

Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia Clínica

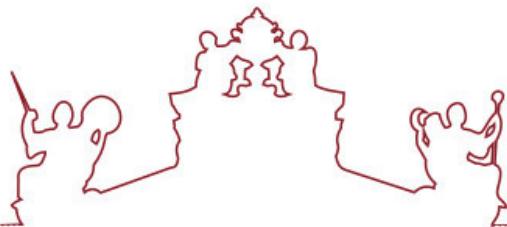
Dissertação

Mecanismos intervenientes na relação entre a paixão harmoniosa e a apatia no trabalho, e o bem-estar subjetivo e a saúde mental em adultos trabalhadores

Rita Isabel Ferreira da Silva

Orientador(es) | João Nuno Ribeiro Viseu

Évora 2025



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Psicologia

Área de especialização | Psicologia Clínica

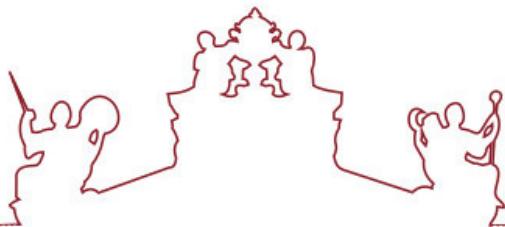
Dissertação

Mecanismos intervenientes na relação entre a paixão harmoniosa e a apatia no trabalho, e o bem-estar subjetivo e a saúde mental em adultos trabalhadores

Rita Isabel Ferreira da Silva

Orientador(es) | João Nuno Ribeiro Viseu

Évora 2025



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Maria Elisa Chaleta (Universidade de Évora)

Vogais | António Moreira Diniz (Universidade de Évora) (Arguente)
João Nuno Ribeiro Viseu (Universidade de Évora) (Orientador)

Évora 2025

Agradecimentos

Perante o término de mais uma etapa tão importante, gostaria de começar por referir que estou imensamente grata pelo caminho percorrido e pelas oportunidades de crescimento que o mesmo me proporcionou. No entanto, nada disto seria possível sem as pessoas que direta ou indiretamente me apoiaram e contribuíram para a conclusão deste trabalho, às quais pretendo demonstrar o meu agradecimento.

Ao meu orientador, o Professor Doutor João Viseu, por ser um professor dedicado e extremamente disponível, que me recebeu e que acolheu de braços abertos as minhas ideias num momento tão complexo como este. Agradeço por ter sido exigente, mas sempre compreensivo, capaz de fazer críticas construtivas, mas também elogios. Obrigada por ter acreditado sempre nas minhas capacidades e ter tido paciência para me ensinar e guiar ao longo de todo o percurso de forma excepcional.

Aos meus pais e à minha irmã, por me ouvirem horas a fio, por me apoiarem incansavelmente e acreditarem sempre que sou capaz de realizar tudo a que me proponho. Obrigada por ficarem sempre orgulhosos de mim e me motivarem a querer e ser sempre mais.

Ao Rafael, o meu namorado, por ser o que mais crises existenciais e inseguranças aturou, por estar sempre lá, por ser o meu ombro e colo, por me distrair quando precisava, por me ensinar a celebrar mais as pequenas vitórias e por acreditar, sempre, que seria capaz.

Por fim, gostaria de agradecer ao meu Avô Alípio que foi muito mais do que um avô - foi o meu melhor amigo, o meu companheiro de aventuras e a presença constante que marcou a minha infância com amor, sabedoria e simplicidade. Embora já não esteja fisicamente presente, carrego-o comigo através de cada ensinamento dado e de cada sorriso partilhado. Esta conquista também é dele.

*“Para ser grande, sé inteiro: nada
Teu exagera ou exclui.
Sê todo em cada coisa. Põe quanto és
No mínimo que fazes.
Assim em cada lago a lua toda
Brilha, porque alta vive.”*

Fernando Pessoa (1933)

Mecanismos intervenientes na relação entre a paixão harmoniosa e a apatia no trabalho, e o bem-estar subjetivo e a saúde mental em adultos trabalhadores

Resumo

Esta investigação pretendeu compreender os mecanismos intervenientes na relação entre a paixão harmoniosa e apatia no trabalho, e.g., capital psicológico (PsyCap) e *engagement* no trabalho, o bem-estar subjetivo e os indicadores de saúde mental (stresse e ansiedade). Recolheu-se uma amostra de 393 trabalhadores portugueses. Recorreu-se a um método quantitativo com um *design* transversal, seguindo uma técnica de amostragem não-probabilística por conveniência e em bola de neve. Os resultados mostraram que a paixão harmoniosa se associou positivamente ao PsyCap e *engagement*, enquanto a apatia se relacionou negativamente com o PsyCap. O *engagement* no trabalho associou-se positivamente aos afetos positivos e à satisfação com a vida, e negativamente aos afetos negativos, stresse e ansiedade. Ademais, o PsyCap mediou parcialmente a relação entre a paixão harmoniosa e o *engagement*. Estes resultados têm implicações em intervenções em saúde mental, no contexto de trabalho, para a promoção do bem-estar.

Palavras-chave: trabalho; paixão harmoniosa; apatia no trabalho; bem-estar subjetivo; saúde mental.

Mechanisms intervening in the relationship between harmonious passion and apathy at work, and subjective well-being and mental health in adult workers

Abstract

This research aimed to understand the mechanisms involved in the relationship between harmonious passion and job apathy, e.g., psychological capital (PsyCap) and work engagement, subjective well-being, and mental health indicators (stress and anxiety). A sample of 393 Portuguese workers was collected. A quantitative method with a cross-sectional design was used, following a non-probabilistic sampling technique of convenience and snowball. The results showed that harmonious passion was positively associated with PsyCap and engagement, while job apathy was negatively related to PsyCap. Work engagement was positively associated with positive affects and life satisfaction, and negatively with negative affects, stress, and anxiety. Furthermore, PsyCap partially mediated the relationship between harmonious passion and engagement. These results have implications for mental health interventions in the workplace to promote well-being.

Keywords: work; harmonious passion; apathy at work; subjective well-being; mental health.

Índice

1. Introdução.....	1
2. Revisão de Literatura	4
2.1. Modelo Dual de Paixão.....	4
2.2. Apatia no trabalho.....	7
2.3. <i>Engagement</i> no trabalho	9
2.4. Capital psicológico (PsyCap).....	12
2.5. Bem-estar subjetivo	15
2.6. Indicadores de saúde mental	18
2.6.1. <i>Stresse</i>	18
2.6.2. <i>Ansiedade</i>	20
3. Objetivos e hipóteses de investigação.....	24
4. Método	26
4.1. Caracterização da amostra	26
4.2. Instrumentos.....	27
4.3. Procedimento de recolha de dados	29
4.4. Procedimento de análise de dados.....	30
5. Resultados.....	32
5.1. Análise Descritiva dos Dados.....	32
5.2. Pressupostos para a Realização de uma Análise de Trajetórias	34
5.3. Avaliação das Hipóteses de Investigação.....	34
5.4. Variância do Método Comum	37
6. Discussão.....	38
6.1. Implicações Teóricas e Práticas.....	41
6.2. Limitações.....	43
6.3. Estudos Futuros	44
7. Referências	45
8. Anexos.....	59

Índice de Tabelas

Tabela 1. Caracterização da Amostra ($N=393$).....	26
Tabela 2. Estatística Descritiva dos Constructos Latentes ($N=393$).....	33
Tabela 3. Resultados da Avaliação dos Pressupostos para a Realização de uma Análise de Trajetórias.....	34
Tabela 4. Síntese dos Resultados das Hipóteses de Investigação.....	34

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo Teórico de Investigação	25
Figura 2. Representação Visual dos Resultados Obtidos nas Hipóteses de Investigação	37

1. Introdução

Nos dias de hoje, o trabalho constitui uma das atividades às quais os indivíduos dedicam a maior parte do seu tempo, ocupando um lugar central nas suas vidas. O trabalho não é apenas importante pela sua função de sobrevivência e sustento financeiro, mas também pelo sentimento de realização que proporciona (Baumeister, 1991; Conte & Landy, 2018; Vallerand et al., 2003). Para algumas pessoas, o trabalho é encarado como uma fonte de sucesso, conquista e realização, podendo ser visto como carreira, fonte de motivação intrínseca e propósito (Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., 2010; Vergauwe et al., 2022; Vlăduț & Kállay, 2010). As pessoas que percebem o trabalho desta forma, sentem-no como se ele fosse uma fonte de paixão, na qual estão dispostas a investir o seu tempo e a sua energia (Vallerand et al., 2010; Vergauwe et al., 2022; Zhang et al. 2023). Essa paixão gera níveis mais altos de motivação para o trabalho e cria um sentimento de significado com a vida (Perrewé et al., 2014; Pollack et al., 2020; Vallerand, 2015). Alguns trabalhadores conseguem sentir-se realizados no seu local de trabalho, o que contribui para o seu bem-estar subjetivo e para a sua felicidade (Riggio, 2018). No entanto, existem outras pessoas que não se sentem estimuladas com o seu trabalho, não o percebendo como uma fonte de prazer (Schmidt et al., 2017). Essas pessoas, normalmente, encaram o trabalho de forma apática e sem energia (Schmidt et al., 2017).

A forma como os trabalhadores se relacionam com o seu trabalho - seja com apatia ou com paixão - desempenha um papel crucial na compreensão de como pode ser mitigado o mal-estar ocupacional e/ou fomentado o bem-estar no trabalho. De acordo com a Robert Half Inc. (2025), os trabalhadores sentem maior satisfação em empregos com significado e que proporcionam um sentido de objetivo, do que em empregos apenas com salários elevados. Ou seja, quando o trabalho é visto como uma fonte de prazer e paixão, os trabalhadores evidenciam níveis mais elevados de bem-estar ocupacional. Fatores-chave como a realização pessoal, a existência de tarefas significativas, as relações de suporte e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal demonstraram ser essenciais para proporcionar o bem-estar e promover o *engagement* no trabalho (Eurofound, 2023). Porém, a evidência empírica existente demonstra que a força de trabalho mundial padece de baixos níveis de motivação para o trabalho. Resultados recentes de um estudo da Gallup (2024), revelaram uma estagnação preocupante no *engagement* no trabalho, com apenas 23% dos inquiridos a sentirem-se verdadeiramente envolvidos nas suas tarefas e funções. Desta forma, sublinha-se a necessidade premente de criar ambientes de trabalho estimulantes e prazerosos, que aumentem o bem-estar e promovam o *engagement* no

trabalho, mitigando os efeitos das experiências laborais negativas, geradoras de apatia e mal-estar ocupacional. Da mesma forma, um relatório da Mercer (2024a) salientou que os trabalhadores que sentem que as suas organizações se preocupam genuinamente com o seu bem-estar, têm maior probabilidade de prosperar tanto a nível pessoal como profissional. Para enfrentar estes desafios, as organizações devem implementar estratégias que cultivem uma cultura positiva no local de trabalho, proporcionem benefícios relevantes para a saúde mental e promovam ativamente o *engagement* no trabalho. Estas medidas podem ajudar a reduzir o mal-estar ocupacional e contribuir para uma força de trabalho motivada e saudável psicologicamente. Um relatório recente corrobora a afirmação anterior, ao salientar que o bem-estar físico e mental contribui em 45% para a produtividade e prosperidade das organizações (Mercer, 2024b).

Quer a paixão pelo trabalho, quer a apatia no trabalho, estabelecem relações distintas com os processos de motivação para o trabalho, tendo como consequência diferentes resultados ao nível do bem-estar e da saúde mental (Kawada et al., 2024; Schaufeli & Bakker, 2022; Schaufeli & Salanova, 2014). Além disso, a paixão e a apatia têm impactos diferentes no desempenho organizacional (Perrewé et al., 2014), sendo para as entidades patronais fulcral identificar como é que os trabalhadores se sentem, por forma a criarem uma força de trabalho saudável do ponto de vista psicológico.

Partindo das ideias supracitadas, a presente investigação teve como objetivo compreender os mecanismos intervenientes, i.e., capital psicológico (PsyCap) e *engagement* no trabalho, na relação entre a paixão harmoniosa e a apatia no trabalho, e o bem-estar subjetivo, i.e., afetos positivos, afetos negativos e satisfação com a vida, e os indicadores de saúde mental, i.e., estresse e ansiedade. Considerando a reduzida evidência empírica sobre a apatia no contexto laboral e as suas consequências para a saúde física e mental dos trabalhadores, é fulcral adicionar novas contribuições para demonstrar a importância deste constructo.

Esta dissertação começa com a presente Introdução, que procurou apresentar o tema principal de investigação e a sua pertinência, seguindo-se a Revisão de Literatura, dividida em seis partes, onde foram desenvolvidos os conceitos relevantes para este estudo. Depois, no terceiro capítulo, são apresentados os Objetivos e as Hipóteses de Investigação, i.e., o objetivo geral e os objetivos específicos que se pretendem alcançar com este estudo, bem como as hipóteses testadas. No quarto capítulo, apresenta-se o Método, i.e., caracterização da amostra, a descrição dos instrumentos utilizados e os procedimentos de recolha e de análise dos dados. No quinto capítulo, são expostos os

resultados obtidos e procurou-se observar se as hipóteses de investigação avançadas foram ou não corroboradas. No sexto e último capítulo, é realizada a Discussão, onde se procurou interpretar e analisar os resultados obtidos, explicando o seu significado no contexto das hipóteses de investigação e do corpo de literatura existente. Foram, ainda, relacionados os resultados obtidos com estudos anteriores, destacando-se semelhanças, discrepâncias ou novas perspetivas, e exploradas as implicações práticas e teóricas. Neste âmbito, foi também discutido como os resultados obtidos contribuem para o desenvolvimento de intervenções em saúde mental no contexto de trabalho. Por fim, apontaram-se as limitações deste estudo e sugestões para futuras investigações.

2. Revisão de Literatura

2.1. Modelo Dual de Paixão

Vallerand e Houlfort (2003) defenderam que existem dois processos que transformam uma atividade numa paixão, permitindo que profissionais com o mesmo nível de emoção e dedicação experimentem resultados completamente diferentes, e.g., satisfação ou insatisfação no trabalho, no mesmo ambiente. Para explicar este conceito, introduziram o Modelo Dual de Paixão pelo trabalho, que divide a paixão em duas dimensões, i.e., paixão harmoniosa e paixão obsessiva. Dependendo da forma como a atividade é interiorizada na identidade do indivíduo, as causas e os efeitos subjacentes a cada tipo diferem, apesar de ambos representarem um forte compromisso com a tarefa (Salessi et al., 2017).

A paixão obsessiva surge quando uma atividade é interiorizada de forma controlada na identidade de uma pessoa (Vallerand et al., 2010; Vallerand, 2015). Este tipo de paixão compele os indivíduos a envolverem-se na atividade, impulsionados pela necessidade de resultados ou recompensas externas, como a aceitação social e a autoestima (Vallerand & Houlfort, 2003). Como resultado, a atividade ocupa muitas vezes um espaço desproporcional na sua identidade, ofuscando outros aspectos importantes (Ho et al., 2011; Vallerand et al., 2010). Os indivíduos podem também experienciar uma pressão acrescida, sentindo-se obrigados a envolverem-se nas tarefas, o que leva a uma maior persistência, rigidez e à incapacidade de se desligar da tarefa mesmo fora do trabalho (Gorgievski & Bakker, 2010; Pereira et al., 2018).

Este envolvimento obsessivo pode criar conflitos noutras áreas da vida, como a família, as atividades sociais e o bem-estar pessoal. A incapacidade de equilibrar a atividade com outras obrigações leva, frequentemente, a sentimentos de arrependimento por se negligenciarem outros aspectos (Caudroit et al., 2011). Embora este envolvimento persistente possa oferecer certas recompensas, ele está associado a resultados negativos, como o aumento da ansiedade, da depressão e do *burnout* (Birkeland & Buch, 2015; Gong et al., 2018; Vallerand et al., 2014).

A paixão harmoniosa é o resultado da integração natural de uma atividade na identidade de uma pessoa através de um processo de interiorização autónomo (Vallerand et al., 2010). Ao contrário da paixão obsessiva, os indivíduos com paixão harmoniosa veem a atividade como importante, mas não assoberbante, permitindo-lhes equilibrá-la com outros aspectos da vida (Pereira et al., 2018; Vallerand et al., 2010). Este tipo de

paixão promove um envolvimento flexível e voluntário na tarefa, livre de pressões ou contingências externas (Ryan & Deci, 2000; Vallerand & Houlfort, 2003).

As pessoas que desenvolvem a paixão harmoniosa apresentam não só uma maior satisfação no trabalho, como também classificações de desempenho mais elevadas por parte dos supervisores, especialmente em áreas como o desempenho contextual e adaptativo, o que sugere que têm maior probabilidade de ir além das suas funções formais e de lidar eficazmente com ambientes de trabalho imprevisíveis (Pollack et al., 2020; Vergauwe et al., 2022). Além disso, os indivíduos que apresentam paixão harmoniosa experienciam níveis mais elevados de criatividade, concentração e atenção no trabalho, bem como atitudes positivas, e.g., satisfação com a vida (Cabrita & Duarte, 2023; Forest et al., 2012; Pollack et al., 2020). Por outro lado, relatam menos estados psicológicos negativos, como o estresse, a ansiedade e o *burnout*, e intenções de rotatividade (Houlfort et al., 2014; Vallerand et al., 2003).

Considera-se importante referir, ainda, que na presente investigação foi apenas considerado o papel da paixão harmoniosa, pelo seu impacto positivo na saúde ocupacional e mental.

O Modelo Dual de Paixão teve origem na Teoria da Autodeterminação (TAD; Ryan & Deci, 2000), que se centra na forma como a satisfação das necessidades psicológicas básicas influencia a motivação e o bem-estar. Esta teoria postula que os indivíduos podem ser proativos e empenhados ou passivos e desvinculados, dependendo do seu ambiente social. Como uma abordagem organísmica, a TAD assume que os seres humanos procuram ativa e naturalmente assimilar e integrar experiências quando estão sob condições de suporte no seu ambiente social. Assim, a investigação orientada pela TAD tem-se centrado nas tendências de crescimento inerentes às pessoas e nas necessidades psicológicas inatas que estão na base da sua automotivação e integração da personalidade, bem como das condições sociocontextuais que promovem esses processos positivos.

A TAD identifica três necessidades psicológicas básicas: competência, autonomia e relação (Ryan & Deci, 2004). A competência é a necessidade de se sentir eficaz e eficiente nas atividades em que se envolve. A autonomia refere-se à capacidade de controlar as próprias ações e experimentar a liberdade de escolha. A relação envolve o desejo de estabelecer ligações significativas com os outros e desenvolver um sentimento de pertença. Quando estas necessidades estão satisfeitas, os indivíduos experimentam

uma maior automotivação e melhor saúde mental, essenciais para facilitar o crescimento, funcionamento social e bem-estar.

A TAD destaca que tanto o desempenho dos trabalhadores como o seu bem-estar são afetados pelo tipo de motivação que apresentam para as suas atividades profissionais. Na mesma linha, diferencia os tipos de motivação e sustenta que diferentes tipos de motivação têm catalisadores, concomitantes e consequências funcionalmente diferentes (Deci et al., 2017). Os dois tipos principais são a motivação autónoma e a motivação controlada. A motivação autónoma ocorre quando os indivíduos se envolvem em atividades com um sentido de liberdade, escolha e vontade. Embora as ações intrinsecamente motivadas sejam frequentemente autónomas, mesmo as tarefas extrinsecamente motivadas podem ser prosseguidas com autenticidade e energia, se o indivíduo reconhecer o seu valor e objetivo (Deci et al., 2017). Por outro lado, a motivação controlada surge quando as atividades são impulsionadas por pressões ou recompensas externas e contingentes, o que pode limitar a atenção a resultados a curto prazo e impedir o empenho e o compromisso a longo prazo. Embora esse tipo de motivação possa conduzir a ganhos imediatos, muitas vezes produz efeitos negativos no desempenho e na satisfação no trabalho (Deci et al., 2017). A TAD sublinha, assim, a importância de promover a motivação autónoma para alcançar um maior bem-estar e uma maior produtividade no local de trabalho. Na mesma linha, Trépanier et al. (2015) defenderam que quando os trabalhadores se dedicam livremente ao seu trabalho por prazer e por opção própria (i.e., com motivação autónoma), sentem maior *engagement* no trabalho e apresentam um melhor desempenho profissional.

Enquanto o modelo de Vallerand e Houlfort (2003), distingue entre paixão harmoniosa e obsessiva com base no estilo de internalização, Frank et al. (2025) salientaram a importância da forma como a paixão é adquirida. As suas descobertas sugerem que a paixão derivada do contágio, que ocorre, por exemplo, quando o trabalhador é integrado em equipas apaixonadas, pode elevar os níveis de paixão individual, mas também exige trabalho emocional. Quando os colaboradores se sentem forçados a corresponder ao entusiasmo visível dos colegas de equipa (i.e., pressão social), verifica-se um aumento da exaustão emocional e uma redução dos sentimentos de ligação, mesmo que o estado final pareça semelhante à paixão harmoniosa. Estas afirmações apoiam o argumento de que não só a presença da paixão, mas também a sua fonte e o seu processo de formação, determinam se esta contribuirá ou prejudicará o bem-estar dos trabalhadores.

De uma forma geral podemos, partindo da TAD, concluir que a medida em que as pessoas realizam tarefas e atividades com um senso de escolha, propriedade e agência está ligada a um desempenho de maior qualidade, maior persistência e maior bem-estar ao longo do tempo quando comparado a formas mais controladas de motivação (Ryan et al., 2022).

2.2. Apatia no trabalho

Atualmente, a investigação tem-se centrado nas causas e consequências do excesso de trabalho, incluindo o *burnout*, enquanto o problema da subestimulação tem sido negligenciado, existindo reduzida evidência sobre a prevalência da apatia no trabalho (Schaufeli & Salanova, 2014).

A apatia é frequentemente descrita como um estado de fadiga e inquietação devido à falta de interesse nas tarefas. Historicamente, existem duas perspetivas principais sobre este conceito. Uma associa-a à realização de tarefas repetitivas e monótonas (O'Hanlon, 1981), enquanto a outra a relaciona à necessidade que os indivíduos têm de uma elevada estimulação - quando esta necessidade não é satisfeita, surge a apatia (Farmer & Sundberg, 1986). Ambas as perspetivas se centram nas causas da apatia, criando uma lógica circular em que a apatia é atribuída ou ao trabalho aborrecido ou à suscetibilidade do indivíduo ao aborrecimento. Para terminar este raciocínio circular, Loukidou et al. (2009), definiram a apatia como um afeto desagradável e de desativação. No entanto, esta explicação carece de especificidade num contexto de trabalho. Uma definição mais completa foi dada por Mikulas e Vodanovich (1993), que descreveram este conceito como um estado de insatisfação e baixa excitação, decorrente de um ambiente de trabalho insuficientemente estimulante.

A apatia no local de trabalho tem sido normalmente medida através de indicadores objetivos, como a repetitividade do trabalho, ou através da tendência individual para a apatia. Mais recentemente, a *Dutch Boredom Scale* (DUBS) foi desenvolvida para captar a apatia através de uma medida de autorrelato que avalia a experiência de apatia em ambientes de trabalho (Reijseger et al., 2013). No entanto, apesar do desenvolvimento desta ferramenta, o conceito permanece pouco explorado na literatura. Este facto é preocupante, uma vez que uma parte significativa da população trabalhadora sente apatia no trabalho, com estimativas que sugerem que cerca de 15% dos trabalhadores relatam sentir-se aborrecidos durante as suas tarefas (Reijseger et al., 2013).

Para melhor compreender a apatia no trabalho, Schmidt et al. (2017) descreveram o conceito de apatia clínica, dividindo-o em três componentes: emoção apática, pensamento apático e ação apática. A emoção apática refere-se à falta de investimento emocional de um indivíduo no seu trabalho. As pessoas com níveis elevados desta característica sentem-se normalmente desligadas dos sucessos ou fracassos no local de trabalho e é pouco provável que invistam energia emocional nas tarefas, nos colegas ou na organização como um todo. O pensamento apático, a segunda componente, envolve uma falta geral de interesse no trabalho, com pouco envolvimento cognitivo ou esforço direcionado para a melhoria do desempenho. Os trabalhadores inseridos nesta componente parecem frequentemente estar a funcionar em “piloto automático”, não mostrando qualquer desejo de pensar criticamente ou de conceber novas estratégias. A terceira componente, a ação apática, diz respeito à falta de iniciativa e de esforço no local de trabalho. Os indivíduos que obtêm uma pontuação elevada nesta área apenas realizam o mínimo necessário para evitar consequências negativas, não tendo a motivação para ir mais além.

Apesar de o conceito de apatia clínica, inicialmente proposto por Marin (1990), fornecer bases importantes para compreender a apatia no trabalho, a mesma afeta todas as áreas da vida e não apenas o domínio profissional. Neste sentido, surgiu o conceito de apatia seletiva, proposto pelo mesmo autor, que se refere a uma falta de interesse, motivação e envolvimento emocional numa área específica da vida, enquanto o indivíduo se mantém empenhado e funcional noutras domínios. Esta forma de apatia é vista como adaptativa, refletindo muitas vezes uma escolha deliberada de reter o esforço e investimento emocional em áreas em que o indivíduo não sente qualquer benefício ou controlo pessoal. Marin (1990) sugeriu, ainda, que a apatia seletiva pode servir um propósito defensivo, protegendo os indivíduos da exaustão emocional ou da frustração causada por atividades consideradas pouco produtivas. Embora seja amplamente reconhecida, a apatia seletiva ainda não foi investigada em profundidade em nenhum domínio específico, incluindo o de trabalho.

A apatia no trabalho pode ser entendida como uma forma de apatia seletiva, em que um indivíduo demonstra uma diminuição da motivação e do afeto em relação ao seu local de trabalho ou às responsabilidades e funções organizacionais, enquanto permanece funcional noutras áreas (Schmidt et al., 2017). Esta desvinculação seletiva resulta, frequentemente, de uma série de fatores, que incluem traços de personalidade, falta de interesse ou de ligação ao trabalho, ou atribuição de prioridade a outros domínios da vida

(Schmidt et al., 2017). Ao contrário do *burnout*, que normalmente resulta do stresse crónico e da exaustão, a apatia no trabalho pode desenvolver-se independentemente dos fatores diretamente relacionados com o contexto laboral. Este conceito reflete uma decisão consciente ou inconsciente de não investir energia no trabalho, concentrando-se os indivíduos em áreas consideradas mais gratificantes ou significativas (Schmidt et al., 2017).

2.3. *Engagement* no trabalho

Vallerand et al. (2003, p. 756) sugeriram que "a paixão pode alimentar a motivação, aumentar o bem-estar e dar sentido à vida quotidiana" e desenvolveram uma investigação que os levou a propor um Modelo Dual de Paixão pelo trabalho (Vallerand et al., 2010; Vallerand & Houlfort, 2003). A paixão harmoniosa, definida neste modelo, está integrada na identidade de um indivíduo, porque este considera o trabalho agradável e intrinsecamente gratificante, o que difere do *engagement* no trabalho, que diz respeito principalmente às experiências laborais de um indivíduo.

Embora os trabalhadores *engaged* sejam muitas vezes movidos por motivações internas, o seu envolvimento nem sempre está ligado à forma como se identificam com o seu trabalho ou como o veem como parte do seu autoconceito. O *engagement* no trabalho pode ser visto como um estado energético mental, de natureza positiva, duradouro e relacionado com o trabalho (Christian et al., 2011), mas que é influenciado por flutuações diárias nas experiências laborais (Kühnel et al., 2012). Estas flutuações realçam a natureza dinâmica deste conceito, que pode variar consoante o que acontece no local de trabalho e ao longo do tempo.

Em contraste com o *engagement* no trabalho, o Modelo Dual da Paixão pelo trabalho baseia-se em todos os fundamentos da TAD, em vez de se concentrar apenas nos fundamentos motivacionais do *engagement* numa atividade. A definição inicial de *engagement*, proposta por Kahn (1990), descreveu-o como a capacidade de o trabalhador estar totalmente presente, física, mental e emocionalmente, não sendo um estado afetado pela identidade do trabalhador. A paixão, pelo contrário, é uma inclinação mais estável e de longo prazo para o trabalho, representando uma relação com este que não muda num curto espaço de tempo (Birkeland & Buch, 2015). É vista como enraizada no autoconceito de uma pessoa, onde os indivíduos investem tempo e energia significativos no seu trabalho (Forest et al., 2012). Por conseguinte, a paixão pelo trabalho tende a manter-se

constante, a menos que seja deliberadamente alterada através de determinadas intervenções.

O conceito de *engagement* no trabalho foi formulado tendo por base a teoria dos papéis, e descrito como um estado ativo e energético de envolvimento numa função de trabalho, em que os indivíduos expressam de forma vigilante os seus pensamentos e sentimentos (Kahn, 1990). No entanto, tal como discutido no estudo de Schaufeli et al. (2002), foi muito pouco explorado e surgiu em grande parte em resposta à investigação sobre o *burnout*. Ou seja, este conceito era considerado como o oposto de *burnout*, e.g., se um trabalhador apresentasse níveis reduzidos de *burnout*, podia defender-se que este estava *engaged* no seu trabalho. A definição inicial foi, então, mais tarde complementada pelos estudos quantitativos de Schaufeli e Bakker (2010), que popularizaram o principal instrumento para aferir este constructo, a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Atualmente, o *engagement* é caracterizado por uma combinação de três dimensões, vigor (elevada energia, resiliência mental e persistência perante desafios profissionais), dedicação (forte envolvimento no trabalho ligado a sentimentos de entusiasmo e orgulho, e a um sentido de significado) e absorção (estado de concentração e imersão, em que o tempo parece passar com facilidade, mas há dificuldade em desligar-se mentalmente das tarefas), em que os trabalhadores investem energia mental e física nas suas tarefas, levando a um maior desempenho e satisfação, e experimentando um sentido de eficácia (Bakker, 2022; Schaufeli & Salanova, 2014).

Enquanto o *engagement* no trabalho reflete a intensidade das experiências diárias, a paixão pelo trabalho diz mais respeito à qualidade da relação global de um indivíduo com o seu trabalho. Estudos recentes apoiaram este ponto de vista, referindo que, enquanto o *engagement* capta as experiências imediatas do trabalho, a paixão representa uma ligação mais duradoura com este, que também tem impacto na forma como as pessoas pensam sobre o trabalho quando não estão a trabalhar. Por conseguinte, a paixão pelo trabalho não é apenas um conceito redundante, e pode ser um preditor mais forte de bem-estar a longo prazo do que o *engagement* por si só.

Apesar de consistirem em processos diferentes, vários estudos apresentaram altas correlações entre o *engagement* e a paixão harmoniosa (Gorgievski & Bakker, 2010; Vallerand, 2012; Wu & Lin, 2024), suportando a ideia de que a paixão harmoniosa reflete um desejo controlado e autónomo de se envolver nas atividades laborais (Vallerand, 2012). Como Curran et al. (2015, p. 631) afirmaram, "a paixão fornece a energia psicológica subjacente ao envolvimento em atividades valiosas". Ademais, ambos os

conceitos fomentam níveis mais elevados de bem-estar, afetos positivos e saúde mental (Pereira et al., 2018). A paixão harmoniosa, em concreto, fomenta o bem-estar subjetivo (Vallerand & Houlfort, 2003) e envolve a vivência de sentimentos que contribuem positivamente para a saúde (Orgambídez-Ramos et al., 2014; Vallerand, 2012). Por outro lado, verifica-se uma correlação negativa entre a paixão harmoniosa e os afetos negativos (Pereira et al., 2018).

Da mesma forma, a satisfação com a vida, um indicador cognitivo de bem-estar subjetivo, está positivamente relacionada com o *engagement* no trabalho (Schaufeli et al., 2009). Os trabalhadores *engaged* experimentam uma maior satisfação com a vida e um bem-estar geral mais elevado (del Líbano et al., 2010; Schaufeli et al., 2008), o que sugere que o envolvimento controlado num trabalho significativo promove um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, conduzindo a uma satisfação global com a vida (Birkeland & Buch, 2015; Vallerand, 2012).

Em termos de indicadores de saúde mental, foi demonstrado que o *engagement* no trabalho influencia positivamente o bem-estar e a saúde mental (Robledo et al., 2019). Os trabalhadores *engaged* relatam melhor funcionamento social, satisfação com a vida, saúde e bem-estar. Alguns estudos identificaram correlações moderadas a baixas entre o *engagement* e o sofrimento psicológico e o stresse (Mazzetti et al., 2023). Apesar destas correlações serem mais fracas, o *engagement* no trabalho está ainda ligado a níveis mais baixos de afeto negativo e a uma maior resiliência psicológica (Christian et al., 2011; Halbesleben, 2010).

De um modo geral, vários estudos, incluindo os de Bakker (2022), Birkeland e Buch (2015), Han et al. (2021) e Mazzetti et al. (2023), reforçaram a ideia de que o *engagement* no trabalho não só aumenta os afetos positivos e a satisfação com a vida, como também tem impactos benéficos na saúde mental e no bem-estar, o que se reflete em resultados favoráveis, como o empenhamento organizacional, a satisfação no trabalho, o comportamento extra-papel e o desempenho superior no trabalho. O processo de *engagement* permite aos trabalhadores lidarem com os aspetos exigentes do seu trabalho e, ao mesmo tempo, estimula a aprendizagem e o crescimento, conduzindo assim a um aumento dos níveis de motivação e dos sentimentos de realização (Mazzetti et al., 2023).

Ugwu et al. (2019), foram dos poucos autores a explorar a interação entre a apatia no trabalho e o *engagement* no trabalho, fornecendo resultados que revelaram uma correlação negativa e significativa entre as duas variáveis. Os trabalhadores que relataram níveis mais elevados de apatia tinham uma probabilidade significativamente menor de

apresentar comportamentos associados ao *engagement*, tais como entusiasmo, dedicação e um sentido de vigor em relação às suas tarefas profissionais. No entanto, este estudo identificou dois fatores moderadores (i.e., a percepção da integridade do líder e a inteligência espiritual) distintos do presente estudo (i.e., PsyCap) que atenuaram os efeitos negativos da apatia. As conclusões do estudo de Ugwu et al. (2019) foram importantes, mas sublinha-se a relevância de realizar mais estudos sobre a interação entre as duas variáveis, nomeadamente através da investigação de novos contextos profissionais, culturais e variáveis moderadoras. No presente estudo, por exemplo, testou-se o efeito moderador do PsyCap na relação entre a apatia no trabalho e o *engagement* no trabalho, e o efeito mediador do PsyCap na relação entre a paixão harmoniosa e o *engagement* no trabalho. Estas relações são complexas e multifacetadas, surgindo, então, a necessidade de as explorar em maior profundidade.

2.4. Capital psicológico (PsyCap)

A literatura tem enfatizado, cada vez mais, a necessidade de explorar o papel mediador do PsyCap em vários resultados organizacionais, sublinhando a sua importância na determinação do bem-estar e do desempenho dos trabalhadores (Newman et al., 2014). O PsyCap, que inclui recursos psicológicos positivos, como a autoeficácia (i.e., confiança nas próprias capacidades para mobilizar recursos para ultrapassar desafios e atingir objetivos; Bandura, 1997), o otimismo (i.e., atribuição de acontecimentos positivos a causas permanentes e de acontecimentos negativos a causas temporárias; Seligman, 1998), a esperança (i.e., persistência em atingir objetivos através da motivação e da adaptabilidade; Avey et al., 2010) e a resiliência (i.e., capacidade de ultrapassar problemas e adversidades; Avey et al., 2010), tem sido estudado principalmente como integrante do Comportamento Organizacional Positivo (COP). No entanto, apesar de demonstrar ser fundamental na área organizacional, o seu papel enquanto mediador e moderador permanece pouco explorado (Newman et al., 2014).

A necessidade de estudar o PsyCap como moderador é reforçada por Youssef-Morgan (2014), que destacou que esta análise pode fornecer informações valiosas sobre a forma como os recursos psicológicos positivos promovem o bem-estar e o *engagement* no trabalho, em particular através de mecanismos como a redução do stresse. Pesquisas sobre *coping* demonstraram que as avaliações que os indivíduos fazem de eventos negativos da sua vida, colocam-nos em perspetiva relativamente às suas próprias capacidades para enfrentar desafios, e este processo modera a experiência real de angústia

(Folkman & Lazarus, 1988). Por outro lado, crenças como o otimismo e a sensação de autocontrolo são fatores protetores para a saúde física e psicológica.

A investigação demonstrou que o PsyCap pode atuar como um “amortecedor” em determinados ambientes de trabalho, mitigando efeitos negativos como o stresse e promovendo o bem-estar subjetivo (Avey et al., 2011; Loghman et al., 2023). Com origem nas teorias da Psicologia Positiva, como a teoria *Broaden-and-Build* de Fredrickson (2001), as emoções positivas associadas ao PsyCap podem aumentar os recursos pessoais e melhorar a capacidade de um indivíduo para gerir os desafios. Isto sugere que este conceito não só contribui diretamente para os resultados dos trabalhadores, como também modera os efeitos dos fatores negativos externos. Tendo em conta, que as organizações se concentram cada vez mais na promoção do bem-estar e do *engagement*, a exploração do PsyCap como moderador oferece uma forma eficaz de aumentar os recursos psicológicos e de melhorar os resultados organizacionais. Segundo Newman et al. (2014), o PsyCap também pode atuar como um mediador na relação entre os seus antecedentes e vários resultados de trabalho, e.g., a nível individual, de equipa e organizacional. Por exemplo, ao testar a relação entre o estilo de liderança e a saúde mental dos trabalhadores, é importante compreender se o estilo de liderança é o principal fator responsável pela existência de uma força de trabalho saudável, ou se os recursos psicológicos dos trabalhadores, neste caso o PsyCap, também contribuem para isso.

A origem do conceito de PsyCap assenta na Psicologia Positiva, um campo que surgiu em resposta aos aspetos negativos do comportamento humano e do funcionamento organizacional (Luthans et al., 2007). Tradicionalmente, a investigação no domínio do comportamento organizacional e da gestão de recursos humanos centrava-se em minimizar os pontos fracos e em resolver as problemáticas. No entanto, esta abordagem era cada vez mais vista como insuficiente para promover uma compreensão profunda das forças humanas, da capacidade de desenvolvimento e da otimização do funcionamento psicológico (Luthans et al., 2007). Como resultado, diversos investigadores começaram a mudar o seu foco para a valorização das qualidades das pessoas, levando ao desenvolvimento da Psicologia Positiva (Avey et al., 2011; Seligman, 2002).

Este movimento fez nascer duas grandes escolas de pensamento: os *Estudos Organizacionais Positivos* (EOP) e o *Comportamento Organizacional Positivo* (COP). Os EOP centraram-se no nível macro das organizações, explorando constructos que podem ser inerentes e estáveis, como valores e atributos. Em contraste, a COP centrou-se

no nível micro, enfatizando características que são maleáveis e passíveis de desenvolvimento, como o PsyCap (Luthans et al., 2007).

O COP surge então como uma estrutura que estende os princípios da Psicologia Positiva ao contexto organizacional, promovendo e explorando o papel do PsyCap no desenvolvimento de atitudes e emoções positivas no local de trabalho, e na construção de recursos pessoais duradouros (Avey et al., 2011; Fredrickson, 2001; Luthans & Youssef, 2017), uma vez que as características e ações individuais têm um grande impacto no funcionamento e na eficácia das organizações (Mollick, 2012).

Para que um conceito seja incluído no COP tem de satisfazer critérios específicos, como ser baseado na Psicologia Positiva, ser estável e aberto ao desenvolvimento, ser mensurável através de métricas fiáveis e válidas, garantindo que pode ser testado empiricamente e que as alterações na característica podem ser avaliadas com exatidão, ter impacto no desempenho, assentar em quadros teóricos sólidos, ser apoiado por investigação empírica e, por fim, ser diretamente relevante para o contexto organizacional, tendo implicações práticas para a forma como as organizações podem promover estados psicológicos positivos entre os trabalhadores (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b; Luthans et al., 2007). O PsyCap cumpre estes critérios, sendo definido com um estado individual de desenvolvimento psicológico positivo, que abrange quatro capacidades psicológicas fundamentais - esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia - que, em conjunto, formam um constructo multidimensional (Luthans et al., 2007).

O PsyCap também assenta na Teoria da Conservação de Recursos de Hobfoll (2002), que postula que constructos como a esperança, o otimismo e a resiliência são melhor compreendidos como componentes de um fator subjacente mais amplo. Esta perspetiva levou os investigadores a modelar o PsyCap como um fator de segunda ordem, i.e., um constructo composto por quatro dimensões agregadas num fator de ordem superior, e que proporciona um maior poder explicativo do que os seus componentes isolados (Avey et al., 2011). Estudos empíricos demonstraram, consistentemente, a validade preditiva do PsyCap em áreas como a satisfação no trabalho, o bem-estar, o *engagement* no trabalho e o desempenho organizacional, reforçando o seu papel central no COP (Avey et al., 2010; Luthans et al., 2007).

Em termos de desempenho profissional, os trabalhadores com níveis elevados de PsyCap tendem a demonstrar resultados superiores no trabalho. Este facto deve-se, em grande parte, à maior motivação, persistência e capacidade de resolução de problemas. Os indivíduos com níveis mais elevados de esperança, autoeficácia, resiliência e

otimismo estão mais propensos a estabelecer objetivos desafiantes, a permanecer empenhados em alcançá-los e a ultrapassar obstáculos de forma eficaz (Avey et al., 2011; Newman et al., 2014). A satisfação no trabalho é outro resultado significativo associado a um PsyCap elevado. Os trabalhadores com PsyCap mais forte têm melhores ferramentas para gerir as exigências das suas funções, o que resulta numa percepção mais positiva do seu ambiente de trabalho.

Os estados psicológicos positivos promovidos pelo PsyCap contribuem para uma experiência de trabalho mais envolvente e gratificante (Avey et al., 2011; Luthans et al., 2007; Newman et al., 2014). A nível individual, o PsyCap está intimamente ligado ao bem-estar psicológico, incluindo a saúde mental e a satisfação com a vida. O PsyCap ajuda a atenuar o estresse, a ansiedade e a depressão, capacitando os indivíduos para gerir as emoções e superar as adversidades de forma mais eficaz, facilitando assim o seu ajustamento ao contexto laboral (Avey et al., 2011; Baron et al., 2016). Esta capacidade de lidar positivamente com os desafios melhora tanto o trabalho como a vida pessoal, contribuindo para o bem-estar (Newman et al., 2014). O empenhamento organizacional, que reflete a ligação psicológica dos trabalhadores à sua organização, é também positivamente influenciado pelo PsyCap. Os trabalhadores com PsyCap mais elevado tendem a demonstrar maior lealdade e compromisso, uma vez que a sua resiliência e otimismo promovem uma perspetiva positiva em relação ao seu local de trabalho (Luthans et al., 2007; Newman et al., 2014). Este empenho traduz-se frequentemente em níveis mais elevados de comportamentos de cidadania organizacional (CCO), que incluem atos voluntários como o altruísmo, a conscienciosidade e comportamentos de ajuda e cooperação, que contribuem para a eficácia da organização e melhoram a dinâmica das equipas (Norman et al., 2010).

Por último, o PsyCap desempenha um papel crucial na redução do absentismo e das intenções de rotatividade. Os trabalhadores com PsyCap elevado têm menor probabilidade de se ausentarem frequentemente do trabalho ou de considerarem abandonar a organização. Os seus mecanismos de *coping* positivos e a satisfação no trabalho contribuem para o seu empenho em permanecer na organização (Luthans & Jensen, 2005).

2.5. Bem-estar subjetivo

O conceito de bem-estar subjetivo (BES) surgiu no final da década de 1950, quando se procuravam indicadores de qualidade de vida para monitorizar as mudanças

sociais e implantar políticas sociais (Siqueira & Padovam, 2008). Durante a década de 1960, diversos livros abordaram o tema, preconizando que, embora as pessoas vivam em ambientes objetivamente definidos, é ao mundo subjetivamente definido que elas respondem, sendo, neste sentido, o BES um importante indicador de qualidade de vida (Siqueira & Padovam, 2008). Nesta época, foi ainda definido que a satisfação com a vida e a felicidade eram elementos integrantes do conceito de qualidade de vida (Siqueira & Padovam, 2008). Esta definição tornou-se relevante, uma vez que os dois componentes que integram a visão contemporânea do BES são a satisfação com a vida e os afetos positivos e negativos.

A primeira revisão sobre o BES foi realizada por Wilson (1967), onde se concluiu que existiam algumas características comuns entre as pessoas felizes, como serem jovens, bem-educadas, bem pagas, extrovertidas, otimistas, despreocupadas, religiosas e casadas, terem elevada autoestima, confiança no seu trabalho e aspirações modestas. No entanto, investigação mais recente mudou o foco da descrição destes atributos e correlações para a compreensão dos processos que sustentam a felicidade (Bencsik, 2023). Nos primeiros estudos acerca do tema, este conceito era ainda visto como um indicador de qualidade de vida e com o passar dos anos passou a estar associado ao conceito de saúde, principalmente à saúde mental (Matamá et al., 2017; Pantaleão & Veiga, 2019). Na presente investigação, mostra-se o papel holístico do BES ao demonstrar-se que uma boa percepção da vida requer uma boa percepção do trabalho, sendo apresentada a relação entre este constructo e o *engagement* no trabalho (Gallup, 2023).

Atualmente, o BES é concebido (e.g., Diener et al., 2018) como um conceito que requer autoavaliação, ou seja, ele só pode ser observado e relatado pelo próprio indivíduo e não por indicadores externos escolhidos e definidos por terceiros. Este constructo refere-se ao grau em que uma pessoa acredita ou sente que a sua vida está a correr bem, mas, por vezes, é equiparado a formas mais amplas de bem-estar. Os investigadores do tema reconhecem que o BES não pode ser equiparado ao bem-estar, devendo ser considerado como a faceta ou forma específica de bem-estar que capta a forma como as pessoas avaliam as suas próprias vidas. Ou seja, é um conceito abrangente que engloba dois outros: julgamentos globais de satisfação com a vida, ou com domínios específicos dela, e experiências emocionais positivas e negativas (Diener et al., 1999). Neste sentido, o BES articula duas perspetivas em psicologia, i.e., uma que assenta nas teorias sobre os estados emocionais, emoções, afetos e sentimentos (afetos positivos e afetos negativos) e

outra que se sustenta nos domínios da cognição e se operacionaliza por avaliações de satisfação (com a vida em geral ou com aspectos específicos da vida, como o trabalho).

Os afetos positivos referem-se à medida em que um indivíduo experimenta emoções e estados de espírito positivos, como a alegria, o contentamento e o entusiasmo. Caracterizam-se por sentimentos de felicidade e prazer e são uma componente crucial do bem-estar emocional. Este tipo de afetos está associado a uma série de resultados benéficos, incluindo melhor saúde, maior resiliência e melhores relações sociais (Diener et al., 1999). Por outro lado, os afetos negativos englobam um conjunto de emoções e estados de espírito desagradáveis, como a tristeza, a raiva, a ansiedade e o stresse. São uma dimensão essencial do BES, porque refletem a frequência e a intensidade das experiências emocionais negativas, que podem ter um impacto significativo no bem-estar geral de um indivíduo. Compreender os afetos negativos é crucial para abordar os problemas de saúde mental e melhorar a qualidade de vida (Watson et al., 1988). A composição emocional do BES inclui um balanço entre estas duas dimensões emocionais. Para que o balanço represente uma dimensão de BES, é necessário resultar numa relação positiva entre as emoções vividas, i.e., a vivência de mais emoções positivas do que negativas no decorrer da vida. Esta dimensão de BES apresenta uma forte relação com a visão hedónica de felicidade, na medida em que dá ênfase aos aspectos afetivos da vida (Siqueira & Padovam, 2008).

A satisfação com a vida, por sua vez, é a componente cognitiva do BES e envolve uma avaliação reflexiva da vida da pessoa como um todo, em vez das emoções transitórias captadas pelos afetos positivos e negativos (Diener et al., 1985). A satisfação com a vida representa o juízo global de um indivíduo sobre a qualidade da sua vida, com base nos critérios que ele próprio escolheu (Diener et al., 1985). Uma satisfação com a vida elevada indica que os indivíduos sentem que a sua condição de vida satisfaz ou ultrapassa as suas expectativas, estando mais próximos das suas ambições (Diener et al., 1985; Siqueira & Padovam, 2008). Uma vez que a perspetiva sobre a satisfação com a vida é subjetiva, é importante serem tidas em consideração as crenças, os valores, os objetivos e as necessidades, para que as avaliações sejam mais completas e menos arbitrárias (Siqueira & Padovam, 2008).

É frequente fazer-se uma distinção entre formas reflexivas de BES e a experiência de BES momentânea, embora as duas estejam correlacionadas (Diener et al., 2017). Outra forma de bem-estar psicológico que tem sido avaliada nesta área é o bem-estar eudaimónico, que inclui variáveis como o significado e o objetivo da vida, relações

sociais positivas e sentimentos de domínio (Diener et al., 2017). Existe um debate em curso sobre a distinção entre os vários tipos de BES, mas este tópico ultrapassa o âmbito do presente trabalho.

Nesta revisão, examinou-se a relação de diferentes formas de BES, como a satisfação com a vida, os afetos positivos e os afetos negativos com o *engagement* no trabalho.

2.6. Indicadores de saúde mental

2.6.1. Stresse

Inicialmente, o stresse foi introduzido para descrever um estado de tensão patogénico do organismo. Entende-se que o stresse possui uma relação direta com fatores internos e externos, sendo que os fatores externos se referem às situações que acontecem na vida de uma pessoa (e.g., problemas de saúde, morte, separação, nascimento de filhos, problemas financeiros, desemprego). Estes acontecimentos, por sua vez, tendem a influenciar a capacidade de resolução de problemas, a percepção e interpretação do indivíduo em termos positivos ou negativos, ou seja, os fatores internos (Marques & Delfino, 2016).

Para a manutenção da vida é fundamental manter o nosso ambiente interno constante, diante de um ambiente de mudança (Schneiderman et al., 2005). Esta regulação e equilíbrio perante situações externas de mudança é chamada de homeostase. Por outro lado, quando o stresse ocorre, desenvolve-se um estado de tensão que desencadeia a rutura no equilíbrio organísmico. O stresse desencadeia ainda reações fisiológicas, como a aceleração dos batimentos cardíacos, a tensão muscular, a alteração da respiração e a possibilidade de ter insónias, entre outras. Acredita-se que a exposição ao stresse interfere com a patogénese da doença física, causando estados emocionais negativos, como a ansiedade e depressão, que, por sua vez, exercem efeitos diretos nos processos biológicos do organismo (Cohen et al., 2007; Turner et al., 2020).

O termo “stresse” é comumente utilizado na linguagem quotidiana para descrever várias situações, mas a sua definição científica tem sido objeto de um debate permanente. A palavra tem origem no termo latino *strictus*, que significa aperto ou constrição (Frasquilho, 2005). Cannon (1932), foi o primeiro a relacionar o stresse com as alterações biológicas, nomeadamente a libertação de hormonas como a adrenalina e o cortisol. Foi ainda pioneiro na abordagem aos aspectos psicológicos das respostas aos estímulos, introduzindo o modelo *Fight or Flight*, que descreve a forma como os

indivíduos respondem às ameaças, confrontando-as ou evitando-as, impulsionados pelo sistema nervoso simpático.

Selye (1956), expandiu o trabalho de Cannon ao observar uma resposta biológica comum em pacientes expostos a stresse prolongado ou excessivo, independentemente da natureza do stressor. Descreveu esta resposta como a “Síndrome de Adaptação Geral” (SAG), que ocorre em três fases: (1) a fase de alarme, em que o corpo reage a um fator de stresse com alterações fisiológicas, como o aumento do ritmo cardíaco e da sudorese; (2) a fase de resistência, em que o corpo tenta adaptar-se ao fator de stresse; e caso a homeostasia não seja restabelecida, evolui para próxima fase; (3) a fase de exaustão, onde a primeira fase pode ocorrer de novo ou onde ocorre a exposição prolongada ao stresse, que conduz a danos físicos e psicológicos significativos (Godoy et al., 2018; Selye, 1956).

Em psicologia, a variabilidade individual das respostas ao stresse tem sido realçada, com Mason (1975) a sublinhar que as respostas para qualquer estímulo psicológico variam de indivíduo para indivíduo ou no mesmo indivíduo essa resposta pode ser diferente no decorrer do tempo. Atualmente, o stresse pode ser entendido através de três perspetivas principais: o stresse como um fator ambiental externo, o stresse como uma resposta do indivíduo e o stresse como uma interação dinâmica entre o indivíduo e o ambiente (Lazarus & Folkman, 1984).

O modelo transacional de stresse e *coping* de Lazarus e Folkman (1984) centra-se na avaliação cognitiva do stresse, em que uma pessoa considera uma situação como stressante quando esta excede os seus recursos para a enfrentar. Este modelo sublinha o papel da percepção subjetiva na formação das respostas ao stresse, tornando-o uma interação complexa entre variáveis ambientais e pessoais. Este modelo sublinha que o stresse não é apenas uma reação direta a condições externas, mas é influenciado pela forma como os indivíduos interpretam e avaliam essas condições. Neste contexto, o stresse tem uma forma negativa (*distress*) e outra positiva (*eustress*) (Lu et al., 2021). Enquanto o *distress* conduz a danos e à desadaptação, o *eustress* motiva os indivíduos a ultrapassar desafios (Lu et al., 2021), potenciando o crescimento pessoal e profissional.

A percepção do stresse é ainda influenciada por traços de personalidade, sendo que níveis elevados de afetividade negativa tornam os indivíduos mais vulneráveis ao stresse e aos seus efeitos prejudiciais (Clarke & Cooper, 2003; Luo et al., 2023). Por outro lado, quando os fatores de stresse são vistos de forma positiva, como desafios a ultrapassar, os indivíduos têm menos probabilidades de sofrer efeitos negativos (Clarke & Cooper, 2003). Por conseguinte, as abordagens transacional e cognitiva do stresse salientam a

importância da percepção individual na determinação das respostas ao stresse, reconhecendo a variabilidade na forma como o stresse é vivido e gerido em diferentes contextos (Cruz et al., 2000; Lazarus & Folkman, 1984).

No local de trabalho, a perspetiva transacional é particularmente relevante, uma vez que ajuda a explicar por que razão alguns indivíduos prosperam sob pressão, enquanto outros têm dificuldade (Cooper & Payne, 1991; Tattersall & Farmer, 1995). Os fatores de stresse, como a carga de trabalho ou as exigências profissionais, podem ser vistos como motivadores por alguns, conduzindo a resultados positivos. Por outro lado, se forem considerados assoberbantes, podem dar origem a resultados negativos. Neste sentido, o trabalho pode ser percecionado pelo sujeito de uma forma agradável, quando gosta do que faz e o concebe como uma fonte de motivação, favorecendo o desenvolvimento psicológico e a realização pessoal. Ou, pelo contrário, pode ser avaliado de uma forma negativa, percebendo o seu trabalho como uma grande pressão, que se limita à obtenção de uma remuneração que permite a subsistência. Em consequência, o trabalho é percecionado, pelo sujeito, de uma forma desagradável, como uma fonte de desmotivação, favorecendo o aparecimento de sintomas de mal-estar e de falta de realização pessoal (Cooper & Payne, 1991; Tattersall & Farmer, 1995).

A compreensão do stresse realça a necessidade de abordagens adaptadas à gestão do mesmo, tanto em ambientes profissionais como em contextos mais amplos, centrando-se na reformulação da forma como os indivíduos percecionam e reagem aos fatores de stresse, e fornecendo ferramentas para o desenvolvimento de competências como o PsyCap, que permite, por exemplo, lidar mais eficazmente com a adversidade (resiliência; Luthans et al., 2007).

2.6.2. Ansiedade

A ansiedade, derivada da palavra latina *angor* (que significa “contrair”), é definida como um sentimento desconfortável de nervosismo ou preocupação com algo que está a acontecer ou pode acontecer no futuro (Crocq, 2015). Este estado emocional é muitas vezes vago, caracterizado por um sentimento de apreensão, e pode manifestar-se através de sintomas psicológicos e fisiológicos. A ansiedade torna-se patológica quando é desproporcionada em relação ao estímulo desencadeante, persiste para além dos períodos de desenvolvimento adequados, ou quando perturba o funcionamento quotidiano, levando a um sofrimento significativo (Castillo et al., 2000). A experiência de ansiedade é frequentemente acompanhada por alterações comportamentais e fisiológicas, como

inquietação, aumento da frequência cardíaca e comportamentos de evitamento - que diminuem a qualidade de vida. Estas manifestações fazem da ansiedade uma condição multifacetada que requer uma compreensão abrangente tanto no contexto clínico, como no social.

Numa perspetiva evolutiva, a ansiedade tem um papel adaptativo, preparando os indivíduos para responder a potenciais ameaças e incentivando a cautela e a vigilância, o que pode facilitar o crescimento pessoal, o desenvolvimento e a sobrevivência em ambientes desafiantes (Xi, 2020). No entanto, esta resposta adaptativa pode tornar-se desadaptativa quando se torna excessiva e começa a interferir com a vida quotidiana. A ansiedade é distinta do medo, sendo que a primeira representa a antecipação de ameaças futuras, enquanto o medo é uma resposta emocional ao perigo imediato (American Psychiatric Association [APA], 2013). A ansiedade envolve, normalmente, tensão muscular e vigilância acrescida, enquanto o medo está associado a respostas de luta ou fuga e ação imediata. Atualmente, a classificação da ansiedade no Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (DSM-5; APA, 2013) e na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (World Health Organization [WHO], 2022) proporcionou um quadro estruturado para o diagnóstico e tratamento destas perturbações. De acordo com a CID-11 (WHO, 2022), a ansiedade é descrita como a apreensão ou antecipação de perigo ou infortúnio futuro acompanhado por um sentimento de preocupação, angústia ou sintomas somáticos de tensão. Segundo o DSM-5 (APA, 2013), as perturbações de ansiedade abrangem um amplo espectro de condições, caracterizadas por medo excessivo e persistente, ansiedade, preocupação e/ou comportamento de fuga.

Em termos de prevalência, as perturbações de ansiedade afetam aproximadamente 3.6% da população mundial, sendo as mulheres afetadas numa proporção de 2 para 1 em relação aos homens (APA, 2013). O impacto da ansiedade não é limitado por faixa etária, manifestando-se ao longo de toda a vida (APA, 2013). Relativamente a Portugal, verificou-se recentemente que 32% da população com 16 ou mais anos tinham sintomas de ansiedade generalizada e 10.4% níveis de ansiedade mais graves (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2025). A ansiedade crónica pode levar a uma redução da qualidade de vida, a uma perturbação do potencial educativo e económico e a uma maior probabilidade de comportamentos de risco e de padrões de evitamento que reforçam ainda mais a perturbação (APA, 2013). Além disso, Portugal destaca-se como o quinto país da

União Europeia com maior prevalência de problemas de saúde mental, nomeadamente perturbações de depressão e ansiedade (Conselho Nacional de Saúde, 2019).

Num quadro psicológico mais amplo, o papel da ansiedade não se limita às suas manifestações clínicas, mas estende-se também à sua influência no BES e nos processos relacionados com o stresse. Tal como foi salientado nos argumentos apresentados anteriormente, o BES refere-se à autoavaliação que os indivíduos fazem da sua satisfação com a vida e dos seus estados emocionais, que podem ser profundamente afetados pela ansiedade. Altos níveis de ansiedade podem reduzir o BES, levando a emoções negativas, diminuição da satisfação com a vida e comprometimento da saúde mental (Diener et al., 2017). A natureza relacional e transacional do stresse também interage com a ansiedade, onde a avaliação cognitiva dos stressores pelos indivíduos - se esses stressores excederem os seus recursos percebidos - pode desencadear respostas de ansiedade acrescidas (Folkman & Lazarus, 1988). Assim, a ansiedade está intrinsecamente ligada à forma como as pessoas experienciam e lidam com o stresse, tornando-a um constructo vital para a compreensão da saúde psicológica e do bem-estar.

Em contextos laborais, as perturbações de ansiedade podem resultar em absentismo, redução do desempenho e menor *engagement* (Rebelo et al., 2019).

O Modelo Dual de Paixão, proposto por Vallerand e Houlfort (2003), distingue a paixão harmoniosa da paixão obsessiva, sendo que a primeira ocorre quando a atividade está integrada de forma equilibrada na vida do indivíduo, levando a uma maior satisfação e bem-estar, enquanto a segunda surge quando a atividade é impulsionada por pressões externas, resultando em stresse, ansiedade e possíveis consequências para a saúde mental. Este modelo, baseado na TAD, sugere que a motivação autónoma, associada à paixão harmoniosa, favorece o desempenho e bem-estar, enquanto a motivação controlada, associada à paixão obsessiva, pode gerar efeitos negativos. No ambiente de trabalho, a apatia é um fenómeno relacionado com a falta de estímulo e motivação, enquanto o *engagement* é o oposto, caracterizado por vigor, dedicação e absorção, sendo fundamental para o bem-estar e saúde mental dos trabalhadores. O PsyCap, que inclui recursos psicológicos como a autoeficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência, desempenha um papel crucial no bem-estar dos trabalhadores e pode moderar os efeitos negativos de fatores stressantes, promovendo um melhor desempenho e maior satisfação no trabalho. O BES também está relacionado com o *engagement* no trabalho, sendo que maior satisfação e mais afetos positivos contribuem para uma experiência de trabalho mais

gratificante. Por sua vez, o stresse e a ansiedade, quando surgem, podem impactar negativamente a saúde mental, o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores, sendo essencial compreender potenciais mediadores e adotar estratégias eficazes de gestão, para mitigar os efeitos no contexto profissional. Estes fatores interligados contribuem para uma compreensão holística da motivação e saúde mental no ambiente de trabalho, e o seu estudo conjunto permanece pouco explorado.

3. Objetivos e hipóteses de investigação

O principal objetivo deste estudo foi explorar os mecanismos (PsyCap e *engagement* no trabalho) subjacentes à relação entre a paixão harmoniosa e a apatia no trabalho, e o BES (afetos positivos, afetos negativos e satisfação com a vida) e os indicadores de saúde mental (stresse e ansiedade). Especificamente, a investigação procurou avaliar a forma como estes constructos psicológicos interagem no local de trabalho e se associam a resultados relacionados com o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores. Ao investigar estas relações, este estudo contribuiu para um alargamento do conhecimento nesta área e uma compreensão mais profunda da forma como as orientações emocionais positivas e negativas em relação ao trabalho, se relacionam com o *engagement*, definido como um estado energético, e como é que o PsyCap medeia ou modera estas interações.

Para perceber estas relações, foram desenvolvidos os seguintes objetivos específicos: (a) testar a relação estabelecida entre a paixão harmoniosa e o *engagement* no trabalho; (b) avaliar a relação estabelecida entre a apatia no trabalho e o *engagement* no trabalho; (c) aferir a relação estabelecida entre a paixão harmoniosa, a apatia no trabalho e o PsyCap; (d) examinar a relação estabelecida entre o *engagement* no trabalho, o BES (i.e., afetos positivos, afetos negativos e satisfação com a vida) e os indicadores de saúde mental (i.e., stresse e ansiedade); (e) observar se o PsyCap medeia a relação entre a paixão harmoniosa e o *engagement* no trabalho; e, por fim, (f) observar se o PsyCap modera a relação entre a apatia no trabalho e o *engagement* no trabalho.

Com base nestes objetivos e na revisão da literatura efetuada, formularam-se as seguintes hipóteses de investigação (Figura 1):

Hipótese 1 (H1): A paixão harmoniosa relaciona-se de forma positiva com o *engagement* no trabalho.

Hipótese 2 (H2): A apatia no trabalho relaciona-se de forma negativa com o *engagement* no trabalho.

Hipótese 3 (H3): A paixão harmoniosa relaciona-se de forma positiva com o PsyCap.

Hipótese 4 (H4): A apatia no trabalho relaciona-se de forma negativa com o PsyCap.

Hipótese 5a (H5a): O *engagement* no trabalho relaciona-se de forma positiva com os afetos positivos.

Hipótese 5b (H5b): O *engagement* no trabalho relaciona-se de forma negativa com os afetos negativos.

Hipótese 5c (H5c): O *engagement* no trabalho relaciona-se de forma positiva com a satisfação com a vida.

Hipótese 6a (H6a): O *engagement* no trabalho relaciona-se de forma negativa com o estresse.

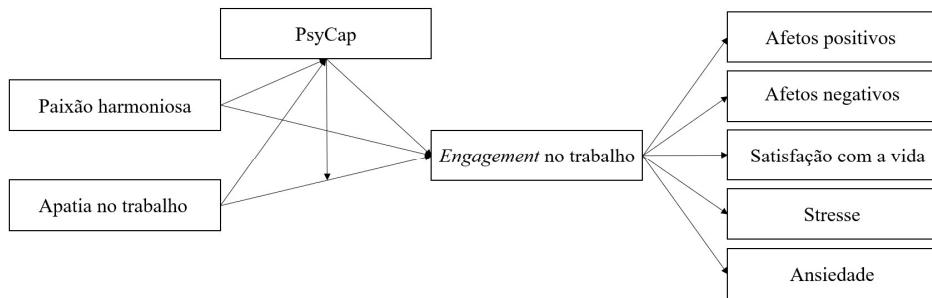
Hipótese 6b (H6b): O *engagement* no trabalho relaciona-se de forma negativa com a ansiedade.

Hipótese 7 (H7): O PsyCap medeia a relação entre a paixão harmoniosa e o *engagement* no trabalho.

Hipótese 8 (H8): O PsyCap modera a relação entre a apatia no trabalho e o *engagement* no trabalho.

Figura 1

Modelo Teórico de Investigação



4. Método

4.1. Caracterização da amostra

Para o cálculo do tamanho amostral mínimo deste estudo cruzaram-se os argumentos propostos por Pais-Ribeiro (2008), i.e., cinco observações por cada item do protocolo de investigação, com os de Nunnaly (1967), i.e., 10 observações por cada item do protocolo. Deste modo, definiu-se que a amostra mínima do estudo deveria variar entre os 335 e os 670 respondentes. Consideraram-se ainda dois critérios de inclusão: (a) estar empregado à data da resposta ao protocolo de investigação; e (b) ter idade igual ou superior a 18 anos.

A amostra desta investigação foi composta por 393 trabalhadores portugueses em situação profissional ativa e que apresentavam pelo menos 18 anos de idade (Tabela 1).

Tabela 1

Caracterização da Amostra (N=393)

Características da amostra	<i>n</i>	%
Sexo		
Feminino	231	58.79
Masculino	161	40.97
Outro	1	.25
Idade		
<i>Mdn</i> =42; Min.=18; Máx.=65		
Estado civil		
Solteiro(a)	141	35.88
Casado(a) ou a viver numa união de facto	216	54.96
Separado(a) ou divorciado(a)	35	8.91
Viúvo(a)	1	.25
Nível de escolaridade mais elevado		
2.º ciclo do Ensino Básico	6	1.53
3.º ciclo do Ensino Básico	10	2.55
Ensino Secundário	138	35.12
Licenciatura	116	29.52
Mestrado	94	23.92
Doutoramento	16	4.07
Pós-graduação	13	3.31

Tipo de vínculo laboral			
Trabalhador por conta própria	20	5.09	
Contrato de trabalho a tempo parcial	9	2.29	
Contrato de trabalho de curta duração	5	1.27	
Contrato de prestação de serviços	10	2.55	
Contrato de trabalho a termo certo	100	25.45	
Contrato de trabalho a termo incerto	49	12.47	
Contrato de trabalho sem termo	200	50.89	
Setor de atividade económica			
Primário	30	7.63	
Secundário	96	24.43	
Terciário	267	67.94	
Tamanho da organização			
Microempresa (menos de 10 pessoas)	22	5.60	
Pequena empresa (entre 11-50 pessoas)	29	7.38	
Média empresa (entre 51-250 pessoas)	37	9.42	
Grande empresa (mais de 251 pessoas)	305	77.61	
Tempo de trabalho na organização atual	$M=14.97$; $DP=12.54$; Min.=5 meses; Máx.=51 anos		

Nota. n =número de respostas por grupo; % =percentagem de respostas por grupo; M =valor de média; DP =valor de desvio-padrão; Mdn =valor de mediana; Min.=valor mínimo; Máx.=valor máximo.

4.2. Instrumentos

A *Passion Scale* (Gonçalves et al., 2014; Vallerand et al., 2003) é uma escala desenvolvida com base no Modelo Dual de Paixão e foi concebida para a paixão obsessiva e a paixão harmoniosa, encontrando-se validada e adaptada para a população portuguesa. Esta escala tem 14 itens (e.g., Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências), sendo que neste estudo foram utilizados os sete itens da dimensão da paixão harmoniosa. Os itens foram respondidos numa escala tipo *Likert* de sete pontos, que variou entre 1 (*discordo totalmente*) e 7 (*concordo totalmente*), de tipo concordância.

A *Job Apathy Scale* (Schmidt et al., 2017) é uma escala concebida para medir os níveis de apatia que os trabalhadores sentem em relação ao seu trabalho, baseando-se na

ideia de que a apatia no trabalho é diferente do *burnout* e da falta de empenho. Esta escala tem 10 itens (e.g., É difícil ficar motivado(a) no meu trabalho), sendo que cinco avaliam a cognição apática e os outros cinco avaliam a ação apática. Os itens desta escala foram respondidos numa escala tipo *Likert* de cinco pontos, que variou entre 1 (*discordo totalmente*) e 5 (*concordo totalmente*), de tipo concordância. Este instrumento não se encontra adaptado para Portugal, pelo que se realizou um processo de adaptação que em seguida se explicita. Inicialmente, foi efetuada uma tradução dos itens da versão original para língua portuguesa por dois juríis independentes, bilingues e investigadores em Psicologia do Trabalho e das Organizações. Posteriormente, e para diminuir o efeito de teste, foi realizada uma retroversão após duas semanas. Numa fase final, foi conduzida uma discussão oral entre ambos os juízes para se chegar à versão final consensualizada para língua portuguesa.

Para avaliar o PsyCap foi utilizada a *Compound PsyCap Scale revised version* (CPC-12R; Dudasova et al., 2021). Esta escala consiste em 12 afirmações (e.g., Estou ansioso(a) pela vida que tenho pela frente) que foram respondidas através de uma escala de resposta de seis pontos, que variou entre 1 (*discordo totalmente*) e 6 (*concordo totalmente*), de tipo concordância. A CPC-12R é um instrumento multidimensional composto pelas dimensões eficácia, otimismo, esperança e resiliência, cada uma aferida através de quatro itens.

A *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli & Bakker, 2003; Sinval et al., 2018) versão reduzida de nove itens (e.g., Sinto-me cheio(a) de força no meu trabalho) é uma escala utilizada para medir o *engagement* no trabalho, constituída por três dimensões: o vigor, a dedicação e a absorção, cada uma com três itens. Para responder a esta escala foi usada uma escala tipo *Likert* de sete pontos, que variou entre 0 (*nunca*) e 6 (*sempre*), de tipo frequência.

Relativamente ao BES, para medir os afetos positivos e negativos foi selecionado o *Positive Affects and Negative Affects Schedule* (PANAS; Galinha et al., 2014; Watson et al., 1988), composto por 10 itens (e.g., Determinado(a)), dos quais cinco correspondem aos afetos positivos e cinco aos afetos negativos, que foram respondidos numa escala tipo *Likert* de cinco pontos, que variou entre 1 (*Nada ou muito ligeiramente*) e 5 (*Extremamente*), de tipo frequência. Para medir a satisfação com a vida, foi utilizada a *Satisfaction With Life Scale* (SWLS; Diener et al., 1985; Simões, 1992), uma escala unidimensional de cinco itens (e.g., A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que

eu desejaria que ela fosse). Esta escala foi respondida numa escala de tipo *Likert* de cinco pontos, que variou entre 1 (*discordo muito*) e 5 (*concordo muito*), de tipo concordância.

Para avaliar a saúde mental, nomeadamente os níveis de stresse e ansiedade, foi selecionada a *Depression Anxiety Stress Scale 21-item version* (DASS-21; Lovibond & Lovibond, 1995; Pais-Ribeiro et al., 2004), nomeadamente a versão adaptada e validada para a população portuguesa. Esta escala é composta por 21 itens (e.g., Tive dificuldade em me acalmar) distribuídos igualmente por três dimensões: depressão, ansiedade e stresse. Neste estudo foram utilizados somente 14 itens, os correspondentes às dimensões de ansiedade e stresse. Neste instrumento os indivíduos respondem em que medida experimentaram, na última semana, um conjunto de sintomas, utilizando uma escala de resposta de quatro pontos, que variou entre 0 (*não se aplicou de todo a mim*) e 3 (*aplicou-se bastante a mim ou na maioria do tempo*), de tipo frequência.

Foi também administrado um questionário sociodemográfico para conhecimento e caracterização, do sexo, da idade, das habilitações literárias, do estado civil, do tempo de trabalho na organização atual, do tipo de vínculo laboral, do setor de atividade económica e do tamanho da organização, dos participantes.

4.3. Procedimento de recolha de dados

Este estudo utilizou um método de investigação quantitativo com um *design* metodológico transversal, o que significa que os dados foram recolhidos num único ponto no tempo e através do mesmo protocolo de investigação (<https://survey.uevora.pt/index.php/365138?lang=pt>). O processo de recolha de dados foi realizado à distância e utilizou a plataforma eletrónica *LimeSurvey*, que facilitou uma divulgação mais ampla e rápida do protocolo, ajudando a atingir a dimensão amostral desejada de forma eficiente.

Foi adotada uma técnica de amostragem não-probabilística, combinando técnicas de amostragem por conveniência e em bola de neve. Esta abordagem permitiu o recrutamento inicial de participantes com base na facilidade de acesso, seguido do recrutamento de participantes adicionais através de referências do grupo inicial.

Antes do início da recolha de dados, o protocolo de investigação foi submetido à Comissão de Ética da Universidade de Évora para análise quanto à sua adequação em termos ético-deontológicos. Uma vez aprovado (GD/44334/2024/P1), a fase de recolha de dados prosseguiu, com os participantes a receberem um formulário de consentimento informado, antes de preencherem o protocolo. Este documento explicou claramente o

objetivo do estudo, a natureza voluntária da participação e o compromisso em manter o anonimato e a confidencialidade dos dados. Também indicou que os participantes poderiam desistir do estudo em qualquer altura, sem prejuízo para as partes. Além disso, os participantes foram informados de que não seriam concedidos quaisquer incentivos monetários, ou outros, à sua participação. Para serem elegíveis para o estudo, os participantes deveriam ter 18 anos de idade ou mais e estar empregados à data da resposta ao protocolo de investigação.

4.4. Procedimento de análise de dados

A análise estatística desta investigação foi concretizada através do software JASP versão 0.19.3. Inicialmente, foi efetuada uma análise dos valores de *missing*. Caso estes fossem detetados, seriam substituídos pelos valores de média de cada item. Este é um dos procedimentos propostos por Hill e Hill (2008). O passo seguinte foi a realização de uma análise descritiva para os constructos definidos, através dos valores de média (M), desvio-padrão (DP) e do coeficiente de correlação de Pearson (r). Além disso, foi igualmente testada a fiabilidade dos constructos recorrendo ao coeficiente alfa de Cronbach (α). Os valores do coeficiente de correlação e de fiabilidade foram classificados de acordo com tipologias existentes na literatura. Ao nível das correlações, foi utilizada a classificação proposta por Pallant (2005): fraco ($r=|.10|$ e $r=|.29|$), moderado ($r=|.30|$ e $r=|.49|$) e forte ($r=|.50|$ e $r=|1|$). Quanto à fiabilidade, usou-se a classificação de Sharma (1996): excelente ($\alpha \geq .90$), muito bom ($\alpha=.80$ e $\alpha=.90$), bom ($\alpha=.70$ e $\alpha=.80$) e pobre ($\alpha < .50$).

Previamente à análise das hipóteses de investigação, foram testados os pressupostos para a realização de uma análise de trajetórias, a saber: normalidade da distribuição; multicolinearidade; e existência *outliers* severos. A normalidade foi aferida com recurso aos valores de assimetria ($|sk|$) e curtose ($|ku|$), que deviam ser inferiores a dois e sete ($|sk| \leq 2$; $|ku| \leq 7$) (Marôco, 2021a). A multicolinearidade foi testada através do Variance Inflation Factor (VIF), devendo este coeficiente registrar valores menores ou iguais a cinco ($VIF \leq 5$) (Marôco, 2021b). Em último lugar, observou-se a existência de *outliers* severos recorrendo à Distância de Cook, que deve ter valores inferiores a um (Marôco, 2021b).

A análise de trajetórias envolveu efeitos diretos, efeitos indiretos (i.e., mediação) e de moderação. O efeito de mediação foi testado com recurso aos passos de Baron e Kenny (1986), considerando os valores dos efeitos total, direto e indireto. A mediação pode ser total, quando na presença da variável mediadora a variável independente deixa

de ter uma relação estatisticamente significativa ($p>.05$) com a variável dependente, ou parcial, quando na presença da variável mediadora a variável independente mantém uma relação significativa ($p<.05$) com a variável dependente, mas a magnitude dessa relação sofre uma redução (Marôco, 2021a). Por sua vez, o efeito de moderação resultou do produto entre as variáveis independente e moderadora (Marôco, 2021a). Para concluir pela corroboração ou rejeição das hipóteses de investigação, analisou-se o sinal, que pode ser positivo ou negativo, e a significância estatística ($p<.05$). Ademais, considerando que os *p-value* não permitem compreender a magnitude da relação entre as variáveis, procedeu-se à transformação dos valores de *z* na medida de magnitude de efeito *d* de Cohen, utilizando-se como referência o trabalho de Lakens (2013). Os valores de magnitude do efeito foram classificados de acordo com o trabalho de Cohen (1988): (a) $|ds|\approx.20$: efeito pequeno; (b) $|ds|\approx.50$: efeito médio; e (c) efeito grande: $|ds|\approx.80$.

Por fim, devido ao facto de ter sido utilizado um *design* transversal, foi testada a variância do método comum através do *Harman's single-factor technique*. Esta técnica estatística implica a condução de uma análise fatorial exploratória forçada a um fator, que deve registar um valor de variância total extraída menor do que 50% (Podsakoff et al., 2024).

5. Resultados

5.1. Análise Descritiva dos Dados

As correlações entre os constructos desta investigação apresentaram todas significância estatística, para $p < .01$ ou $p < .001$. De acordo com a classificação de Pallant (2005), a magnitude das correlações variou entre o fraco e o forte. Por fim, os valores de fiabilidade variaram entre o muito bom ($\alpha = .87$) e o excelente ($\alpha = .95$) (Sharma, 1996).

Tabela 2*Estatística Descritiva dos Constructos Latentes (N=393)*

Constructo	<i>M</i>	<i>DP</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Paixão harmoniosa	4.70	1.37	(.91)								
2. Apatia no trabalho	2.08	.87	-.608***	(.91)							
3. PsyCap	4.59	.86	.304***	-.325***	(.92)						
4. <i>Engagement</i> no trabalho	3.71	1.40	.793***	-.716***	.471***	(.95)					
5. Afetos positivos	3.64	.94	.632***	-.642***	.476***	.780***	(.92)				
6. Afetos negativos	1.86	.88	-.160**	.305***	-.443***	-.236***	-.161**	(.87)			
7. Satisfação com a vida	3.38	.91	.462***	-.361***	.573***	.523***	.471***	-.237***	(.89)		
8. Stresse	.98	.83	-.153***	.320***	-.487***	-.302***	-.272***	.619***	-.290***	(.92)	
9. Ansiedade	.51	.68	-.169***	.287***	-.498***	-.281***	-.236***	.582***	-.291***	.756***	(.90)

Nota. *M*=valor de média; *DP*=valor de desvio-padrão. Na diagonal e em parêntesis encontram-se os valores do coeficiente alfa de Cronbach.

Valor estatisticamente significativo para $p < .01$. *Valor estatisticamente significativo para $p < .001$.

5.2. Pressupostos para a Realização de uma Análise de Trajetórias

Como se pode observar na Tabela 3, os pressupostos de normalidade e multicolinearidade foram respeitados, uma vez que: $sk \leq 2$, $ku \leq 7$ e $VIF \leq 5$. Ademais, a Distância de Cook também não sinalizou a existência de *outliers* severos. Assim, tornou-se possível conduzir a análise de trajetórias para analisar as hipóteses de investigação.

Tabela 3

Resultados da Avaliação dos Pressupostos para a Realização de uma Análise de Trajetórias

Constructo	sk	ku	VIF
1. Paixão harmoniosa	-.57	-.20	2.90
2. Apatia no trabalho	1.06	1.10	2.32
3. PsyCap	-.81	.79	2.15
4. <i>Engagement</i> no trabalho	-.60	-.30	4.93
5. Afetos positivos	-.73	.11	2.88
6. Afetos negativos	1.17	.80	1.85
7. Satisfação com a vida	-.31	-.40	1.75
8. Stresse	.62	-.64	2.76
9. Ansiedade	1.49	1.44	2.55

Nota. sk=valor de assimetria; ku=valor de curtose; VIF=valor de *Variance Inflation Factor*.

5.3. Avaliação das Hipóteses de Investigação

Das oito hipóteses de investigação propostas, seis foram corroboradas e duas foram rejeitadas. Relativamente às hipóteses de investigação corroboradas, cinco estavam relacionadas com efeitos diretos e uma com um efeito indireto. Quanto às hipóteses rejeitadas, uma dizia respeito a um efeito direto e outra a um efeito de moderação.

Tabela 4

Síntese dos Resultados das Hipóteses de Investigação

Hipóteses de investigação	β	z	p	d_s	Comentário
Efeitos diretos					

H1: Paixão harmoniosa → <i>Engagement</i> no trabalho	.523	13.657	<.001	≈1.378	Corroborada
H2: Apatia no trabalho → <i>Engagement</i> no trabalho	-.188	-1.349	.177	≈-.136	Rejeitada
H3: Paixão harmoniosa → PsyCap	.169	2.592	.010	≈.261	Corroborada
H4: Apatia no trabalho → PsyCap	-.222	-3.139	.002	≈-.022	Corroborada
H5a: <i>Engagement</i> no trabalho → Afetos positivos	.785	30.465	<.001	≈3.073	Corroborada
H5b: <i>Engagement</i> no trabalho → Afetos negativos	-.240	-4.226	<.001	≈-.426	Corroborada
H5c: <i>Engagement</i> no trabalho → Satisfação com a vida	.529	12.410	<.001	≈1.252	Corroborada
H6a: <i>Engagement</i> no trabalho → Stress	-.307	-5.925	<.001	≈-.598	Corroborada
H6b: <i>Engagement</i> no trabalho → Ansiedade	-.285	-5.457	<.001	≈-.551	Corroborada
Efeito de mediação	Efeito indireto	Efeito total			
H7: Paixão harmoniosa → PsyCap → <i>Engagement</i> no trabalho	.045*	.568***	2.308	.021	≈.233
Efeito de moderação					
H8: Apatia no trabalho*PsyCap → <i>Engagement</i> no trabalho	-.132	-1.037	.300	≈-.105	Rejeitada

Nota. Os *p*-values e os valores de *d*_s foram calculados com a folha de cálculo de Lakens
<https://osf.io/vbdah>

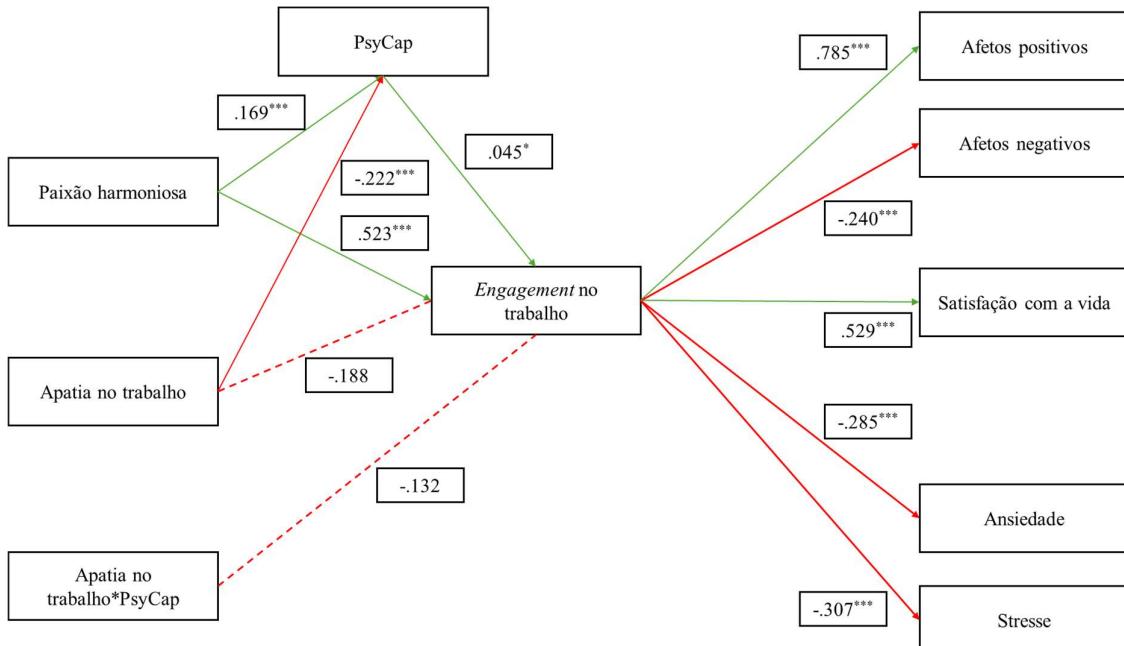
A paixão harmoniosa estabeleceu uma relação positiva com o *engagement* no trabalho ($\beta=.523, p<.001$) e o PsyCap ($\beta=.169, p=.010$). Ou seja, as pessoas que percebem o seu trabalho como importante e que o integram na sua identidade pessoal, apresentam

níveis mais elevados de energia, dedicam-se mais ao seu trabalho e apresentam maior concentração e, simultaneamente, registam maior autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo. Por sua vez, a apatia no trabalho associou-se de forma negativa com o PsyCap ($\beta=-.222$, $p=.002$). Assim, os trabalhadores que utilizam pouca energia no desempenho das suas funções e que possuem baixos níveis de motivação para o trabalho, tendem a perceber-se como menos eficazes, resilientes, otimistas e esperançosos. Quanto ao *engagement* no trabalho, este estabeleceu uma relação positiva com os afetos positivos ($\beta=.785$, $p<.001$) e com a satisfação com a vida ($\beta=.529$, $p<.001$), e registou uma associação negativa com os afetos negativos ($\beta=-.240$, $p<.001$). Logo, indivíduos que tendem a empregar mais energia nas suas tarefas, que percebem o trabalho como estimulante e que possuem maior concentração no desempenho das suas funções, apresentam mais afetos positivos e sentem-se mais satisfeitos com a sua vida, registando, igualmente, uma menor frequência de afetos negativos. Ainda quanto ao *engagement* no trabalho, este associou-se de forma negativa com o stresse ($\beta=-.307$, $p<.001$) e a ansiedade ($\beta=-.285$, $p<.001$). Quando os trabalhadores apresentam vigor, dedicação e concentração no seu trabalho, tendem a apresentar menor incidência de stresse e de ansiedade. Por fim, observou-se que o PsyCap mediou parcialmente a relação entre a paixão harmoniosa e o *engagement* no trabalho ($\beta=.045$, $p=.021$). Dito de outro modo, parte da relação entre a paixão harmoniosa e o *engagement* no trabalho é explicada pelas características individuais dos trabalhadores, e.g., autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo. Por fim, salienta-se que os resultados obtidos para a magnitude do efeito oscilaram entre o pequeno e o grande. Neste âmbito, destacam-se os valores obtidos nas hipóteses de investigação H1, H5a e H5c, uma vez que obtiveram os resultados mais expressivos.

Para facilitar a visualização dos resultados obtidos na análise das hipóteses de investigação foi construída a Figura 2.

Figura 2

Representação Visual dos Resultados Obtidos nas Hipóteses de Investigação



Nota. As setas a cor verde indicam hipóteses de investigação de sinal positivo que foram corroboradas. As setas a cor vermelha indicam hipóteses de investigação de sinal negativo que foram corroboradas. As setas a cor vermelha, com tracejado, indicam hipóteses de investigação que foram rejeitadas.

*Valor estatisticamente significativo para $p < .05$. **Valor estatisticamente significativo para $p < .01$. ***Valor estatisticamente significativo para $p < .001$.

5.4. Variância do Método Comum

Os resultados da análise efetuada com recurso à *Harman's single-factor technique* indicaram um valor de 31.9%. Deste modo, pode-se concluir que não houve um enviesamento dos resultados devido à variância do método comum, mas que este aspecto estava presente.

6. Discussão

O presente estudo teve como objetivo investigar os mecanismos subjacentes à relação entre a paixão harmoniosa e a apatia no trabalho, e o BES e os indicadores de saúde mental. Mais especificamente, procurou-se avaliar a forma como estes constructos interagem no local de trabalho e se associam a resultados relacionados com o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores. Este estudo assume particular relevância para a Psicologia Clínica na medida em que acrescenta evidência empírica ao estado da arte sobre os mecanismos psicológicos associados ao bem-estar e à saúde mental em contexto laboral, permitindo uma compreensão mais abrangente das interações entre a paixão harmoniosa, o *engagement* no trabalho e os recursos psicológicos. Além disso, destaca-se pela exploração da apatia no trabalho, um constructo ainda pouco estudado na literatura, mas com implicações significativas para a identificação de fatores de risco e o desenvolvimento de estratégias de prevenção e intervenção clínica dirigidas à promoção da saúde mental dos trabalhadores.

Os resultados demonstraram correlações estatisticamente significativas entre os constructos, com magnitudes que variaram entre o fraco e forte (Pallant, 2005). A análise de consistência interna revelou índices de fiabilidade de muito bom a excelente (Sharma, 1996). A relação entre os construtos pode ser positiva ou negativa, dependendo do sentido da covariação observada entre os fatores subjacentes (Hair et al., 2014; Kline, 2016). Uma relação positiva significa que, à medida que os níveis de um constructo aumentam, os níveis do outro associado tendem também a aumentar (e.g., a relação positiva entre a paixão harmoniosa e o *engagement* no trabalho, indica que quanto maior for a paixão harmoniosa sentida pelos indivíduos, maior tende a ser o seu *engagement*). Por outro lado, uma relação negativa indica que, à medida que os níveis de um constructo aumentam, os níveis do outro tendem a diminuir (e.g., a apatia no trabalho apresentou uma relação negativa com o PsyCap, o que sugere que trabalhadores mais apáticos tendem a apresentar menos recursos psicológicos, como a esperança, o otimismo, a resiliência e a autoeficácia).

Das oito hipóteses de investigação propostas, seis foram confirmadas e duas foram rejeitadas. Relativamente às hipóteses de investigação confirmadas, cinco estavam relacionadas com efeitos diretos e uma com um efeito indireto. Quanto às hipóteses rejeitadas, uma dizia respeito a um efeito direto e outra a um efeito de moderação. De forma geral, os resultados confirmaram a maioria das hipóteses propostas, o que vai ao

encontro da literatura previamente analisada, embora algumas relações se tenham revelado não significativas.

Verificou-se que a paixão harmoniosa se relaciona positivamente com o *engagement* no trabalho (H1), o que reforça a ideia de que o envolvimento autónomo e equilibrado com a atividade laboral potencia elevados níveis de energia, dedicação e absorção. Estes resultados estão de acordo com os estudos de Trépanier et al. (2015) e de Vallerand et al. (2003), que demonstraram que a paixão harmoniosa é um antecedente direto do *engagement*, funcionando como um catalisador motivacional.

Por outro lado, a hipótese de que a apatia no trabalho se relaciona negativamente com o *engagement* (H2) foi rejeitada. Embora a direção do efeito tenha sido negativa, este não se revelou estatisticamente significativo. Este resultado sugere que a apatia, apesar de ser uma forma de desinvestimento, pode não se relacionar de forma direta o *engagement*, sendo possível que esta associação ocorra por intermédio de outras variáveis, como os recursos pessoais ou organizacionais. Estudos prévios sobre *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004) apontaram para associações negativas com o *engagement*, mas a literatura sobre a apatia em particular permanece escassa. Assim, este resultado acrescenta algum conhecimento, mas sugere a necessidade de novas investigações.

Os resultados mostraram, ainda, que a paixão harmoniosa se relaciona positivamente com o PsyCap (H3), confirmando que indivíduos que experienciam paixão harmoniosa tendem a desenvolver maiores níveis de esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia. Este resultado está alinhado com o que foi sugerido por Luthans et al. (2007) e Vallerand (2010), que descreveram a paixão harmoniosa como promotora de maiores níveis de recursos psicológicos.

Por outro lado, a apatia no trabalho apresentou uma relação negativa com o PsyCap (H4), o que significa que trabalhadores mais apáticos revelam menores níveis de recursos psicológicos. Este resultado é consistente com o que Hobfoll (2002) sugeriu, i.e., que a perda de recursos em contextos laborais compromete o desenvolvimento de recursos psicológicos, impactando negativamente o bem-estar e a motivação.

O *engagement* associou-se da forma esperada com o BES e as suas dimensões, relacionando-se positivamente com os afetos positivos (H5a) e com a satisfação com a vida (H5c), e negativamente com os afetos negativos (H5b). Estes resultados confirmam evidências anteriores (Hakanen & Schaufeli, 2012; Salanova & Schaufeli, 2008), que defenderam que o *engagement* está associado a experiências emocionais positivas e a uma maior satisfação com a vida.

Além disso, o *engagement* associou-se negativamente ao stresse (H6a) e à ansiedade (H6b), confirmando o seu papel protetor contra indicadores de mal-estar psicológico. Estas descobertas estão em consonância com estudos que descreveram o *engagement* como um recurso psicológico capaz de atenuar o efeito negativo das exigências laborais (Sonnenstag, 2003).

No que diz respeito aos efeitos indiretos, verificou-se que o PsyCap medeia parcialmente a relação entre a paixão harmoniosa e o *engagement* (H7), indicando que trabalhadores que apresentam paixão harmoniosa pelo seu trabalho tendem a desenvolver mais recursos psicológicos positivos, recursos estes que, por sua vez, fomentam o *engagement*. Este resultado está alinhado com o defendido na TAD (Ryan & Deci, 2000), que postulou que os recursos pessoais desempenham um papel central na ativação de processos motivacionais, bem como com o que defenderam Luthans et al. (2007), ao afirmarem que os recursos pessoais, como a esperança, a resiliência e o otimismo, fomentam os processos motivacionais e o desempenho.

Relativamente à moderação, a hipótese de que o PsyCap moderaria a relação entre apatia e *engagement* (H8) foi rejeitada, uma vez que o efeito não foi significativo. Este resultado sugere que, embora o PsyCap demonstre ser um recurso relevante, poderá não ser suficiente para neutralizar os efeitos potencialmente prejudiciais da apatia no *engagement* ou então, pode significar que a apatia não é um fator contributivo para o *engagement* e, por esse motivo, talvez não seja adequado considerarmos o efeito moderador testado. A escassez de estudos prévios sobre esta interação reforça a importância deste resultado como contributo inovador, apontando para a necessidade de futuras investigações que explorem potenciais moderadores alternativos.

A análise dos valores do d de Cohen (1988), permitiu avaliar a magnitude dos efeitos observados, sendo que esta classificação varia entre pequeno, médio e grande efeito. Os resultados obtidos evidenciaram efeitos de magnitude grande nas relações entre o *engagement* e os afetos positivos e entre o *engagement* e a satisfação com a vida, confirmando que trabalhadores mais envolvidos experienciam níveis significativamente superiores de bem-estar subjetivo, tal como defendido em estudos anteriores (e.g., Bakker & Demerouti, 2017; Vallerand, 2012). Também a relação entre o *engagement* e os indicadores de saúde mental, nomeadamente, o stresse e a ansiedade, revelou efeitos médios, corroborando investigações anteriores que demonstraram o papel protetor do *engagement* (Schaufeli et al., 2009).

No que diz respeito à paixão harmoniosa, os efeitos observados sobre o *engagement* e sobre o PsyCap confirmaram associações positivas com efeito grande e pequeno, respetivamente. Estes resultados encontraram paralelismo em estudos passados (Alessandri et al., 2018; Vallerand, 2012), sugerindo que a motivação autónoma potencia o desenvolvimento de recursos psicológicos e o *engagement*. Por outro lado, a apatia no trabalho apresentou efeitos negativos sobre o PsyCap, e apesar do efeito ser pequeno, o resultado foi consistente com estudos prévios que associaram a falta de motivação e os sentimentos de ineficácia à menor capacidade de enfrentar adversidades e a níveis inferiores de satisfação (Deci et al., 2017).

De forma global, a similitude dos valores encontrados com os resultados reportados em estudos anteriores reforça a validade empírica deste trabalho e indica robustez nas relações entre paixão harmoniosa, *engagement*, PsyCap, BES e indicadores de saúde mental.

6.1. Implicações Teóricas e Práticas

Os resultados obtidos acrescentam valor ao estado da arte ao evidenciarem que a paixão harmoniosa pode funcionar como um recurso psicológico protetor, favorecendo níveis mais elevados de *engagement* e bem-estar, enquanto a apatia se assume como um fator de risco que pode comprometer a adaptação e a saúde mental em contexto laboral. Esta distinção conceptual é relevante para a Psicologia Clínica, uma vez que sublinha a importância de compreender, não apenas os processos patológicos associados ao trabalho, mas também os mecanismos positivos que podem sustentar a resiliência psicológica e a satisfação com a vida (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Vallerand, 2012). Neste sentido, esta investigação contribui para o desenvolvimento de modelos teóricos mais integrativos que articulem variáveis positivas e negativas do funcionamento humano, reforçando a pertinência de se analisar a interação entre recursos pessoais (e.g., PsyCap), atitudes laborais (e.g., *engagement*, apatia no trabalho) e resultados em saúde mental, o que se alinha com a abordagem da Psicologia Positiva aplicada ao contexto organizacional (Bakker & Demerouti, 2017; Luthans et al., 2007; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Assim, este estudo não só corroborou resultados anteriores, como também ampliou o conhecimento sobre o tema ao demonstrar que a relação positiva entre a paixão harmoniosa, o *engagement* e o PsyCap, contribui para melhores indicadores de saúde mental e bem-estar, levando à redução do estresse e da ansiedade em contexto laboral, bem como promove a visão de uma vida com significado.

Paralelamente, a associação negativa entre apatia no trabalho e o PsyCap indica que baixos níveis de energia e motivação laboral se relacionam com o comprometimento da percepção de eficácia pessoal e da capacidade de enfrentar adversidades, aspectos fundamentais para a manutenção da saúde mental.

Considerando os resultados obtidos, este estudo torna-se ainda pertinente do ponto de vista prático da definição de estratégias que, por um lado, auxiliem os trabalhadores a refletir criticamente sobre a forma como se relacionam com o seu trabalho e, por outro, promovam o desenvolvimento de recursos psicológicos protetores. Neste sentido, podem ser utilizadas práticas de autoavaliação e reflexão orientada, realizadas em contextos clínicos ou organizacionais, através de instrumentos de avaliação e questionários, que permitam identificar a prevalência da paixão harmoniosa ou apatia no trabalho (Benitez et al., 2023; Vallerand, 2012).

Relativamente ao fortalecimento do PsyCap, a literatura sugere que este pode ser estimulado através de programas de treino de competências específicas, focados em: (a) aumentar a autoeficácia, por meio da definição de objetivos graduais e do reforço de conquistas; (b) fomentar a esperança, através da formulação de planos alternativos e do estabelecimento de rotas flexíveis para alcançar metas; (c) promover a resiliência, com recurso a técnicas de *coping* adaptativo, *mindfulness* e reestruturação cognitiva; e (d) consolidar o otimismo, mediante práticas de reconhecimento de sucessos e visualização positiva de cenários futuros (Luthans et al., 2007; Siu et al., 2014).

Paralelamente, o *engagement* pode ser incentivado pela criação de ambientes de trabalho que privilegiam a autonomia e a utilização diversificada de competências, bem como pelo alinhamento entre valores pessoais e objetivos organizacionais (Luthans et al., 2007). A promoção de práticas organizacionais que favoreçam o reconhecimento, a participação ativa e a progressão contínua contribui, não apenas para a motivação intrínseca, mas também para o bem-estar dos trabalhadores (Alessandri et al., 2018; Bakker & Demerouti, 2017).

Importa ainda salientar que este tipo de estudos pode servir como uma ferramenta de sinalização de casos de risco, através da identificação de indivíduos com pontuações extremas nos instrumentos de avaliação aplicados, o que permite o encaminhamento para uma avaliação mais completa, o acompanhamento individualizado ou intervenção em grupo. Esta prática revela-se particularmente relevante, mas deve sempre assegurar-se que a resposta é ajustada às necessidades específicas de cada trabalhador.

Além das intervenções ao nível individual, importa também considerar estratégias organizacionais que promovam climas de trabalho positivos e diminuam a probabilidade de surgirem estados de apatia. A literatura sugere que culturas organizacionais de suporte e um estilo de liderança transformacional estão associadas a maiores níveis de *engagement* e bem-estar, e reduzem os níveis de estresse (Breevaart et al., 2014). Assim, os líderes serem orientados para o apoio, reconhecimento e incentivo à autonomia dos trabalhadores pode constituir um recurso protetor importante. Da mesma forma, práticas de gestão de recursos humanos que estimulem as relações positivas entre os trabalhadores, o apoio social, a participação, o *feedback* construtivo e o desenvolvimento contínuo de competências mostram-se eficazes para potenciar o PsyCap e, consequentemente, o bem-estar e a satisfação com a vida (Avey et al., 2011; Choi et al., 2018).

Por fim, sublinha-se que a integração destas estratégias em contextos clínicos e organizacionais promove uma abordagem preventiva e de fortalecimento de recursos, funcionando como uma ponte entre a Psicologia Clínica e a Psicologia Organizacional. Ao reforçar a capacidade de autorregulação e adaptação dos indivíduos, estas práticas contribuem para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, onde se potenciam afetos positivos e satisfação com a vida, bem como se reduzem afetos negativos e riscos associados à saúde mental, para além de permitirem intervenções mais eficazes e completas.

6.2. Limitações

Apesar da robustez dos resultados, este estudo apresenta algumas limitações. Em primeiro lugar, a natureza transversal do *design* de investigação impede a formulação de inferências causais, limitando a interpretação das relações apenas ao facto de os constructos estarem ou não relacionados. Em segundo lugar, o tamanho da amostra não é suficientemente representativo da população-alvo, o que compromete a validade externa dos resultados. O processo de amostragem não-probabilística, que combinou técnicas de conveniência e em bola de neve, pode ter causado viés de seleção, dado que a inclusão dependeu da acessibilidade e da rede de contactos do investigador, o que compromete a representatividade da amostra. Por último, relativamente à medida utilizada para avaliar a apatia no trabalho (*Job Apathy Scale*), o instrumento não se encontrava adaptado para Portugal, tendo sido realizado um processo de tradução-retroversão por dois júris independentes, no entanto, o processo apresenta carências quanto ao rigor metodológico (e.g., número limitado de avaliadores, ausência de validação estatística) (Gregoire, 2018).

6.3. Estudos Futuros

Considerando os resultados obtidos, seria pertinente que estudos futuros procurassem replicar o estudo da apatia no trabalho, especialmente por ser um constructo ainda pouco abordado e devido às suas implicações para a saúde mental (e.g., a possível associação com o desenvolvimento de sintomas depressivos). Adicionalmente, recomenda-se a utilização de um *design* de investigação longitudinal, que permita estabelecer relações de causa e efeito. Por fim, evidencia-se a necessidade de adotar um processo de tradução-retroversão mais consistente metodologicamente para a *Job Apathy Scale*, seguido de um processo de análise estatística devidamente robusto para a obtenção de evidências de validade e fiabilidade quanto a este constructo.

7. Referências

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of Psychological Capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- American Psychiatric Association, DSM-5 Task Force. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5™* (5th ed.). American Psychiatric Publishing, Inc.. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.117>
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress: The Joint Effects of Selection and Psychological Capital. *Journal of Management*, 42(3), 742–768. <https://doi.org/10.1177/0149206313495411>
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. Guilford press.
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: State of the field. *Career Development International*, 27(1), 36–53. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Bencsik, A. (2023). Organisational happiness based on ‘GNH of Business’ in a non-Buddhist environment. *Current Psychology*, 45(5), 1–19. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04688-w>
- Benitez, M., Orgambidez, A., Cantero-Sánchez, F. J., & León-Pérez, J. M. (2023). Harmonious Passion at Work: Personal Resource for Coping with the Negative Relationship between Burnout and Intrinsic Job Satisfaction in Service Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), Article e1010. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021010>
- Birkeland, I., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminant and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39, 392–408. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., Sleenbos, D. M., & Maduro, V. (2014). Uncovering the underlying relationship between transformational leaders and followers’ task performance. *Journal of Personnel Psychology*, 13(4), 194–203. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000118>
- Cabrita, C., & Duarte, A. P. (2023). Passionately demanding: Work passion's role in the relationship between work demands and affective well-being at work. *Frontiers in psychology*, 14, Article e1053455. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1053455>
- Cannon, W. B. (1932). *The wisdom of the body*. W W Norton & Co.
- Castillo, A. R. G., Recondo, R., Asbahr, F. R., & Manfro, G. G. (2000). Transtornos de ansiedade. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 22, 20–23.
- Caudroit, J., Boiché, J., Stephan, Y., Le Scanff, C., & Trouilloud, D. (2011). Predictors of work/family interference and leisure-time physical activity among teachers: The role of passion towards work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 326–344. <https://doi.org/10.1080/13594320903507124>
- Choi, Y. E., Cho, E., Jung, H. J., & Sohn, Y. W. (2018). Calling as a predictor of life satisfaction: The roles of psychological capital, work–family enrichment, and boundary management strategy. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 567–582. <https://doi.org/10.1177/1069072717723092>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Clarke, S., & Cooper, C. (2003). *Managing the risk of workplace stress: Health and safety hazards*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203644362>

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *JAMA*, 298(14), 1685–1687. <https://doi.org/10.1001/jama.298.14.1685>
- Conselho Nacional de Saúde (2019). Sem mais tempo a perder. Relatório CNS: Saúde mental em Portugal: um desafio para a próxima década. Recuperado a 25 de novembro de <https://www.cns.min-saude.pt/wp-content/uploads/2019/12/SEM-MAIS-TEMPO-A-PERDER.pdf>
- Conte, J. M., & Landy, F. J. (2018). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (6th ed.). Wiley.
- Cooper, C. L., & Payne, R. (Eds.). (1991). *Personality and stress: Individual differences in the stress process*. John Wiley & Sons.
- Crocq M. A. (2015). A history of anxiety: from Hippocrates to DSM. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 17(3), 319–325. <https://doi.org/10.31887/DCNS.2015.17.3/macrocq>
- Cruz, J., Gomes, A. & Melo, B. (2000). *Stress e burnout nos psicólogos portugueses*. Sistemas Humanos e Organizacionais, Lda.
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39(5), 631–655. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1), 143–150.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Collabra. Psychology*, 4(1), Article e15. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>

- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgadillo-Chase, D. (2017). If, Why, and When Subjective Well-Being Influences Health, and Future Needed Research. *Applied psychology, Health and Well-being*, 9(2), 133–167. <https://doi.org/10.1111/aphw.12090>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dudasova, L., Prochazka, J., Vaculik, M., & Lorenz, T. (2021). Measuring psychological capital: Revision of the compound psychological capital scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 16(3), Article e0301794. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247114>
- Eurofound (2023). *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Farmer, F., & Sundberg, N. D. (1986). Boredom proneness: The development and correlates of a new scale. *Journal of Personality Assessment*, 50, 4–17. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5001_2
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466–475. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.3.466>
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65(9), 1233–1252. <https://doi.org/10.1177/0018726711433134>
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Frank, E. L., Krautter, K., Wu, W., & Jachimowicz, J. M. (2025). Riding the Passion Wave or Fighting to Stay Afloat? A Theory of Differentiated Passion Contagion. *Administrative Science Quarterly*, 70(2), 444–495. <https://doi.org/10.1177/00018392251316299>
- Frasquilho, M. A. (2005). Medicina, médicos e pessoas. Compreender o stresse para prevenir o burnout. *Acta Médica Portuguesa*, 18(6), 433–43.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>

- Galinha, I., Pereira, C., & Esteves, F. (2014). Versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo – PANAS-VRP: Análise fatorial confirmatória e invariância temporal. *Psicologia, 28*(1), 53–65. <https://doi.org/10.17575/RPSICOL.V28I1.622>
- Gallup. (2023). *State of the Global workplace: Global insights*. Gallup, Inc.
- Gallup. (2024). *State of the global workplace: The voice of the world's employees*. 2024 Report. Autor.
- Godoy, L. D., Rossignoli, M. T., Delfino-Pereira, P., Garcia-Cairasco, N., & de Lima Umeoka, E. H. (2018). A Comprehensive Overview on Stress Neurobiology: Basic Concepts and Clinical Implications. *Frontiers in behavioral Neuroscience, 12*, Article e127. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2018.00127>
- Gonçalves, G., Orgambídez-Ramos, A., Ferrão, M., & Parreira, T. (2014). Adaptation and initial validation of the Passion Scale in a Portuguese sample. *Escritos de Psicología, 7*(2), 19–27. <https://doi.org/10.5231/psy.writ.2014.2503>
- Gong, Z., Zhang, Y., Ma, J., Liu, Y., & Zhao, Y. (2018). Effects of work passion on turnover intention for Chinese government employees: The dualistic model of passion perspective. *Journal of Management Organization, 26*(4), 502–518. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.71>
- Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2010). Passion for work: Work engagement versus workaholism. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 264–271). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00030>
- Gregoire, J. (2018). ITC guidelines for translating and adapting tests (second edition). *International Journal of Testing, 18*(2), 101–134. <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117). Psychology Press.
- Han, S. H., Sung, M., & Suh, B. (2021). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human Resource Development International, 24*(1), 3–22. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1744999>

- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders*, 141(2-3), 415–424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Hill, M., & Hill, A. (2008). *Investigaçāo por questionário* (2.ª Ed.). Edições Sílabo.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Houlfort, N., L. Philippe, F., J. Vallerand, R., & Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25–45. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0155>
- Ho, V., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26–47. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x>
- Instituto Nacional de Estatística. (2025). *Estatísticas da Saúde 2024: Dia Mundial da Saúde* – 7 de abril, 1999-2024. INE. https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=720709024&att_displ=ay=n&att_download=y
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kawada, M., Shimazu, A., Miyanaka, D., Tokita, M., Sakakibara, K., Mori, N., Hamsyah, F., Yuheng, L., Shojima, K., & Schaufeli, W. (2024). Boredom and engagement at work: Do they have different antecedents and consequences? *Industrial Health*, 62, 110–122. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2023.0028>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 181–198. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02022.x>
- Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: A practical primer for t-tests and ANOVAs. *Frontiers in Psychology*, 4, Article e863. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00863>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.

- Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Om Sharma, S., & Scott, J. (2023). A Comprehensive Meta-Analyses of the Nomological Network of Psychological Capital (PsyCap). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 108–128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381–405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>
- Lovibond, S., & Lovibond, P. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335–343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- Luo, J., Zhang, B., Cao, M., & Roberts, B. W. (2023). The Stressful Personality: A Meta-Analytical Review of the Relation Between Personality and Stress. *Personality and Social Psychology Review*, 27(2), 128–194. <https://doi.org/10.1177/10888683221104002>
- Lu, S., Wei, F., & Li, G. (2021). The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. *Cell stress*, 5(6), 76–85. <https://doi.org/10.15698/cst2021.06.250>
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspective*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Orgnaizational Behavior*, 23, 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: a study of nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304–310. <https://doi.org/10.1097/00005110-200506000-00007>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C.M. (2017) Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Marin, R. (1990). Differential diagnosis and classification of apathy. *The American Journal of Psychiatry*, 147(1), 22–30. <https://doi.org/10.1176/ajp.147.1.22>

- Marôco, J. (2021a). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (3^a. ed). ReportNumber.
- Marôco, J. (2021b). *Análise estatística com o SPSS Statistics*. (8 ^aEd). ReportNumber.
- Marques, E. L. L., & Delfino, T. E. (2016). *Contribuições das técnicas de respiração, relaxamento e mindfulness no manejo do estresse ocupacional*. Recuperado a 20 de outubro de <https://pt.scribd.com/document/352676252/artigo-tecnicas-de-respiracao>
- Mason J. W. (1975). A historical view of the stress field. *Journal of Human Stress*, 1(2), 6–12. <https://doi.org/10.1080/0097840X.1975.9940405>
- Matamá, J., Mendes, R., Pinho-Pereira, S., Nascimento, D., Campina, A., & Costa-Lobo, C. (2017). Bem-Estar Subjetivo: Uma Revisão Narrativa da Literatura. *Revista De Estudios E Investigación En Psicología Y Educación*, 5, 243–246. <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.05.2664>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Mercer (2024a). *Navigating the new world at work*. Autor.
- Mercer (2024b) *Workforce 2.0 Unlocking human potential in a machine-augmented world*. Author.
- Mikulas, W. L., & Vodanovich, S. J. (1993). The essence of boredom. *The Psychological Record*, 43(1), 3–12.
- Mollick, E. (2012). People and process, suits and innovators: The role of individuals in firm performance. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1001–1015. <https://doi.org/10.1002/smj.1958>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Hu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120–138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380–391. <https://doi.org/10.1177/1548051809353764>
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric theory*. McGrawHill.
- O'Hanlon, J. F. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory. *Acta Psychologica*, 49(1), 53–82. [https://doi.org/10.1016/0001-6918\(81\)90033-0](https://doi.org/10.1016/0001-6918(81)90033-0)

- Orgambídez-Ramos, A., Borego-Alés, Y., & Gonçalves, G. (2014). Passionate workers: A Spanish adaptation of the Passion Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(2), 43–48. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.005>
- Pais-Ribeiro, J. (2008). Metodologia de investigação em psicologia e saúde (2.^a Ed.). Legis editora/Livpsic.
- Pais-Ribeiro, J., Honrado, A., & Leal, I. (2004). Contribuição para o estudo da adaptação portuguesa das Escalas de Ansiedade, Depressão e Stress (EADS) de 21 itens de Lovibond e Lovibond. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 5(2), 229–239.
- Pallant, J. (2005). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (version 12)*. Allen & Unwin.
- Pantaleão, P. D. F., & Veiga, H. M. da S. (2019). Bem-Estar No Trabalho: Revisão Sistemática Da Literatura Nacional Na Ultima Década. *Holos*, 5, 1–24. <https://doi.org/10.15628/holos.2019.7570>
- Pereira, M. M., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2018). Evidências de validade da escala de paixão pelo trabalho em amostras brasileiras. *Psico-USF*, 23, 151–162.
- Perrewé, P., Hochwarter, W., Ferris, G., McAllister, C., & Harris, J. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 145–150. <https://doi.org/10.1002/job.1902>
- Podsakoff, P., Podsakoff, N., Williams, L., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 17–61. <https://doi.org/annurev-orgpsych-110721-040030>
- Pollack, J., Ho, V., O'Boyle, E., & Kirkman, B. (2020). Passion at work: A meta-analysis of work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311–331. <https://doi.org/10.1002/job.2434>
- Rebello, T. J., Keeley, J. W., Kogan, C. S., Sharan, P., Matsumoto, C., Kuligyna, M., Domínguez-Martínez, T., Stona, A. C., Grenier, J., Huang, J., Zhong, N., Stein, D. J., Emmelkamp, P., Chakrabarti, S., Andrews, H. F., & Reed, G. M. (2019). Anxiety and Fear-Related Disorders in the ICD-11: Results from a Global Case-controlled Field Study. *Archives of Medical Research*, 50(8), 490–501. <https://doi.org/10.1016/j.arcmed.2019.12.012>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweleen, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch

- Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Routledge.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/gbv/detail.action?docID=5042890>
- Robert Half Inc. (2025, January 30). *Career satisfaction on the rise: Fewer workers planning a job change in early 2025*. PR Newswire. Retrieved March 20, 2025 from <https://www.prnewswire.com/news-releases/career-satisfaction-on-the-rise-fewer-workers-planning-a-job-change-in-early-2025-302363758.html>
- Robledo, E., Zappalà, S., & Topa, G. (2019). Job Crafting as a Mediator between Work Engagement and Wellbeing Outcomes: A Time-Lagged Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), Article e1376.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16081376>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2004). Autonomy Is No Illusion: Self-Determination Theory and the Empirical Study of Authenticity, Awareness, and Will. In J. Greenberg, S. L. Koole, & T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of Experimental Existential Psychology* (pp. 449–479). The Guilford Press.
- Ryan, R., Duineveld, J., Di Domenico, S., Ryan, W., Steward, B., & Bradshaw, E. (2022). We know this much is (meta-analytically) true: A meta-review of meta-analytic findings evaluating Self-determination Theory. *Psychological Bulletin*, 148(11-12), 813–842. <https://doi.org/10.1037/bul0000385>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131. <https://doi.org/10.1080/09585190701763982>
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Conceptual considerations of work passion. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165–178.
<https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2022). Work engagement: A critical assessment of the concept and its measurement. In W. Ruch, A. B. Bakker, L. Tay & F. Gander, *Handbook of positive psychology assessment* (pp. 273-295). Hogrefe. <https://doi.org/10.1027/00619-00>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement in the workplace. In M. C. Peeters, J. de Jonge & T. Taris, *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 293-320). John Wiley & Sons Ltd.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schmidt, G., Park, G., Keeney, J., & Ghuman, S. (2017). Job apathy: Scale development and initial validation. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 484–501. <https://doi.org/10.1177/1069072715599536>
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). Stress And Health: Psychological, Behavioral, and Biological Determinants. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1(1), 607–628. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144141>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P. (1998). Learned optimism. Pocket Books.

- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 3–9). Oxford University Press.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Sharma, S. (1996). *Applied multivariate techniques*. John Wiley and Sons Inc.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 26, 503–515.
- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal transcultural adaptation of UWES-9: Internal consistency, dimensionality, and measurement invariance. *Frontiers in Psychology*, 9, Article e353. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 15(4), 979–994. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9459-2>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Tattersall, A. J., & Farmer, E. W. (1995). The regulation of work demands and strain. In S. L. Sauter & L. R. Murphy (Eds.), *Organizational risk factors for job stress* (pp. 139–156). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10173-009>
- Trépanier, S. G., Forest, J., Fernet, C., & Austin, S. (2015). On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory. *Work & Stress*, 29(3), 286–305. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1074957>
- Turner, A. I., Smyth, N., Hall, S. J., Torres, S. J., Hussein, M., Jayasinghe, S. U., Ball, K., & Clow, A. J. (2020). Psychological stress reactivity and future health and disease outcomes: A systematic review of prospective evidence. *Psychoneuroendocrinology*, 114, Article e104599. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2020.104599>

- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., Egwu, O. I., Akanu, O. O., Groupson, O., & Agudiegwu, M.O. (2019). Job apathy and work engagement: Moderating influence of perceived leader integrity and spiritual intelligence in a Nigerian mass transit company. *Journal of Psychology in Africa*, 29, 104–109.
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Research and Practice*, 2, 1–21. <https://doi.org/10.1186/2211-1522-2-1>
- Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion: A dualistic model*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199777600.001.0001>
- Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2003). Passion at Work: Toward a New Conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Emerging Perspective on Values in Organizations* (pp. 175-204). Charlotte: Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., Houlfort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self determination theory* (pp. 85–105). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.009>
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., & Gagné, M. (2003). Les passions de l'Âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3154.85.4.756>
- Vallerand, R., Paquet, Y., Philippe, F., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289–312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Vergauwe, J., Wille, B., De Caluwé, E., & De Fruyt, F. (2022). Passion for work: Relationships with general and maladaptive personality traits and work-related outcomes. *Personality and Individual Differences*, 185, Article e111306. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111306>
- Vlăduț, C. I., & Kállay, É. (2010). Work stress, personal life, and burnout. Causes, consequences, possible remedies: A theoretical review. *Cognition, Brain, Behavior: An Interdisciplinary Journal*, 14(3), 261–280.
- Watson, D., Clark, L., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>

- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294–306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>
- World Health Organization. (2022). *ICD-11: International classification of diseases* (11th revision). <https://icd.who.int/>
- Wu, D., & Lin, H. (2024). Job autonomy, harmonious passion, and work engagement: The moderating role of observational monitoring. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 52(1), 1–10.
- Youssef-Morgan, C. (2014). Advancing OB research: An illustration using psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 130–140. <https://doi.org/10.1177/1548051813515512>
- Xi, Y. (2020). Anxiety: A concept analysis. *Frontiers of Nursing*, 7(1), 9–12.
- Zhang, X., Yu, K., Li, W., & Zacher, H. (2023). Sustainability of passion for work? Change-related reciprocal relationships between passion and job crafting. *Journal of Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/01492063231207343>

8. Anexos

Anexo 1

Protocolo de Investigação

A presente investigação pretende caracterizar a forma como se sente relativamente ao seu trabalho e como isso se repercute nos seus indicadores de bem-estar.

O protocolo de investigação tem um tempo de resposta de aproximadamente 15 minutos, estando disponível no período entre 1 dezembro de 2024 e 30 abril 2025. Todos os dados recolhidos são confidenciais e inteiramente anónimos, obedecendo o seu tratamento ao Regulamento Geral de Proteção de Dados. Os dados obtidos nesta investigação servirão unicamente para fins académicos/científicos, sendo destruídos após a sua análise.

Não existem respostas certas ou erradas. Pedimos-lhe que leia todas as questões atentamente, que faculte a sua opinião honesta e que procure responder a todas as questões. Não existem quaisquer recompensas, monetárias ou de outro cariz, associadas à participação. As questões presentes no protocolo de investigação não constituem qualquer risco para a saúde física e/ou psicológica dos participantes. A participação neste estudo pode ser interrompida a qualquer momento, sem prejuízo para nenhuma das partes. Os dados fornecidos são absolutamente confidenciais e anónimos, sendo exclusivamente utilizados para os fins desta investigação.

Para participar neste estudo deve ter 18 anos de idade ou mais e estar empregado à data da resposta a este protocolo de investigação.

Se necessitar de algum esclarecimento adicional em relação à sua participação ou ao preenchimento do protocolo de investigação, agradeço o seu contacto para a conta de correio eletrónico: m57175@alunos.uevora.pt.

Muito obrigado pela sua colaboração!

Antes de avançar para a próxima página, pedimos-lhe que responda à seguinte afirmação.
Confirmo que tomei conhecimento e aceito as condições gerais acima descritas para a participação nesta investigação.

Sim

Não

SECÇÃO A

As seguintes afirmações procuram compreender como se sente relativamente ao seu trabalho. Para responder às mesmas, por favor, indique o seu grau de concordância através da escala de resposta apresentada, que varia entre *1-Discordo totalmente* e *7-Concordo totalmente*.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências.	<input type="checkbox"/>						
2. Descubro coisas novas com esta atividade.	<input type="checkbox"/>						
3. Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis.	<input type="checkbox"/>						
4. Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto em mim.	<input type="checkbox"/>						
5. Esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida.	<input type="checkbox"/>						
6. Para mim é uma paixão, que ainda consigo controlar.	<input type="checkbox"/>						
7. Estou completamente envolvido(a) com esta atividade.	<input type="checkbox"/>						

Em seguida, são apresentadas 10 afirmações que avaliam o que sente em relação às suas tarefas. Leia atentamente cada uma e indique o seu nível de concordância com recurso à escala de resposta, que varia entre *1-Discordo totalmente* e *5-Concordo totalmente*.

	1	2	3	4	5
1. É difícil sentir-me motivado(a) no meu trabalho.	<input type="checkbox"/>				
2. O meu trabalho é-me indiferente.	<input type="checkbox"/>				
3. Sinto-me mentalmente desligado(a) do meu trabalho.	<input type="checkbox"/>				
4. Sinto-me emocionalmente desligado(a) do meu trabalho.	<input type="checkbox"/>				
5. O meu humor no trabalho pode ser descrito como passivo.	<input type="checkbox"/>				

6. Se não encontrar algo necessário para uma tarefa de trabalho, desisto facilmente de procurar.	<input type="checkbox"/>				
7. Desde que termine as tarefas que me foram atribuídas, normalmente não trabalho mais do que o necessário.	<input type="checkbox"/>				
8. Produzir um trabalho de qualidade média é suficiente.	<input type="checkbox"/>				
9. Sempre que se surgem novas tarefas, deixo que outros as assumam.	<input type="checkbox"/>				
10. Abstenho-me de me oferecer para assumir tarefas.	<input type="checkbox"/>				

Em seguida, encontra-se um conjunto de informações que o caracterizam. Leia atentamente cada uma delas e assinale a opção de resposta que melhor se adequa a si, de acordo com a seguinte escala de resposta, que varia entre *1-Discordo totalmente* e *6-Concordo totalmente*.

	1	2	3	4	5	6
1. Estou expectante pela vida que tenho pela frente.	<input type="checkbox"/>					
2. No geral, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más.	<input type="checkbox"/>					
3. O futuro reserva-me coisas muito boas.	<input type="checkbox"/>					
4. Se me encontrar em dificuldades, consigo pensar em várias formas de as superar.	<input type="checkbox"/>					
5. Posso pensar em várias formas para alcançar os meus objetivos atuais.	<input type="checkbox"/>					
6. Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem-sucedida.	<input type="checkbox"/>					
7. Estou confiante de que seria capaz de lidar eficientemente com situações inesperadas.	<input type="checkbox"/>					
8. Se investir o esforço necessário, sou capaz de resolver a maioria dos meus problemas.	<input type="checkbox"/>					

9. Posso permanecer calmo quando enfrento dificuldades, uma vez que possa confiar nas minhas capacidades de resolução de problemas.	<input type="checkbox"/>					
10. Considero-me uma pessoa que pode suportar muito.	<input type="checkbox"/>					
11. Os falhanços não me desencorajam.	<input type="checkbox"/>					
12. Consigo recuperar rapidamente das minhas dificuldades de vida.	<input type="checkbox"/>					

SECÇÃO B

Em seguida, são apresentadas nove afirmações que indicam sentimentos que pode ter em relação à sua atividade profissional. Por favor, leia atentamente cada afirmação e indique com que frequência se sente assim relativamente ao seu trabalho. Para tal, utilize a seguinte escala de resposta, que varia entre *0-Nunca* e *6-Sempre*.

	0	1	2	3	4	5	6
1. Sinto-me cheio(a) de energia no meu trabalho.	<input type="checkbox"/>						
2. Sinto-me com força e vigor no meu trabalho.	<input type="checkbox"/>						
3. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	<input type="checkbox"/>						
4. Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho.	<input type="checkbox"/>						
5. O meu trabalho inspira-me.	<input type="checkbox"/>						
6. Tenho orgulho no trabalho que realizo.	<input type="checkbox"/>						
7. Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido(a) no trabalho.	<input type="checkbox"/>						
8. Fico absorvido(a) com o meu trabalho.	<input type="checkbox"/>						
9. Sinto-me tão empolgado(a), que me deixo levar quando estou a trabalhar.	<input type="checkbox"/>						

SECÇÃO C

Esta escala consiste num conjunto de sentimentos e emoções. Leia cada item e responda de acordo com a forma como se está a sentir. Para tal, deve utilizar a seguinte escala de resposta, que varia entre *1-Nada ou muito ligeiramente* e *5-Extremamente*.

	1	2	3	4	5
1. Interessado(a).	<input type="checkbox"/>				
2. Nervoso(a).	<input type="checkbox"/>				
3. Entusiasmado(a).	<input type="checkbox"/>				
4. Amedrontado(a).	<input type="checkbox"/>				
5. Inspirado(a).	<input type="checkbox"/>				
6. Ativo(a).	<input type="checkbox"/>				
7. Assustado(a).	<input type="checkbox"/>				
8. Culpado(a).	<input type="checkbox"/>				
9. Determinado(a).	<input type="checkbox"/>				
10. Atormentado(a).	<input type="checkbox"/>				

Em seguida encontrará cinco afirmações, com que poderá concordar ou discordar. De acordo com a seguinte escala, que varia entre *1-Discordo muito* e *5-Concordo muito*, indique a resposta que melhor se adequa a si.

	1.	2.	3.	4.	5.
1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejava que ela fosse.	<input type="checkbox"/>				
2. As minhas condições de vida são muito boas.	<input type="checkbox"/>				
3. Estou satisfeito com a minha vida.	<input type="checkbox"/>				
4. Até agora, tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejava.	<input type="checkbox"/>				
5. Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria quase nada.	<input type="checkbox"/>				

Para cada uma das afirmações que vai ler seguidamente, assinale a opção de resposta que melhor se adequa a si durante a última semana. Para tal, utilize a seguinte escala de resposta, que varia entre *0-Não se aplicou nada a mim* e *3-Aplicou-se a mim a maior parte do tempo*.

	0	1	2	3
1. Tive dificuldade em me acalmar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Senti a minha boca seca.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Senti dificuldades em respirar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Reagi em demasia a determinadas situações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Senti-me trémulo(a) (por exemplo, sem forças nas pernas).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Senti que estava a utilizar muita energia negativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Preocupei-me com situações em que podia entrar em pânico e fazer figura ridícula.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Senti-me agitado(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Senti dificuldade em relaxar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Estive intolerante em relação ao que me impediu de terminar o que estava a fazer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Senti-me quase a entrar em pânico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Senti que estava demasiado suscetível ou irritável.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Senti alterações no meu coração sem fazer exercício físico (por exemplo, aumentos no ritmo cardíaco ou falta de batimentos).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Senti-me assustado(a) sem ter uma boa razão para isso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SECÇÃO D

1. Qual é o seu sexo?

Feminino

Masculino

Outro

2. Qual é a sua idade?

3. Qual é o seu estado civil?

Solteiro(a)

Casado(a) ou a viver numa união de facto

Separado(a) ou divorciado(a)

Viúvo(a)

4. Qual é o seu nível de educação mais elevado?

1.º ciclo

2.º ciclo

3.º ciclo

Ensino Secundário

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Pós-graduação

5. Trabalha em que setor de atividade económica?

Setor primário (por exemplo, agricultura, caça, silvicultura)

Setor secundário (por exemplo, indústria transformadora, produção e distribuição de eletricidade, gás e água, e construção)

Setor terciário (por exemplo, comércio por grosso, comércio a retalho, alojamento e restauração)

6. Qual é o seu vínculo laboral?

- | | |
|---|--------------------------|
| Trabalho por conta própria | <input type="checkbox"/> |
| Contrato de trabalho sem termo | <input type="checkbox"/> |
| Contrato de trabalho a termo certo | <input type="checkbox"/> |
| Contrato de trabalho a termo incerto | <input type="checkbox"/> |
| Contrato de prestação de serviços | <input type="checkbox"/> |
| Contrato de utilização de trabalho temporário | <input type="checkbox"/> |
| Contrato de trabalho de curta duração | <input type="checkbox"/> |
| Contrato de trabalho a tempo parcial | <input type="checkbox"/> |

7. Há quanto tempo trabalha na sua organização atual?

8. Qual é o tamanho da sua organização?

- | | |
|---|--------------------------|
| Microempresa (emprega menos de 10 pessoas) | <input type="checkbox"/> |
| Pequena empresa (emprega entre 11 e 50 pessoas) | <input type="checkbox"/> |
| Média empresa (emprega entre 51 e 250 pessoas) | <input type="checkbox"/> |
| Grande empresa (emprega 251 ou mais pessoas) | <input type="checkbox"/> |