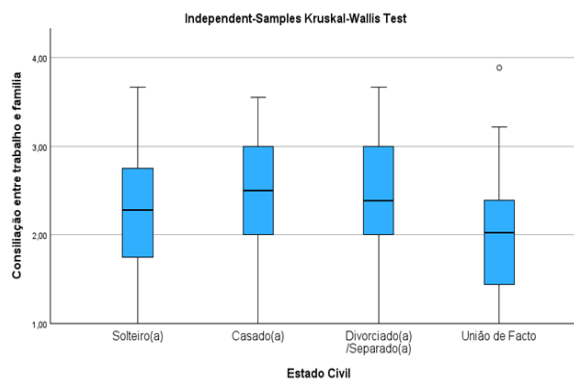


DIAGRAMA 13: COMPARAÇÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO-FAMÍLIA ENTRE O ESTADO CIVIL

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 141 |
| Estatística de teste | 5,385 ^a |
| Graus de liberdade | 3 |
| p | 0,146 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da Conciliação entre trabalho e família entre o Estado civil. Resultados do teste Kruskal-Wallis

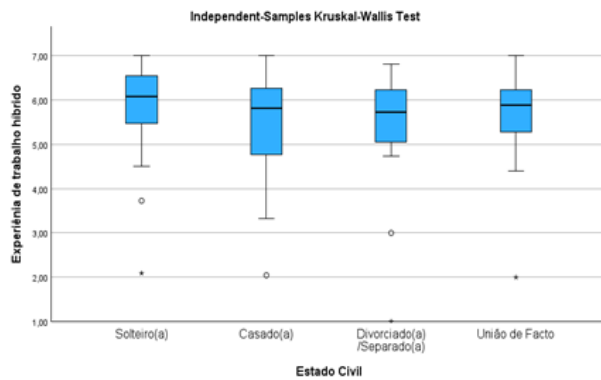


DIAGRAMA 14: COMPARAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DO TRABALHO HÍBRIDO ENTRE O ESTADO CIVIL

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 141 |
| Estatística de teste | 4,885 ^a |
| Graus de liberdade | 3 |
| p | 0,180 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da Experiência do trabalho híbrido entre o estado civil. Resultados do teste Kruskal-Wallis

5.4 Diferenças de acordo com o Tempo de serviço na Entidade onde desenvolve a atividade

Análise das diferenças entre o tempo de serviço na entidade onde desenvolve a atividade e as variáveis Satisfação com o trabalho, Relações interpessoais, Saúde e bem-estar, Personalidade, Conciliação Trabalho-Família e a Experiência Trabalho Híbrido.

Quanto ao Tempo de serviço na Entidade onde desenvolve a atividade, foram detetadas diferenças estatisticamente significativas, relativamente às seguintes dimensões:

Satisfação com o trabalho (X^2 k-w (4) =5,721, $p=0,221$), sendo estas diferenças no tempo de serviço entre 6-10 Anos e <2 Anos ($p=0,030$) (Diagrama 15), com melhores resultados estão os de 2-5 anos e 11-20 anos.

Relações Interpessoais (X^2 k-w (4) =21,074, $p=0,000$), sendo estas diferenças no tempo de serviço nos de >21 Anos e <2 Anos ($p=0,000$) e >21 Anos e 2-5 Anos($p=0,007$) e entre os >21 Anos e 6-10 Anos ($p=0,022$) e entre os de idades de 11-20 Anos e <2 Anos($p=0,005$) (Diagrama 16), no sentido em que quando aumenta o tempo de serviço, diminuem as relações interpessoais.

Quanto aos restantes, não foram detetadas diferenças significativas.

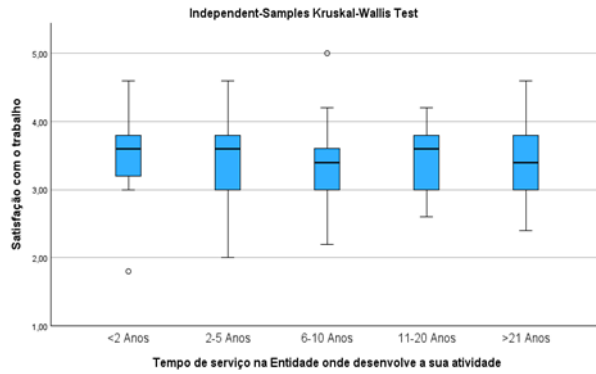


DIAGRAMA 15: COMPARAÇÃO DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 158 |
| Estatística de teste | 5,721 ^a |
| Graus de liberdade | 4 |
| p | 0,221 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da Satisfação com o trabalho entre o Tempo de serviço na Entidade onde desenvolve a sua atividade. Resultados do teste Kruskal-Wallis

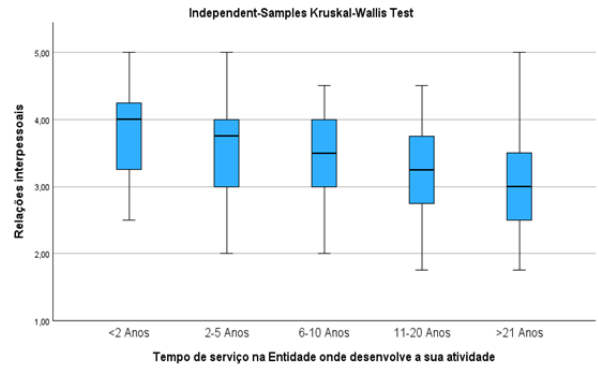


DIAGRAMA 16: COMPARAÇÃO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|---------------------|
| n total | 158 |
| Estatística de teste | 21,074 ^a |
| Graus de liberdade | 4 |
| p | 0,000 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação das Relações interpessoais entre o Tempo de serviço na Entidade onde desenvolve a sua atividade. Resultados do teste Kruskal-Wallis

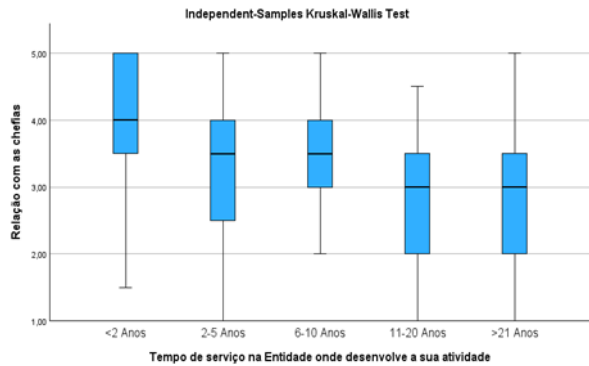


DIAGRAMA 17: COMPARAÇÃO DAS RELAÇÕES COM AS CHEFIAS ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|---------------------|
| n total | 158 |
| Estatística de teste | 29,635 ^a |
| Graus de liberdade | 4 |
| p | 0,000 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação das Relações com as chefias entre o Tempo de serviço na Entidade onde desenvolve a sua atividade. Resultados do teste Kruskal-Wallis

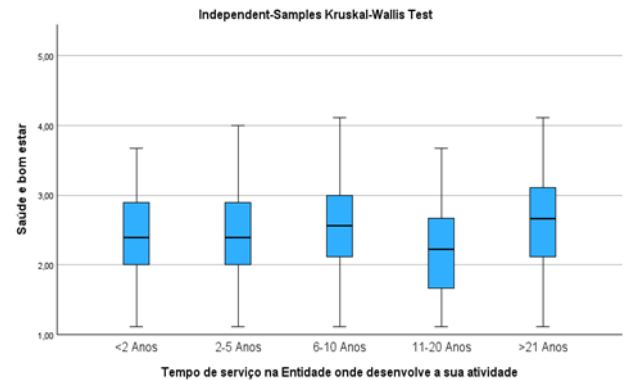


DIAGRAMA 18: COMPARAÇÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 158 |
| Estatística de teste | 2,843 ^a |
| Graus de liberdade | 4 |
| p | 0,584 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da Saúde e bem-estar entre o Tempo de serviço na Entidade onde desenvolve a sua atividade. Resultados do teste Kruskal-Wallis

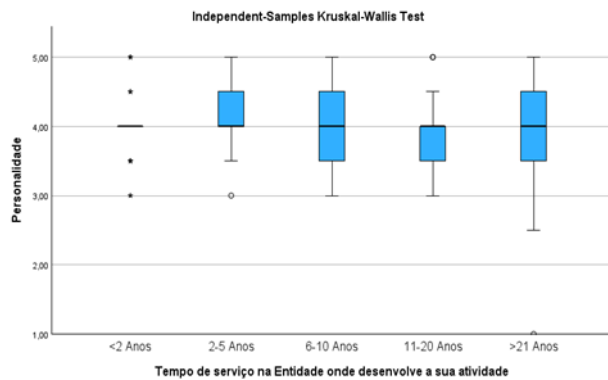


DIAGRAMA 19: COMPARAÇÃO DA PERSONALIDADE ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 158 |
| Estatística de teste | 4,213 ^a |
| Graus de liberdade | 4 |
| p | 0,378 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da Personalidade entre o Tempo de serviço na Entidade onde desenvolve a sua atividade. Resultados do teste Kruskal-Wallis

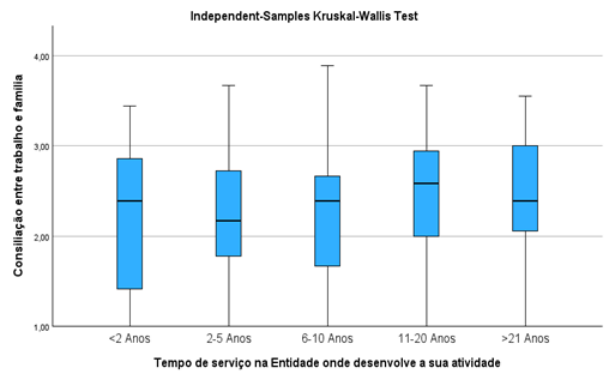


DIAGRAMA 20: COMPARAÇÃO DA CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA ENTRE TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 141 |
| Estatística de teste | 2,991 ^a |
| Graus de liberdade | 4 |
| p | 0,559 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da Conciliação entre trabalho e família entre o Tempo de serviço na Entidade onde desenvolve a sua atividade. Resultados do teste Kruskal-Wallis

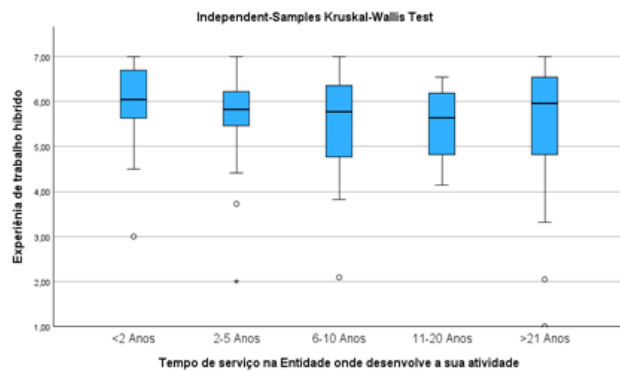


DIAGRAMA 21: COMPARAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO HÍBRIDO ENTRE O TEMPO DE SERVIÇO NA ENTIDADE ONDE DESENVOLVE A ATIVIDADE

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test

| | |
|----------------------|--------------------|
| n total | 141 |
| Estatística de teste | 4,841 ^a |
| Graus de liberdade | 4 |
| p | 0,304 |

a. Estatística de teste ajustada para empates.

Comparação da Experiência de trabalho híbrido entre o Tempo de serviço na Entidade onde desenvolve a sua atividade. Resultados do teste Kruskal-Wallis

6. Análise de correlação entre variáveis

Verificou-se uma correlação significativa entre o trabalho presencial e a experiência de trabalho híbrido ($r_s=0,337$, $p=0,000$), revelando **que maior satisfação com o trabalho presencial está relacionado com melhor experiência com o trabalho híbrido**.

Relativamente à Satisfação no trabalho, foram detetadas correlações estatisticamente significativas com as relações interpessoais ($r_s=0,374$, $p=0,000$), com a Relação com as chefias ($r_s=0,264$, $p=0,001$) e com a Saúde e bem-estar ($r_s=-0,281$, $p=0,000$). Estes resultados indicam que **maior satisfação está relacionada com melhores relações interpessoais, com melhores relações com as chefias e melhor saúde e bem-estar** (Tabela 26).

A Tabela 26 demonstra a correlação dos dias por semana em Trabalho Presencial, da Satisfação com o Trabalho, Relações Interpessoais, Saúde e Bem-Estar, Personalidade, Conciliação Trabalho-Família e a Experiência e Trabalho Híbrido. Resultados do coeficiente de correlação de *Spearman*.

TABELA 26: CORRELAÇÃO DAS DIMENSÕES

| | Satisfação com o trabalho | Relações interpessoais | Relação com as chefias | Saúde e bom estar | Personalidade | Conciliação entre trabalho e família | Experiência de trabalho híbrido |
|------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|-------------------|---------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| Quantos dias por semana tem, em trabalho presencial? | 0,124 | 0,086 | 0,103 | 0,049 | -0,027 | -0,074 | ,331** |
| Satisfação com o trabalho | | ,374** | ,264** | -,281** | 0,108 | -0,113 | 0,065 |
| Relações interpessoais | | | ,705** | -,272** | 0,152 | -,352** | 0,157 |
| Relação com as chefias | | | | -0,147 | 0,127 | -,260** | 0,143 |
| Saúde e bom estar | | | | | -,193* | ,553** | -0,105 |
| Personalidade | | | | | | -,192* | ,166* |
| Conciliação entre trabalho e família | | | | | | | -0,148 |

** . Correlação significativa ao nível de significância de 1%.

* . Correlação significativa ao nível de significância de 5%.

Capítulo IV – Discussão

Discussão

O presente estudo teve como objetivo avaliar o grau de satisfação e a perceção de riscos ocupacionais em profissionais que trabalham num Sistema Híbrido. Neste estudo, iniciaram a sua participação 205 trabalhadores, mas destes só 160 responderam a todos os questionários, pelo que a análise foi feita com 160 trabalhadores. A amostra foi constituída maioritariamente por mulheres, casadas e com idade superior a 46 anos, com 2 filhos(as).

A amostra está maioritariamente acima dos 46 anos de idade, predominando o sexo feminino, com o estado civil de casado e/ou união de facto, a maioria tem 2 ou mais filhos, a nível da escolaridade é de nível superior, Licenciaturas e Doutoramentos, refletindo-se na categoria profissional de Técnico Superior.

O Distrito da residência onde maioritariamente vivem os participantes é o de Lisboa, seguido do de Setúbal, no entanto verifica-se uma dispersão ao nível do norte e centro do país.

Relativamente à perceção das condições de trabalho, quanto ao tempo de serviço na entidade, destacam-se os indivíduos com mais de 21 anos de serviço, seguidos dos que têm entre 6 e 10 anos, verificando-se a antiguidade. Quanto ao tempo de trabalho em sistema híbrido, salienta-se entre 2 e 3 anos, este sistema foi por escolha própria e foi aceite sem terem sido pressionados. Quanto ao balanço em atividade presencial / teletrabalho, o mais frequente são 4 dias de trabalho presencial, no entanto também se destacam os trabalhadores com 2 dias de trabalho presencial, numa escala maioritariamente fixa. O tipo de trabalho mais comum, é o exclusivamente de secretária ou BackOffice. Quando estão em teletrabalho, referem que o espaço onde realizam o trabalho é maioritariamente em casa num espaço privado (i.e., escritório).

De uma forma geral, quanto ao nível de satisfação com o trabalho, os inquiridos sentem-se satisfeitos com o emprego atual, bem como, na maioria dos dias, estão entusiasmados com o trabalho. Relativamente às variáveis incluídas na perceção dos riscos, verifica-se que a amostra percebe um nível relativamente baixo de risco.

Quanto à saúde em geral, consideraram-na boa e muito boa. Relativamente aos riscos, os indicadores da saúde e bem-estar, emergiram como principais; ao nível do stress comportamental, os piores resultados verificam-se como emocionalmente exaustos, irritabilidade, ansiedade, às vezes tristeza.

No que concerne à satisfação com o trabalho, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas, considerando as variáveis sociodemográficas. Estas diferenças mostram que os sujeitos mais satisfeitos e que percebem melhores relações com a chefia são os mais novos. Também são os mais novos e aqueles com menos tempo de trabalho na entidade que referem melhor experiência relativamente ao Sistema Híbrido. Considerando o género, as mulheres referem no geral, não só mais bem-estar como também melhor saúde. São igualmente as mulheres que evidenciam valores mais positivos quanto à conciliação Trabalho-Família. Quanto ao estado civil, os participantes solteiros mostraram viver melhor a atividade profissional em Sistema Híbrido e os divorciados mostraram pior experiência.

Relativamente às variáveis incluídas na perceção dos riscos, os resultados evidenciaram a falta de apoio social por parte da chefia, principalmente no que diz respeito ao diálogo e ajuda ou apoio no decorrer do trabalho. Assim, no geral, os participantes referiram ter uma boa saúde geral, sentindo-se com vitalidade. No entanto, encontram-se valores ligeiramente acima da média nos indicadores de exaustão emocional e ansiedade.

Quanto à experiência da vivência da atividade em sistema híbrido, os resultados apontam para a satisfação face à experiência, mas o valor decresce face à satisfação no trabalho.

Verifica-se que quanto maior é a idade, pior é a relação com o trabalho híbrido. Comparativamente, as mulheres mostraram uma avaliação mais positiva da experiência de trabalhar em sistema híbrido. Os participantes solteiros, e com menor tempo de atividade na entidade relataram também uma experiência significativamente mais positiva em relação à experiência de trabalho híbrido.

Por fim, os resultados mostram que quem estava mais satisfeito com o trabalho, estava também mais satisfeito com a experiência de trabalhar de forma híbrida; e ainda, que boas relações quer com os colegas de trabalho quer com as chefias se associam a maior satisfação profissional, e de uma forma geral, à perceção de melhor saúde e bem-estar.

Estes resultados levantam algumas hipóteses para a sua justificação. Os melhores resultados dos participantes mais jovens podem resultar de uma maior flexibilidade da juventude e da tendência que se vai observando no modo de atuarem em múltiplas tarefas e atividades. Quanto aos melhores resultados, nas mulheres coloca-se a hipótese de eles refletirem ainda a cultural prevalência da mulher como responsável pela “vida da casa”, isto é, pelas tarefas domésticas. Nestes casos, a possibilidade de trabalhar a partir de casa não só poupa o tempo nas deslocações, mas também pode facilitar o planeamento de outras atividades.

Alguns dos resultados deste estudo vão no sentido de investigações anteriores. Quanto à relação entre satisfação e perceção de saúde e bem-estar, Manisera e colaboradores (2005), Laschinger e

Zheng (2016) e Henne e Locke (1985), identificaram associações entre o nível de satisfação e o risco elevado para ocorrência de problemas de saúde.

Estes resultados são também similares aos encontrados por Zalewska (1996), Aasland et al (1997), Parker e colaboradores (1997), que referem que a satisfação com aspetos psicossociais do trabalho é vista como um dos componentes da felicidade no trabalho e tem sido operacionalizada como um dos aspetos representativos de bem-estar do trabalhador. Comparativamente com outros estudos na literatura, os resultados são coincidentes com a Teoria de Herzberg. Este autor considera que o homem possui uma reação ativa às situações de trabalho que não o satisfazem; esta conceção aborda a satisfação e a insatisfação no trabalho como distintos, sendo que a insatisfação está relacionada aos fatores que determinam o trabalho, como ambiente, recompensas e chefia, sendo essa conceção baseada na Teoria de Herzberg (Herzberg, 1971).

A satisfação no trabalho híbrido tem sido alvo de estudos, que têm vindo a avaliar os benefícios e os riscos deste sistema de trabalho. Autores como, Gonçalves (2022), Pinheiro (2023) e Haubric (2020), encontraram níveis de satisfação face à experiência, nomeadamente no que se refere a, poupança no tempo das deslocações, maior tranquilidade e concentração no trabalho, melhor conciliação Trabalho-Família, mas salientam também os riscos que daí advêm, sendo uma vez mais comprovados pelos mesmos autores, que impactam essencialmente na dimensão social, como por exemplo o isolamento social e profissional, menor relação formal e informal, bem como as questões da saúde nas vertentes física e psicológica.

Relativamente à experiência no sistema de trabalho híbrido, como Técnico de Segurança e Higiene no Trabalho, a Lei de quadro refere a planificação da prevenção, a EU-OSHA (2023) menciona a existência de maiores desafios e riscos, em Segurança e Saúde no trabalho (SST), o isolamento social e o trabalho isolado; enfraquecimento das relações interpessoais; intensificação do trabalho; horário de trabalho longo ou irregular; conflitos entre a vida privada e a vida profissional, que podem ter um impacto negativo na saúde e no bem-estar dos trabalhadores podem resultar em stress; disponibilidade contínua solicitada, do distanciamento da realidade e da monitorização e vigilância digitais; falta de informação sobre a prevenção para a SST em locais de trabalho à distância e virtuais; a inadequação do equipamento de teletrabalho ou do escritório em casa, pode gerar riscos físicos (músculo-esqueléticos, visuais, elétricos, etc.) associados a falta de ergonomia ou instalações inadequadas; desafio de realizar avaliações de riscos fora das instalações das entidades empregadoras são também riscos comuns neste regime de trabalho.

Mediante os diferentes tipos de trabalho e tendo em atenção às características próprias de cada condição de trabalho dever-se-á fazer uma análise profunda das condições de Segurança e Saúde no Trabalho híbrido. É imprescindível proceder à análise dos riscos ocupacionais, i.e. Mecânicos, Físicos, Ergonómicos, Psicossociais, Ordem e limpeza, observar o espaço físico e ambiental onde

o trabalhador vai realizar as suas tarefas e avaliar as condições sociais e familiares. Segundo Santos e Almeida (2016), num estudo sobre a exposição a inúmeros fatores de risco ocupacionais, salientam que a maioria dos trabalhadores não se apercebe da importância ou intensidade de alguns riscos, por vezes, menosprezam medidas de proteção coletiva e/ou individual.

Mediante os riscos que este tipo de trabalho pode trazer, não sendo este tipo de trabalho vigiado pelas entidades patronais, quais as consequências? Torna-se imprescindível sensibilizar as entidades empregadoras, para a necessidade da existência de técnicos especializados (TSHT) para a realização de análise das funções e condições de trabalho de modo a obterem uma visão detalhada sobre as condições dos seus colaboradores. Esta sugestão neste caso seria individualmente, para cada Entidade analisada.

O trabalho ocupa uma parte significativa da vida do Homem, pelo que, a garantia de segurança e saúde nos locais de trabalho é um direito de todos os trabalhadores.

A vida profissional e familiar expõe experiências e aprendizagens ímpares que permitem que as pessoas encontrem sentido e identidade no papel que desenvolvem na sociedade. Os conflitos não devem ser evitados, mas sim enfrentados. Este desafio é que permite a expansão da sua identidade, através da dedicação e do envolvimento em múltiplos papéis (Carlson et al., 2009).

Grzywacz e Carlson (2007), defendem que o equilíbrio não depende da priorização de papéis, surge quando existe uma capacidade flexível de negociação entre estes, em que o foco está no cumprimento das atividades e responsabilidades associadas a cada papel; o envolvimento quer na família, quer no trabalho é entendido como viável e enriquecedor.

Capítulo V – Conclusões

Conclusões

Neste estudo participou uma amostra maioritariamente feminina, adultos com mais de 21 anos de atividade nas Entidades onde o mesmo se realizou. A maioria trabalha em sistema híbrido há 2 anos e neste momento está 4 dias por semana em trabalho presencial.

Os resultados mostraram que, no geral, os participantes se sentem satisfeitos na sua profissão.

Foram encontrados níveis médios-elevados de satisfação e avaliação satisfatória da experiência de trabalho híbrido. No entanto, os participantes mais velhos revelaram níveis mais baixos de satisfação em todos os domínios, piores resultados na avaliação sobre a experiência com o sistema híbrido e níveis mais elevados de perceção de riscos, pelo que sugerem especial atenção para com os trabalhadores mais velhos. Os participantes referiram como positiva a experiência com o sistema híbrido; comparativamente, as mulheres e os mais jovens, apresentaram melhores resultados.

Os resultados evidenciam que a satisfação se encontra próxima da perceção das relações interpessoais, em especial com a chefia e com a avaliação positiva da experiência com o sistema híbrido.

Estes resultados devem ser lidos com precaução. O número de sujeitos é pequeno e não foram feitos estudos de estratificação, pelo que os resultados se limitam a esta amostra. No entanto, estes reforçam estudos similares e relações sobre o trabalho híbrido, chamando a atenção para os esforços que devem ser feitos para manter as relações próximas com e entre os colaboradores, apoiar os mais velhos na sua adaptação ao sistema híbrido e, não menos importante, monitorização da ansiedade e exaustão.

Referências bibliográficas

Aasland, O. G., Olf, M., Falkum, E., Schweder, T., & Ursin, H. (1997). Health complaints and job stress in Norwegian physicians: The use of an overlapping questionnaire design. *Social Science and Medicine*, 45(11), 1615-1629.

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). (2024). *Página institucional da ACT*.
<https://portal.act.gov.pt/Pages/Home.aspx>

Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA). (2003).
Prevenção de riscos psicossociais no local de trabalho. *Relatório Anual de 2018: Um ano de colaboração, compromisso e campanha*.
<https://osha.europa.eu/pt/publications/report-prevention-psychosocial-risks-and-stress-work-practice>

Aasland, O. G., Olf, M., Falkum, E., Schweder, T., & Ursin, H. (1997).
Health complaints and job stress in Norwegian physicians: The use of an overlapping questionnaire design.
Social Science and Medicine, 45(11), 1615-1629.

Alghamdi, F. (2015).
Outro olhar sobre a satisfação no trabalho e na vida entre os funcionários: Evidências de um país em desenvolvimento.
Jornal Americano de Gestão Industrial e Empresarial, 5, 11-19.
<https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.51002>
Recuperado de
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=53004#return22>

Ali, B. J., & Anwar, G. (2021).
Um estudo empírico da motivação dos funcionários e sua influência na satisfação no trabalho.
Revista Internacional de Engenharia, Negócios e Gestão, 5, 21-30.
<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>

Almeida, P. P. (2011).

Trabalho moderno e serviço.

Sociologia, Problemas e Práticas, (67), 23-42.

Associação Portuguesa para o Progresso da Direção de Empresas (APD). (2021).

Trabalho híbrido: A chave para o modelo entre o teletrabalho e o trabalho presencial.

Recuperado de <https://www.apd.pt/trabalho-hibrido-a-chave-para-o-modelo-entre-o-teletrabalho-e-o-trabalho-presencial/>

Aprilina, R., & Martdianty, F. (2023).

The Role of Hybrid-Working in Improving Employees' Satisfaction, Perceived Productivity, and Organizations' Capabilities.

Journal of Theoretical and Applied Management, 16(2), 206–222.

<https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i2.45632>

Arendt, H. (2007).

A condição humana (10ª ed., Trad. Roberto Raposo, Posfácio Celso Lafer).

Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Arendt, H. (1965).

From Machiavelli to Marx.

Cornell University, Ithaca, N.Y. Recuperado de

<http://memory.loc.gov/ammem/arendhtml/arendthome.html>

Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993).

Análise de painel dos efeitos moderadores do comprometimento na satisfação no trabalho, intenção de parar e saúde após mudança organizacional.

Journal of Applied Psychology, 78(4), 552–556. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.552>

Brislin, R. W. (1980).

Translation and content analysis of oral and written material.

In H. C. Triandis & J. W. Berry (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology*, Vol.

II: Methodology (pp. 389-444).

Boston, MA: Allyn & Bacon.

Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. (2024).

6, 59-78. Recuperado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200005&lng=pt&tlng=pt

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006).

Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a Work-Family enrichment scale.

Journal of Vocational Behavior, 68, 131-164.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000).

Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict.

Journal of Vocational Behavior, 56, 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>

Centralmed. (2024).

O que são riscos profissionais?

Recuperado de <https://centralmed.pt/blog/o-que-sao-riscos-profissionais/>

Chahad, J. P. Z. (2021).

O futuro do trabalho pós-COVID-19.

Boletim Informações Fipe, 488, 13-38. Recuperado de

<https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif488.pdf>

Chiavenato, I. (2000).

Recursos humanos (6ª ed.).

São Paulo: Atlas.

Código do Trabalho. (2009).

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações posteriores.

Recuperado de <https://diariodarepublica.pt>

- Colton, D., & Covert, R. W. (2007).
Designing and Constructing Instruments for Social Research and Evaluation.
John Wiley & Sons, Inc.
- Confederação Europeia de Sindicatos (ETUC). (2024).
Workplace deaths rising in 12 EU countries.
Recuperado de <https://www.etuc.org/en/pressrelease/workplace-deaths-rising-12-eu-countries>
- Costa, J. A., & Melo, A. S. (1999). Dicionário da Língua Portuguesa (8ª ed., rev. e atual.).
Porto Editora.
- Cronbach, L. J. (1951).
Coeficiente alfa e a estrutura interna dos testes.
Psychometrika, 16, 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004).
Work–life balance and working from home.
Social Policy and Society, 3(3), 223–233.
<https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>
- Cunha, M. P. E., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2004).
Manual de comportamento organizacional e gestão (3ª ed.).
Editora RH.
- Davis, K., & Nestrom, J. (1985).
Human behavior at work: Organizational behavior.
New York: McGraw Hill.
- Davis, M. C., Leach, D. J., & Cleegg, C. W. (2011).
The physical environment of the office: Contemporary and emerging issues.
In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 193–237).
Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119992592.ch6>

Diários da República.

Recuperado de <https://diariodarepublica.pt/dr/home>

Diário da República I Série n.º 197.

Páginas 5558 – 5656 - Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Recuperado de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/99-2003-632906>

Diário da República I Série n.º 30.

Páginas 926 - 1029 - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Recuperado de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>

Diário da República I Série n.º 235.

Páginas 2 - 9 - Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

Recuperado de <https://files.dre.pt/1s/2021/12/23500/0000200009.pdf>

ePortugal - Portal de Serviços Públicos. (2024).

Recuperado de <https://eportugal.gov.pt/>

Ekonomista. (2024).

Recuperado de <https://www.e-konomista.pt/diferencas-teletrabalho-trabalho-remoto>

Evans, E. (2022).

Cracking the hybrid work culture conundrum: How to create a strong culture across a workforce you may never even see.

Strategic HR Review, 21(2), 46-49. <https://doi.org/10.1108/SHR-12-2021-0065>

Factorial, RH Portugal. (2024).

Recuperado de <https://factorialhr.pt/>

Fernández, A. B. (1999).

El Teletrabajo (Trad. Pedro Lopes d’Azevedo, 1ª ed.).

Editorial Estampa.

Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021).

Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações.

Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 21(2), 1427-1438.

<https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>

Filardi, F., Castro, R. M. P., & Zanini, M. T. F. (2020).

Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpo e da Receita Federal.

Cadernos EBAPE.BR, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>

Galileu – Revista de Direito e Economia. (2020).

Volume XXI, Fascículo 1, 1 de janeiro – 30 de junho.

Publicação semestral do Ratio Legis – Centro de Investigação e Desenvolvimento em Ciências Jurídicas da Universidade Autónoma de Lisboa – Luís de Camões.

Gonçalves, H. (2022).

Ética e trabalho híbrido: No rescaldo da pandemia.

Fórum de Ética da Católica Porto Business School, com a colaboração do Centro de Estudos de Gestão e Economia Aplicada da Católica Porto.

Graça, L. (1999).

A satisfação profissional dos profissionais de saúde nos Centros de Saúde.

Instrumentos para a melhoria contínua da qualidade.

Lisboa: Direção Geral de Saúde, Subdireção Geral para Qualidade, Ministério da Saúde.

Greicy, F. (2014).

A influência das novas tecnologias de comunicação e informação nas novas formas de trabalho: O Teletrabalho.

Comunicação apresentada no *5º Simpósio Internacional de Ciberjornalismo*, Campo Grande – MS.

Harris, R. B. (1989).

Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework.

ANS: Advances in Nursing Science, 11(2), 12-28.

Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020).

Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação.
Revista Gestão & Conexões, 9(1), 167-184.

Henne, D., & Locke, E. A. (1985).

Insatisfação no trabalho: Quais são as consequências?
International Journal of Psychology, 20(2), 221–240.
<https://doi.org/10.1080/00207598508247734>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959).

The Motivation to Work.
New York: Wiley.

Hoppock, R. (1935).

Satisfação no trabalho.

IGAS – Inspeção Geral das Atividades em Saúde. (2018).

Manual de Segurança e Saúde no Trabalho, MN/008/ED.01, DGR.

Recuperado de https://www.igas.min-saude.pt/wpcontent/uploads/2017/04/Manual_Seguranca_e_saude_no_trabalho.pdf

Jornal Oficial da União Europeia (JOUE). (2021).

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre Teletrabalho e igualdade de género.

EUR-Lex - 52020AE5159 – EN.

Recuperado de https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=uriserv:OJ.C_.2021.220.01.0013.01.POR

Kovács, I. (2006).

Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho.

Sociologia, Problemas e Práticas, 52, 41-65. <http://hdl.handle.net/10071/596>

Lima, M. L. (1998).

Fatores sociais na percepção de riscos.

Psicologia, 12(1), 11–28. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v12i1.570>

- Lima, M. L. (2005).
Percepção de riscos ambientais.
In L. Soczka, *Contextos Humanos e Psicologia Ambiental*.
Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Locke, E. A. (1976).
The nature and causes of job satisfaction.
Em M. D. Dunnette (Org.), *Handbook of industrial and organizational psychology*
(pp. 1297-1350).
Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005).
Satisfação no trabalho entre enfermeiros: uma revisão da literatura.
International Journal of Nursing Studies, 42(2), 211.
- Manisera, M., Dusseldorp, E., & van der Kooij, A. J. (2005).
Estrutura de componentes da satisfação no trabalho baseada na teoria de Herzberg.
Rapporti di Ricerca del Dipartimento di Metodi Quantitativi, Universidade de Brescia, Working Paper 253.
- Martin, C., & Bennett, N. (1996).
The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment.
Group & Organization Management, 21, 84-104.
<https://doi.org/10.1177/1059601196211005>
- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003).
Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://dx.doi.org/10.1037%2Fh0054346>
- Ministério do Ambiente e Energia. (2024). Recuperado de
<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc24/area-de-governo/ambiente-e-energia/acerca>

Míron Juárez, C. A., García Hernández, C., Félix Verduzco, R. O., & Ochoa Ávila, E. (2020). Characterization and determinants of organizational satisfaction in Mexican workers of SMES. *Cuadernos De Administración*, 36(66), 3–19. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i66.8487>

Mungkasa, O. (2020).

Bekerja dari rumah (working from home/WFH): Menuju tatanan Baru era pandemi Covid 19.

Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>

Nilles, J. M. (1997).

Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores (trad. Eduardo P. E Ferreira). São Paulo: Futura.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. (2017).

Working anytime, anywhere: the effects on the world of work.

Recuperado de <https://op.europa.eu/en/publicationdetail/-/publication/b12b6f7e-12af-11e7-808e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-45415967>

OIT – Organização Internacional do Trabalho. (2020).

Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19.

Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf

Parente, CD., *Equilíbrio entre vida* (2022). *Equilíbrio trabalho-vida pessoal na perspectiva da Geração Y* (Dissertação de mestrado). Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

Patterson, M., e outros. (2010). *Sistemático* (2010). *Revisão sistemática das ligações entre práticas de gestão de recursos humanos e desempenho. Health Technology Assessment*, 14 (51), 380.

Peterson, M., e Dunnagan, T. (1998). *Análise impacto de programa de promoção da saúde no trabalho no trabalho* (1998). *Análise do impacto de um programa de*

- promoção da saúde no local de trabalho na satisfação no trabalho. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 40 (11), 973-979.
- Pinheiro, M. (2023). *Novas formas de trabalho: Conciliação da vida pessoal e profissional nos profissionais que trabalham em regime híbrido* (Tese de mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos). Instituto Politécnico de Setúbal. Disponível em <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/48537>
- Porto Editora.) . Revolução Industrial(nd). Revolução Industrial. *Infopédia*. Editora Porto. Consultado em 28 de dezembro de 2024, em [https://www.infopedia.pt/\\$revolucao-industrial](https://www.infopedia.pt/$revolucao-industrial)
- Portugal remoto. (2024) .(2024). *Plataforma de educação e conexão no mundo do trabalho remoto* . Disponível em <https://remoteportugal.pt/>
- PRIME – Assessoria em Segurança e Medicina do Trabalho. (2024). O que são os riscos ocupacionais? Disponível em <https://www.primeocupacional.com/o-que-sao-os-riscos-ocupacionais/>
- Rahman, M., & Sen, AK (1987). satisfação sobre o stress, desempenho ,trabalho repetitivo em ritmo . *Internacional* (1987). Efeito da satisfação no trabalho sobre o stress, desempenho e saúde em trabalho repetitivo autocontrolado. *Arquivos Internacionais de Saúde Ocupacional e Ambiental*, 59, 115-121.
- Rembischevski, P., & Caldas, ED (2020). *Teorias e abordagens* (2020). *Teorias e abordagens*. *Boletim do Instituto de Saúde*, 21 (1), 47-61. Disponível em <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/01/1353188/teorias-e-abordagens-47-61.pdf>
- Rocha, LE (1996). *Stress ocupacional em profissionais de processamento de dados: Condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas* (Tese de doutorado). Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Rundmo, T. (1996). *Associations between risk perception and safety*. *Safety Science*, 24(3), 197-209.

- Sá, I. dos G. (2022). *A história social sobre o período moderno em Portugal: um balanço dos últimos 40 anos, 1980-2020*. *Ler História* [Online], 81. Publicado online a 12 de dezembro de 2022. Consultado a 29 de novembro de 2024. Disponível em: <http://journals.openedition.org/lerhistoria/11004>; DOI: <https://doi.org/10.4000/lerhistoria.11004>
- Sahito, Z., & Väisänen, P. (2017). *Factors affecting job satisfaction of teacher educators: Empirical evidence from the universities of Sindh Province of Pakistan*. *Journal of Teacher Education and Educators*, 6, 5-30.
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). *The diagonal model of job satisfaction and motivation: Extracted from the logical comparison of content and process theories*. *International Journal of Higher Education*, 6(3), 209–230. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n3p209>
- Salesforce Brasil Blog.(2022). *Teoria de Herzberg: saiba o que é a teoria dos dois fatores*. <https://www.salesforce.com/br/blog/teoria-de-herzberg/>
- Sánchez-Sellero, M., Sánchez-Sellero, P., Gonzalez, M. M., & Sellero, F. (2018). *Determinants of job satisfaction in the Spanish wood and paper industries: A comparative study across Spain*. *Drvna industrija*, 69, 71-80. <https://doi.org/10.5552/drind.2018.1711>
- Santos, M., & Almeida, A. (2016). *Profissionais de saúde: principais riscos e fatores de risco, eventuais doenças profissionais e medidas de proteção recomendadas*. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*. <https://www.rpso.pt/profissionais-de-saude-principais-riscos-e-fatores-de-risco-eventuais-doencas-profissionais-e-medidas-de-protecao-recomendadas>
- Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos*. (2003). *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78>
- Schneider, P. V., Sugahara, C. R., & Silva, L. H. V. da. (2021). *Teletrabalho: o desafio do trabalho no mundo pós-pandêmico*. In *Anais do I Congresso Sul-Americano de Desenvolvimento Sustentável* (pp. 407-422). ANAP.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A. C., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., & Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Portugal*

e países africanos de língua oficial portuguesa. Departamento de Educação, Universidade de Aveiro.

Sinval, J., & Mâroco, J. (2020). Short Index of Job Satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. PLoS ONE, 15(4), e0231474. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>

Spector, P. E. (1979). *Satisfação no trabalho: aplicação, avaliação, causas e consequências*. Londres.

Takeda, F., Yokoyama, E., Miyake, T., & Ohida, T. (2002). *Mental health and job factors in social workers at social welfare offices*. Journal of Occupational Health, 44, 385-390.

Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). *Further validation of work–family conflict and work–family enrichment scales among Portuguese working parents*. Journal of Career Assessment, 22(2), 329-344. <https://doi.org/10.1177/1069072713493987>

Wikipédia. (2024, 25 de agosto). *Teletrabalho*. Recuperado em 25 de agosto de 2024, às 19:35, de <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Teletrabalho&oldid=68512949>

Wright, TA, & Cropanzano, R. (2000). *Bem-estar psicológico e satisfação no trabalho como preditores do desempenho no trabalho*. Journal of Occupational Health Psychology, 5 (1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>

Zalewska, A. M. (1996). *Health promotion among bank workers: who is primarily in need of health promotion and what types of promoting activities they necessitate*. In Z. Juczynski & N. Oginska-Bulik (Eds.), *Health promotion: A psychosocial perspective* (pp. 135-143). Poland: University of Łódź Press

Apêndices

Protocolo de apresentação

Caros(as) colaboradores(as) da Secretaria-Geral do Ambiente,

Solicito a vossa colaboração para o preenchimento do questionário sobre a “Satisfação e perceção de risco ocupacional em trabalhadores em regime de Trabalho Híbrido numa Entidade Pública”, disponível aqui e que não demora mais de 8 minutos.

https://qualtricsxm3n55bmjmn.qualtrics.com/jfe/form/SV_9uxYEqXC2e6CZLg


Este estudo é realizado no âmbito da minha Tese de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho(SHT) na Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa (ESTeSL), tendo como objetivos específicos, avaliar a satisfação profissional quanto ao espaço físico onde desenvolvem as tarefas; calendarização das tarefas; concentração e envolvimento em cada tarefa; relações sociais; desenvolvimento de carreira; suporte organizacional; balanço entre a vida pessoal e vida profissional , bem como, avaliar a perceção de fatores de risco psicossociais nas áreas da qualidade e produtividade; bem-estar físico, emocional e social.

A vossa participação é preciosa, os dados são anónimos e confidenciais, utilizados apenas para fins científicos. Alguma dúvida ou questão contatem-me, por favor.


Envio de link para responder a questionário no âmbito da Tese de Mestrado



Helena Santos

Para  **Trabalhadores SGA**

Cc Vera Gonçalves

 Esta mensagem foi enviada com importância Alta.

Caros(as) colaboradores(as) da Secretaria-Geral do Ambiente,

Solicito a vossa colaboração para o preenchimento do questionário sobre a "Satisfação e perceção

https://qualtricsxm3n55bmjmn.qualtrics.com/jfe/form/SV_9uxYEqXC2e6CZLg

O presente estudo é realizado no âmbito da minha Tese de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, com o objetivo de avaliar a perceção de fatores de risco psicossociais nas áreas da qualidade e produtividade; bem como

A vossa participação é preciosa, os dados são anónimos e confidenciais, utilizados apenas para fins

Se tiver alguma dúvida ou questão contatem-me, por favor.

Com os melhores cumprimentos,

Helena Santos



Helena Santos

Técnica Superior

Unidade Ministerial de Gestão Patrimonial (UMGP)

sg@sgambiente.gov.pt

www.sgambiente.gov.pt

Rua de "O Século", n.º 63 – Piso -1
1200-433 Lisboa, PORTUGAL

Tabelas de resposta ao questionário

Informação Sociodemográfica:

Q1

| Idade | N - % |
|-------|------------|
| 18-25 | 4 (2,0%) |
| 26-35 | 28 (13,7%) |
| 36-45 | 40 (19,5%) |
| 46-55 | 76 (37,1%) |
| >56 | 57 (27,8%) |

Q2

| Género | N | % |
|-----------|-----|-------|
| Feminino | 133 | 64,9% |
| Masculino | 72 | 35,1% |

Q3

| Estado Civil | N | % |
|------------------------|----|-------|
| Solteiro(a) | 63 | 30,7% |
| Casado(a) | 90 | 43,9% |
| Divorciado/separado(a) | 25 | 12,2% |
| Viúvo(a) | 2 | 1,0% |
| União de Facto | 25 | 12,2% |

Q4

| Filhos | N | % |
|--------|-----|-------|
| Sim | 121 | 59,0% |
| Não | 84 | 41,0% |

Q5

| Quantos | N | % |
|-----------|----|-------|
| 1 | 40 | 33,3% |
| 2 | 65 | 54,2% |
| 3 ou mais | 15 | 12,5% |

Q6

| Escolaridade | N | % |
|--------------------------|----|-------|
| 1º Ciclo | 1 | 0,5% |
| 2º Ciclo | 0 | 0,0% |
| 3º Ciclo | 3 | 1,5% |
| Secundário | 23 | 11,6% |
| Curso Profissional | 4 | 2,0% |
| Bacharelato/Licenciatura | 80 | 40,2% |
| Mestrado/Doutoramento | 88 | 44,2% |

| Escolaridade | N | % |
|--------------------------|----|-------|
| 1º;2º; 3º Ciclo | 4 | 2,0% |
| Secundário | 23 | 11,6% |
| Curso Profissional | 4 | 2,0% |
| Bacharelato/Licenciatura | 80 | 40,2% |
| Mestrado/Doutoramento | 88 | 44,2% |

Q7

| Grupo Profissional | N | % |
|-----------------------------|------------|---------------|
| Assistente Operacional | 4 | 1,8% |
| Assistente Técnico | 25 | 11,4% |
| Bióloga | 1 | 0,5% |
| Chefe de Divisão | 3 | 1,4% |
| Diretor | 6 | 2,7% |
| Especialista de Informática | 2 | 0,9% |
| Geólogo | 1 | 0,5% |
| Investigador | 28 | 12,8% |
| Jurista | 2 | 0,9% |
| Não respondeu | 21 | 9,6% |
| Observador | 3 | 1,4% |
| Técnico de Informática | 2 | 0,9% |
| Técnico Superior | 121 | 55,3% |
| TOTAL | 219 | 100,0% |

Q 8

DISTRITO

| | | |
|-----------|-----|-------|
| Não ... | 21 | 9,6% |
| Açores | 2 | 0,9% |
| Aveiro | 2 | 0,9% |
| Braga | 2 | 0,9% |
| Coimbra | 1 | 0,5% |
| Évora | 2 | 0,9% |
| Faro | 5 | 2,3% |
| Guarda | 2 | 0,9% |
| Horta | 1 | 0,5% |
| Leiria | 2 | 0,9% |
| Lisboa | 132 | 60,3% |
| Porto | 12 | 5,5% |
| Madeira | 1 | 0,5% |
| Santarém | 2 | 0,9% |
| Setúbal | 30 | 13,7% |
| Sintra | 1 | 0,5% |
| Vila Real | 1 | 0,5% |

Informação sobre condições de trabalho:

Q 9

| Tempo ... | N | % |
|------------|----|------|
| <2 Anos | 33 | 17,8 |
| 2-5 Anos | 39 | 21,1 |
| 6-10 Anos | 34 | 18,4 |
| 11-20 Anos | 27 | 14,6 |
| >21 Anos | 52 | 28,1 |

Q. 10

| Tempo de trabalho... | N | % |
|----------------------|----|------|
| <2 anos | 63 | 34,1 |
| ≥ 2 anos e ≤ 3 anos | 73 | 39,5 |
| > 3 anos | 49 | 26,5 |

Q. 11

| Foi por escolha ... | N | % |
|---------------------|-----|------|
| Sim | 143 | 77,3 |
| Não | 42 | 22,7 |

Q.12

| Aceitou ... | N | % |
|-------------|-----|------|
| Sim | 137 | 81,5 |
| Não | 31 | 18,5 |

Q.13

| Quantos dias por semana ... | N | % |
|-----------------------------|----|------|
| 5 | 14 | 8,3 |
| 4 | 51 | 30,4 |
| 3 | 23 | 13,7 |
| 2 | 43 | 25,6 |
| 1 | 37 | 22,0 |

Q.14

| Quanto à escala trabalho ... | N | % |
|------------------------------|----|------|
| 1 | 77 | 45,8 |
| 2 | 65 | 38,7 |
| 3 | 26 | 15,5 |

Q.15

| O seu trabalho é: | N | % |
|-------------------|-----|------|
| 1 | 117 | 69,6 |
| 2 | 0 | 0,0 |
| 3 | 51 | 30,4 |

Q.16

| ... onde realiza o seu trabalho? | N | % |
|----------------------------------|-----|------|
| 1 | 107 | 63,7 |
| 2 | 55 | 32,7 |
| 3 | 0 | 0,0 |
| 4 | 6 | 3,6 |

Q. 17

| A resposta que o/a caracteriza... | 1 - Discordo Totalmente | 2 - Discordo | 3 - Concordo | 4 - Concordo Totalmente | 5 - Não sei / Não respondo |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
| | N - % | N - % | N - % | N - % | N - % |
| 1 | 4 - 2,5% | 9 - 5,63% | 56 - 35% | 77 - 48,13% | 14 - 8,75% |
| 2 | 6 - 3,75% | 15 - 9,38% | 52 - 32,5% | 70 - 43,75% | 17 - 10,63% |
| 3 | 53 - 33,13% | 72 - 45% | 21 - 13,13% | 9 - 5,63% | 5 - 3,13% |
| 4 | 7 - 4,38% | 21 - 13,13% | 50 - 31,25% | 65 - 40,63% | 17 - 10,63% |
| 5 | 108 - 67,5% | 37 - 23,13% | 7 - 4,38% | 2 - 1,25% | 6 - 3,75% |

Q.18

| O que mais se adequa ... | 1- Nunca/quase nunca | 2- Raramente | 3- Às vezes | 4- Frequentemente | 5- Sempre |
|--------------------------|----------------------|--------------|-------------|-------------------|------------|
| | N - % | N - % | N - % | N - % | N - % |
| 1 | 3 - 1,9% | 17 - 10,6% | 43 - 26,9% | 56 - 35% | 41 - 25,6% |
| 2 | 4 - 2,5% | 5 - 3,1% | 38 - 23,8% | 59 - 36,9% | 54 - 33,8% |
| 3 | 17 - 10,6% | 36 - 22,5% | 55 - 34,4% | 41 - 25,6% | 11 - 6,9% |
| 4 | 20 - 12,5% | 26 - 16,25% | 51 - 31,9% | 43 - 26,9% | 20 - 12,5% |
| 5 | 9 - 5,6% | 24 - 15% | 35 - 21,9% | 52 - 32,5% | 40 - 25% |
| 6 | 20 - 12,5% | 34 - 21,3% | 59 - 36,9% | 33 - 20,6% | 14 - 8,8% |

Q. 19

A SUA SAÚDE ...

| 1 | Excelente | Muito Boa | Boa | Razoável | Deficitária |
|---|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | N - % | N - % | N - % | N - % | N - % |
| | 18 - 11,3% | 46 - 28,8% | 58 - 36,3% | 35 - 21,9% | 3 - 1,9% |

Q.20

COM QUE FREQUÊNCIA ...

| Com que frequência... | 1 Nunca/quase nunca | 2 Raramente | 3 Às vezes | 4 Frequentemente | 5 Sempre |
|-----------------------|---------------------|-------------|------------|------------------|-----------|
| | N - % | N - % | N - % | N - % | N - % |
| 1 | 36 - 22,5% | 43 - 26,9% | 53 - 33,1% | 21 - 13,1% | 7 - 4,4% |
| 2 | 38 - 23,8% | 38 - 23,8% | 49 - 30,6% | 25 - 15,6% | 10 - 6,3% |
| 3 | 20 - 12,5% | 55 - 34,4% | 53 - 33,1% | 26 - 16,3% | 6 - 3,8% |
| 4 | 26 - 16,3% | 42 - 26,3% | 55 - 34,4% | 30 - 18,8% | 7 - 4,4% |
| 5 | 31 - 19,4% | 50 - 31,3% | 58 - 36,3% | 21 - 13,1% | 0 - 0% |
| 6 | 26 - 16,3% | 42 - 26,3% | 54 - 33,8% | 30 - 18,8% | 8 - 5% |
| 7 | 44 - 27,5% | 54 - 33,8% | 45 - 28,1% | 15 - 9,4% | 2 - 1,3% |
| 8 | 91 - 56,9% | 43 - 26,9% | 18 - 11,3% | 8 - 5% | 0 - 0% |

Q. 21

ESCOLHA A OPÇÃO

| Para cada afirmação... | 1 Nunca/quase nunca | 2 Raramente | 3 Às vezes | 4 Frequentemente | 5 Sempre |
|------------------------|---------------------|-------------|------------|------------------|------------|
| | N - % | N - % | N - % | N - % | N - % |
| 1 | 1 - 0,6% | 0 - 0% | 15 - 9,4% | 94 - 58,8% | 50 - 31,3% |
| 2 | 1 - 0,6% | 2 - 1,3% | 40 - 25% | 94 - 58,8% | 23 - 14,4% |

Q. 22

| Relativamente ... | 1 Discordo totalmente | 2 Discordo | 3 Não concordo nem discordo | 4 Concordo | 5 Concordo totalmente |
|-------------------|------------------------------|-------------------|------------------------------------|-------------------|------------------------------|
| | N - % | N - % | N - % | N - % | N - % |
| 1. | 37 - 26,1% | 42 - 29,6% | 34 - 23,9% | 20 - 14,1% | 9 - 6,3% |
| 2 | 28 - 19,7% | 46 - 32,4% | 26 - 18,3% | 30 - 21,1% | 12 - 8,5% |
| 3 | 40 - 28,2% | 56 - 39,4% | 27 - 19,0% | 15 - 10,6% | 4 - 2,8% |
| 4 | 27 - 19,0% | 48 - 33,8% | 33 - 23,2% | 27 - 19% | 7 - 4,9% |
| 5 | 38 - 26,8% | 42 - 29,6% | 35 - 24,6% | 24 - 16,9% | 3 - 2,1% |
| 6 | 30 - 21,1% | 46 - 32,4% | 29 - 20,4% | 32 - 22,5% | 5 - 3,5% |
| 7 | 34 - 23,9% | 37 - 26,1% | 50 - 35,2% | 16 - 11,3% | 5 - 3,5% |
| 8 | 28 - 19,7% | 34 - 23,9% | 61 - 43% | 17 - 12% | 2 - 1,4% |
| 9 | 33 - 23,2% | 32 - 22,5% | 60 - 42,3% | 15 - 10,6% | 2 - 1,4% |
| 10 | 44 - 31% | 60 - 42,3% | 26 - 18,3% | 10 - 7% | 2 - 1,4% |
| 11. | 50 - 35,2% | 54 - 38,0% | 24 - 16,9% | 10 - 7% | 4 - 2,8% |
| 12 | 53 - 37,3% | 54 - 38,0% | 24 - 16,9% | 10 - 7% | 1 - 0,7% |
| 13 | 46 - 32,4 % | 49 - 34,5% | 33 - 23,2% | 11 - 7,7% | 3 - 2,1% |
| 14. | 47 - 33,1% | 63 - 44,4% | 20 - 14,1% | 10 - 7% | 2 - 1,4% |
| 15 | 46 - 32,4% | 53 - 37,3% | 28 - 19,7% | 13 - 9,2% | 2 - 1,4% |
| 16 | 28 - 19,7% | 51 - 35,9 % | 49 - 34,5% | 13 - 9,2% | 1 - 0,7% |
| 17 | 30 - 21,1% | 48 - 33,8% | 49 - 34,5% | 13 - 9,2% | 2 - 1,4% |

| | | | | | |
|----|------------|------------|------------|-----------|--------|
| 18 | 28 - 19,7% | 45 - 31,7% | 55 - 38,7% | 14 - 9,9% | 0 - 0% |
|----|------------|------------|------------|-----------|--------|

Q.23 – Quanto à experiência ...

| | 1 Discordo Totalmente | 2 Discordo | 3 Discordo Parcialmente | 4 Não Sei | 5 Concordo Parcialmente | 6 Concordo | 7 Concordo Totalmente |
|-----|-----------------------|------------|-------------------------|------------|-------------------------|------------|-----------------------|
| | N - % | N - % | N - % | N - % | N - % | N - % | N - % |
| 1 | 2 - 1,4% | 1 - 0,7% | 5 - 3,5% | 3 - 2,1% | 19 - 13,4% | 49 - 34,5% | 63 - 44,4% |
| 2 | 3 - 2,1% | 2 - 1,4% | 2 - 1,4% | 3 - 2,1% | 21 - 14,8% | 42 - 29,6% | 69 - 48,6% |
| 3 | 9 - 6,3% | 10 - 7,0% | 10 - 7,0% | 29 - 20,4% | 34 - 23,9% | 24 - 16,9% | 26 - 18,3% |
| 4 | 9 - 6,3% | 13 - 9,2% | 12 - 8,5% | 20 - 14,1% | 44 - 31,0% | 21 - 14,8% | 23 - 16,2% |
| 5 | 2 - 1,4% | 5 - 3,5% | 4 - 2,8% | 16 - 11,3% | 31 - 21,8% | 55 - 38,7% | 29 - 20,4% |
| 6 | 2 - 1,4% | 4 - 2,8% | 3 - 2,1% | 15 - 10,6% | 28 - 19,7% | 57 - 40,1% | 33 - 23,2% |
| 7 | 2 - 1,4% | 4 - 2,8% | 7 - 4,9% | 11 - 7,7% | 33 - 23,2% | 52 - 36,6% | 33 - 23,2% |
| 8 | 3 - 2,1% | 4 - 2,8% | 7 - 4,9% | 13 - 9,2% | 34 - 23,9% | 50 - 35,2% | 31 - 21,8% |
| 9 | 5 - 3,5% | 4 - 2,8% | 3 - 2,1% | 20 - 14,1% | 21 - 14,8% | 43 - 30,3% | 46 - 32,4% |
| 10 | 5 - 3,5% | 5 - 3,5% | 4 - 2,8% | 13 - 9,2% | 28 - 19,7% | 40 - 28,2% | 47 - 33,1% |
| 11 | 4 - 2,8% | 3 - 2,1% | 6 - 4,2% | 20 - 14,1% | 31 - 21,8% | 34 - 23,9% | 44 - 31,0% |
| 12 | 7 - 4,9% | 7 - 4,9% | 8 - 5,6% | 29 - 20,4% | 28 - 19,7% | 26 - 18,3% | 37 - 26,1% |
| 13. | 7 - 4,9% | 7 - 4,9% | 8 - 5,6% | 35 - 24,6% | 28 - 19,7% | 24 - 16,9% | 33 - 23,2% |
| 14 | 7 - 4,9% | 9 - 6,3% | 9 - 6,3% | 36 - 25,4% | 26 - 18,3% | 26 - 18,3% | 29 - 20,4% |
| 15 | 2 - 1,4% | 2 - 1,4% | 2 - 1,4% | 5 - 3,5% | 7 - 4,9% | 36 - 25,4% | 88 - 62,0% |
| 16 | 3 - 2,1% | 4 - 2,8% | 4 - 2,8% | 4 - 2,8% | 12 - 8,5% | 30 - 21,1% | 85 - 59,9% |
| 17 | 3 - 2,1% | 4 - 2,8% | 3 - 2,1% | 6 - 4,2% | 10 - 7,0% | 33 - 23,2% | 83 - 58,5% |
| 18 | 2 - 1,4% | 4 - 2,8% | 4 - 2,8% | 3 - 2,1% | 15 - 10,6% | 31 - 21,8% | 83 - 58,5% |
| 19 | 2 - 1,4% | 3 - 2,1% | 4 - 2,8% | 3 - 2,1% | 12 - 8,5% | 32 - 22,5% | 86 - 60,6% |
| 20 | 3 - 2,1% | 3 - 2,1% | 3 - 2,1% | 4 - 2,8% | 17 - 12% | 28 - 19,7% | 84 - 59,2% |
| 21 | 2 - 1,4% | 3 - 2,1% | 3 - 2,1% | 3 - 2,1% | 16 - 11,3% | 31 - 21,8% | 84 - 59,2% |
| 22 | 3 - 2,1% | 2 - 1,4% | 2 - 1,4% | 4 - 2,8% | 19 - 13,4% | 32 - 22,5% | 80 - 56,3% |

Tabelas de dados

Relação dos itens (Mínimo, Máximo, média e Desvio Padrão)

| Itens | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão |
|--------------------------------------|--------|--------|-------|---------------|
| Satisfação com o trabalho | 1,80 | 5,00 | 3,39 | 0,60 |
| Relações interpessoais | 1,00 | 5,00 | 3,44 | 0,82 |
| Relação com as chefias | 1,00 | 5,00 | 3,24 | 1,06 |
| Saúde e bom estar | 1,11 | 4,11 | 2,46 | 0,72 |
| Personalidade | 1,00 | 5,00 | 4,03 | 0,60 |
| Conciliação entre trabalho e família | 1,00 | 3,89 | 2,31 | 0,71 |
| Experiência de trabalho híbrido | 1,00 | 7,00 | 5,66 | 1,08 |

Dimensão Trabalho / Família

Conciliação de papéis e responsabilidades

| Item | Média | Correlação total | Alpha Cronbach |
|------|-------|------------------|----------------|
| 1 | 39,14 | 0,571 | 0,928 |
| 2 | 38,93 | 0,603 | 0,927 |
| 3 | 39,39 | 0,584 | 0,927 |
| 4 | 39,02 | 0,718 | 0,924 |
| 5 | 39,21 | 0,700 | 0,925 |
| 6 | 39,04 | 0,685 | 0,925 |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 7 | 39,15 | 0,640 | 0,926 |
| 8 | 39,08 | 0,645 | 0,926 |
| 9 | 39,15 | 0,764 | 0,923 |
| 10 | 39,54 | 0,639 | 0,926 |
| 11 | 39,55 | 0,497 | 0,929 |
| 12 | 39,63 | 0,601 | 0,927 |
| 13 | 39,46 | 0,548 | 0,928 |
| 14 | 39,60 | 0,538 | 0,928 |
| 15 | 39,49 | 0,567 | 0,928 |
| 16 | 39,24 | 0,668 | 0,926 |
| 17 | 39,23 | 0,667 | 0,926 |
| 18 | 39,20 | 0,727 | 0,924 |

Sistema híbrido

| Casos | N | % | Alpha Cronbach | Items |
|-----------|-----|-------|----------------|-------|
| Válidos | 142 | 64,8 | 0,963 | 22 |
| Excluidos | 77 | 35,2 | | |
| Total | 219 | 100,0 | | |

Trabalho Híbrido

| Itens | Média | Correlação total | Alpha Cronbach |
|-------|--------|------------------|----------------|
| 1 | 118,37 | 0,746 | 0,961 |
| 2 | 118,35 | 0,790 | 0,960 |
| 3 | 119,71 | 0,674 | 0,962 |
| 4 | 119,80 | 0,597 | 0,963 |
| 5 | 118,97 | 0,698 | 0,961 |
| 6 | 118,86 | 0,706 | 0,961 |
| 7 | 118,92 | 0,707 | 0,961 |
| 8 | 119,01 | 0,749 | 0,961 |
| 9 | 118,89 | 0,720 | 0,961 |
| 10 | 118,89 | 0,695 | 0,961 |
| 11 | 118,98 | 0,680 | 0,961 |
| 12 | 119,39 | 0,597 | 0,963 |
| 13 | 119,51 | 0,598 | 0,963 |
| 14 | 119,61 | 0,581 | 0,963 |
| 15 | 118,11 | 0,807 | 0,960 |
| 16 | 118,28 | 0,816 | 0,960 |

| | | | |
|----|--------|-------|-------|
| 17 | 118,29 | 0,804 | 0,960 |
| 18 | 118,27 | 0,856 | 0,960 |
| 19 | 118,20 | 0,852 | 0,960 |
| 20 | 118,27 | 0,790 | 0,960 |
| 21 | 118,22 | 0,841 | 0,960 |
| 22 | 118,27 | 0,842 | 0,960 |