



Contemporânea

Contemporary Journal

Vol.4 No.4: 01-21, 2024

ISSN: 2447-0961

Artigo

IMPACTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL DOS COLABORADORES: EVIDÊNCIAS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

IMPACT OF PSYCHOSOCIAL RISKS AT WORK ON EMPLOYEES' PERSONAL LIFE: EVIDENCE FROM A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

IMPACTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN LA VIDA PERSONAL DE LOS EMPLEADOS: EVIDENCIA DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

DOI: 10.56083/RCV4N4-113

Originals received: 03/15/2024

Acceptance for publication: 04/08/2024

Pedro Miguel Couto Pereira

Mestre em Gestão das Organizações

Instituição: Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

Endereço: Quinta de Prados, Vila Real, Portugal

E-mail: pereira1998pedro@gmail.com

Maria Filipa Torres Gonçalves Flores Mourão

Doutora em Engenharia Industrial e de Sistemas

Instituição: Instituto Politécnico de Viana do Castelo, *ADiT-Lab*

Endereço: Viana do Castelo, Portugal

E-mail: fmourão@estg.ipv.pt

Pedro Miguel Fonseca Moreira de Carvalho

Doutor em Ciências Empresariais

Instituição: Instituto Politécnico de Viana do Castelo, CITUR, UNIAG

Endereço: Viana do Castelo, Portugal

E-mail: pc@estg.ipv.pt

RESUMO: O trabalho é uma das atividades mais centrais na vida humana, e a humanização desse ambiente tem-se tornado cada vez mais importante. Nesse contexto, é crucial compreender como os riscos psicossociais no trabalho podem afetar a vida pessoal dos colaboradores, especialmente em instituições de ensino superior (IES). Este estudo investigou essa influência



utilizando a versão portuguesa do COPSOQ II, aplicando análises estatísticas exploratórias e confirmatórias, incluindo a modelagem de equações estruturais, para examinar como os fatores laborais se relacionam e influenciam os aspectos da vida pessoal. Os resultados revelaram que o stress somático é diretamente afetado pelas exigências quantitativas e pela satisfação no trabalho, enquanto o stress cognitivo é influenciado pela satisfação no trabalho e pelo stress somático. A satisfação no trabalho emergiu como um elemento crucial, associada a níveis mais baixos de stress. As exigências quantitativas no trabalho estão relacionadas com o conflito entre o trabalho e a família, destacando a importância de um equilíbrio saudável entre ambos os fatores para evitar consequências negativas na saúde e produtividade. O modelo estrutural demonstrou o papel mediador da satisfação no trabalho entre as exigências cognitivas e o stress somático e cognitivo, além do stress somático atuar como mediador entre as exigências quantitativas e o stress cognitivo. Estas evidências enfatizam a importância de definir claramente os horários e objetivos dos colaboradores para promover uma melhor qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida, evitando conflitos entre trabalho e vida pessoal, assim como sugerem a necessidade de uma distribuição equitativa da carga de trabalho e o estabelecimento de metas claras para os colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: conciliação, família, qualidade de vida, riscos psicossociais, trabalho.

ABSTRACT: Work is one of the most central activities in human life, and the humanization of this environment has become increasingly important. In this context, it is crucial to understand how psychosocial risks at work can affect employees' personal lives, especially in higher education institutions (HEIs). This study investigated this influence using the Portuguese version of COPSOQ II, applying exploratory and confirmatory statistical analyses, including structural equation modelling, to examine how work factors relate to and influence aspects of personal life. The results revealed that somatic stress is directly affected by quantitative demands and job satisfaction, while cognitive stress is influenced by job satisfaction and somatic stress. Job satisfaction emerged as a crucial element, associated with lower levels of stress. Quantitative demands at work are related to the conflict between work and family, highlighting the importance of a healthy balance between both factors to avoid negative consequences on health and productivity. The structural model demonstrated the mediating role of job satisfaction between cognitive demands and somatic and cognitive stress, in addition to somatic stress acting as a mediator between quantitative demands and cognitive stress. This evidence emphasizes the importance of clearly defining employees' schedules and objectives to promote a better quality of life at work and quality of life, avoiding conflicts between work and personal life, as



well as suggesting the need for an equitable distribution of workload and establishing clear goals for employees.

KEYWORDS: reconciliation, family, quality of life, psychosocial risks, work.

RESUMEN: El trabajo es una de las actividades más centrales de la vida humana y la humanización de este entorno se ha vuelto cada vez más importante. En este contexto, es crucial comprender cómo los riesgos psicosociales en el trabajo pueden afectar la vida personal de los empleados, especialmente en las instituciones de educación superior (IES). Este estudio investigó esta influencia utilizando la versión portuguesa de COPSOQ II, aplicando análisis estadísticos exploratorios y confirmatorios, incluido el modelado de ecuaciones estructurales, para examinar cómo los factores laborales se relacionan e influyen en aspectos de la vida personal. Los resultados revelaron que el estrés somático se ve directamente afectado por las demandas cuantitativas y la satisfacción laboral, mientras que el estrés cognitivo está influenciado por la satisfacción laboral y el estrés somático. La satisfacción laboral surgió como un elemento crucial, asociado con menores niveles de estrés. Las exigencias cuantitativas en el trabajo están relacionadas con el conflicto entre trabajo y familia, destacando la importancia de un sano equilibrio entre ambos factores para evitar consecuencias negativas sobre la salud y la productividad. El modelo estructural demostró el papel mediador de la satisfacción laboral entre las demandas cognitivas y el estrés somático y cognitivo, además de que el estrés somático actúa como mediador entre las demandas cuantitativas y el estrés cognitivo. Esta evidencia enfatiza la importancia de definir claramente los horarios y objetivos de los empleados para promover una mejor calidad de vida en el trabajo y la calidad de vida, evitando conflictos entre la vida laboral y personal, además de sugerir la necesidad de una distribución equitativa de la carga de trabajo y establecer objetivos claros. objetivos para los empleados.

PALABRAS CLAVE: conciliación, familia, calidad de vida, riesgos psicosociales, trabajo.



Artigo está licenciado sob forma de uma licença
Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.



1. Introdução

O paradigma de gestão organizacional vem passando por diversas transformações ao longo dos anos, com uma crescente ênfase na humanização do trabalho. Em consequência disso, torna-se essencial a realização de estudos voltados para a descoberta de métodos aprimorados de gestão nas instituições do século XXI.

É relevante observar que, conforme Azevedo (2017), a evolução da Gestão de Recursos Humanos pode ser dividida em quatro etapas distintas:

1. Revolução Industrial: Durante esse período, a Gestão de Recursos Humanos era praticamente inexistente, caracterizando-se por práticas como trabalho infantil, trabalho forçado e remuneração insuficiente;
2. Trabalhador da Segurança Social: Nessa fase, foram dados os primeiros passos em direção à responsabilidade social, demonstrando-se uma incipiente preocupação com as condições de trabalho;
3. Especialização: Alinhada ao modelo de Taylor, essa fase foi marcada pelo foco em adequar as tarefas às habilidades dos funcionários, procurando-se aumentar a eficiência e a produtividade;
4. Relações Industriais: Associada à era dos sindicatos, essa etapa proporcionou uma maior capacidade de negociação entre empregados e empregadores.

Dado que o trabalho continua a ser a atividade primordial ao longo da vida de uma pessoa (Muchinsky, 2000), é de extrema importância que as organizações reconheçam a importância da Gestão de Recursos Humanos. Como apontado por Klein et al. (2019), Haslinda (2009) e Richman (2015), os funcionários são a pedra angular das instituições, e as suas habilidades e conhecimentos técnicos são cruciais para atingir os objetivos organizacionais.

Segundo Sampaio (2012), não há uma definição única e universalmente aceita de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pois varia



dependendo da perspectiva de cada autor. Erdem (2014) também aponta que alcançar uma definição unânime do conceito de QVT é praticamente impossível. Sampaio (2012) sugere que o que realmente existe é um referencial teórico relacionado aos fatores organizacionais e de saúde mental.

No contexto atual, a QVT surge como fator crucial para o sucesso organizacional. Embora possa não haver consenso na comunidade científica quanto à sua definição, a maioria dos autores tende a concordar que se trata de uma ferramenta que visa melhorar a humanização do trabalho (Sant'Anna et al., 2011, conforme citado em Sampaio, 2012).

O mercado de trabalho está-se tornando cada vez mais complexo, exigindo uma evolução contínua na Gestão de Recursos Humanos (GRH). Conforme destacado por Sirgy et al. (2001), a GRH pode promover a qualidade de vida dos trabalhadores sem impactar negativamente os resultados da empresa. Na verdade, funcionários felizes tendem a ser mais produtivos, conforme sugerido por Sirgy et al. (2001). Cordeiro (2012) enfatiza que o comprometimento organizacional (CO) é um aspecto crítico das operações de uma empresa, definindo a relação entre o trabalhador e a instituição. Portanto, promover a confiança mútua por meio de políticas de GRH baseadas em termos socio-emocionais pode melhorar o CO (Marescaux et al., 2013), beneficiando tanto os funcionários quanto a empresa.

Neste contexto, a utilização de questionários cientificamente validados, como o Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ), torna-se uma ferramenta valiosa para medir e avaliar os riscos psicossociais nas empresas. Os dados obtidos por meio de tais questionários podem auxiliar os gestores organizacionais na implementação de medidas e políticas para prevenir esses riscos.

Frequentemente, o trabalho é retratado como uma atividade que ajuda os indivíduos a alcançar a inclusão social e reduzir a probabilidade de problemas de saúde. No entanto, certos aspectos do ambiente de trabalho



podem levar a doenças físicas e psicológicas (Lopes-Borges et al., 2018; Kilimnik et al., 2015). Segundo Lopes-Borges et al. (2018) e Silva et al. (2011), “fatores psicossociais” são definidos como o conjunto de características relacionadas às condições de trabalho que afetam a saúde dos indivíduos por meio de processos psicológicos e fisiológicos. Silva et al. (2011) observam ainda que medir os fatores psicossociais é uma tarefa complexa devido à falta de suporte teórico sustentado e à existência de vários métodos para avaliar os riscos psicossociais.

A perspectiva de Soeiro (2020) é que os riscos psicossociais estão diretamente ligados às condições a que os trabalhadores estão expostos no seu local de trabalho. Fatores como organização das tarefas, tipo de trabalho, ambiente organizacional e oportunidades de progressão na carreira estão associados a “riscos psicossociais”. Neste sentido, os fatores psicossociais podem ter impactos positivos e negativos na qualidade de vida, na saúde e na produtividade do local de trabalho dos trabalhadores (Soeiro, 2020).

Além disso, conforme destacado por Delgado (2019), à medida que o Capital Humano continua a ganhar importância no mundo da gestão empresarial, numerosos estudos têm como objetivo compreender a relação entre a Gestão de Recursos Humanos e os resultados empresariais. No entanto, o objetivo do presente estudo não é explorar estas relações, mas sim avaliar se os riscos psicossociais podem impactar a vida pessoal dos colaboradores do Instituto Politécnico de Viana do Castelo. Para atingir este objetivo, o COPSPQ II (Versão Portuguesa) foi aplicado aos funcionários da instituição, e as respostas obtidas foram submetidas a análise estatística.

Torna-se evidente que os riscos psicossociais desempenham um papel altamente significativo no âmbito das organizações. Assim, o objetivo desta investigação é avaliar como o trabalho influencia a Qualidade de Vida dos colaboradores.



2. Qualidade de Vida (QV)

Considerando o objetivo do presente estudo, é fundamental explorar o conceito de qualidade de vida (QV). Segundo Liu (1975), a QV refere-se ao bem-estar individual e ao ambiente em que se vive. Para o autor, a QV reflete-se nas necessidades e desejos de cada pessoa, e sua satisfação está intimamente ligada ao atendimento dessas necessidades. Amorim (2017) ressalta a complexidade em definir qualidade de vida, já que esta varia de acordo com diversos fatores, como o contexto social e o período temporal. Autores como Ferreira & Santana (2003) sugerem que fatores como idade, localização geográfica, status socioeconômico, profissão e relações familiares podem influenciar a percepção da qualidade de vida e do estado de saúde. Assim, os padrões de qualidade de vida aceites atualmente podem não ser os mesmos no futuro, uma vez que estão sujeitos às evoluções das necessidades individuais.

A World Health Organization (1997) define qualidade de vida como a percepção individual do próprio padrão de vida, considerando-se o contexto em que se vive e comparando-o com objetivos, expectativas e preocupações pessoais.

Phillips (2011) propõe dois tipos de Qualidade de Vida: (1) Qualidade de Vida Individual (QVI) e (2) Qualidade de Vida Coletiva (CQV). A QVI não se limita à satisfação das necessidades básicas, incluindo também fatores como autonomia, oportunidades de melhoria do bem-estar e crescimento pessoal. Por outro lado, a CQV diz respeito à qualidade de vida de uma sociedade como um todo, destacando a importância de um ambiente social saudável e sustentável do ponto de vista psicológico e social.

Como mencionado anteriormente, a QV está intrinsecamente ligada às necessidades humanas. Nesse sentido, a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow (1943) organiza as necessidades humanas em forma de pirâmide, dividindo-as em cinco categorias: Fisiológicas,



Segurança, Amor/Relacionamento, Estima e Autorrealização. Considera-se, portanto, que indivíduos cujas necessidades são atendidas apresentam uma melhor qualidade de vida.

É importante destacar que os seres humanos raramente alcançam a satisfação plena. Sempre que uma necessidade é satisfeita ou um objetivo é alcançado, surgem novas necessidades para ocupar o seu lugar (Liu, 1975). Dessa forma, ao longo desta pesquisa, considera-se que a Qualidade de Vida Geral está diretamente relacionada às necessidades individuais e ao ambiente em que cada pessoa está inserida.

3. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O objetivo principal deste estudo é compreender a influência dos riscos psicossociais na vida pessoal dos colaboradores, tornando-se essencial uma compreensão do conceito de qualidade de vida profissional (QVP).

Embora não haja uma definição universalmente acordada de QVP, a exploração de modelos clássicos pode fornecer insights valiosos. Assim, três desses modelos foram examinados: o modelo de Walton (1973), o modelo de Hackman e Oldham (1975) e o modelo de Westley (1979). Cada um desses modelos apresenta abordagens distintas para a QVP. Por exemplo, enquanto o modelo de Walton considera oito critérios influenciadores da QVP, omite as necessidades biológicas e fisiológicas (Pedroso & Pilatti, 2010). Por outro lado, o modelo de Hackman e Oldham introduz a "Pesquisa de Diagnóstico de Trabalho", uma ferramenta quantitativa para medir a QVP, centrando-se na motivação derivada do ambiente de trabalho (Pedroso & Pilatti, 2010). Por fim, o modelo de Westley categoriza os problemas em quatro tipos: Político, Económico, Psicológico e Sociológico, associando cada um a situações específicas (por exemplo, Político – Insegurança; Económico – Injustiça; Psicológico – Anarquia; Sociológico – Alienação).



Apesar de terem sido desenvolvidos em diferentes contextos socioeconômicos, esses modelos oferecem perspectivas valiosas que podem auxiliar a gestão empresarial contemporânea.

Após a análise dos modelos clássicos, é crucial considerar estudos recentes voltados para a compreensão da QVP. No entanto, é notável a escassez de estudos focados na revisão da literatura científica, particularmente sobre modelos de gestão destinados à promoção da QVP (Medeiros & Ferreira, 2011). Segundo Vasconcelos (2021), alcançar elevados níveis de saúde e bem-estar exige a prevenção de riscos psicossociais, implicando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como a promoção do equilíbrio emocional e da QVP.

Tanto nos modelos clássicos quanto nos estudos recentes, é evidente que o trabalhador está no centro da organização. Assim, alinhar a Gestão de Recursos Humanos com a QVP, como defendem alguns autores, pode aumentar a probabilidade das organizações alcançarem seus objetivos. Priorizar o bem-estar dos funcionários também pode reduzir o risco de problemas psicossociais no local de trabalho. Segundo Farias et al. (2023), os estudos científicos normalmente incorporam o conceito de riscos psicossociais ligados a diversos aspectos do ambiente de trabalho. Castelôa et al. (2019, citado por Farias et al., 2023), identificaram a carga de trabalho, horários, cultura organizacional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, entre outros, como fatores potenciais que poderiam impactar a saúde dos trabalhadores. Além disso, Untarini et al. (2020) enfatizaram que o stress relacionado com o trabalho impacta negativamente a satisfação no trabalho, a saúde e a intenção de deixar o emprego.

Portanto, conforme enfatizado por Cotrim et al. (2017), o risco psicossocial ganhou significativa importância no mundo empresarial, tornando-se cada vez mais imperativo que as organizações avaliem e analisem esses riscos.



4. Metodologia

Após a revisão da literatura científica nas seções anteriores, fica claro que os riscos psicossociais assumem uma importância crescente no ambiente organizacional contemporâneo. Nesse contexto, o Instituto Politécnico de Viana do Castelo (IPVC) desenvolveu o projeto "IPVConcilia" (POCI-05-5762-fse-000328) com o propósito principal de investigar e promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal entre os colaboradores desta Instituição de Ensino Superior.

Durante a execução do projeto "IPVConcilia", foi aplicado o Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ) na sua versão portuguesa aos funcionários do IPVC. Este questionário tem sido amplamente utilizado em diversas empresas e países ao longo dos anos, sendo reconhecido pela comunidade científica como uma ferramenta crucial para a avaliação dos riscos psicossociais nas organizações.

No âmbito do projeto, o IPVC utilizou a versão média do COPSOQ, composta por 76 itens distribuídos em 7 grandes dimensões e 29 subescalas. Dada a flexibilidade do questionário, foram incorporadas algumas subescalas da versão longa do COPSOQ II, conforme necessidades específicas do estudo. Esta adaptabilidade permite a aplicação das dimensões ou subescalas de forma independente e personalizada, de acordo com o contexto laboral e função exercida pelo trabalhador/a.

As subescalas adicionadas da versão longa do COPSOQ II incluíram: (i) "Exigências para esconder emoções" na dimensão "Exigências Laborais"; (ii) "Conflito família/trabalho" na dimensão "Interface trabalho-indivíduo"; (iii) "Responsabilidade social" na dimensão "Valores no local de trabalho"; e (iv) "Stress somático" e "Stress cognitivo" na dimensão "Saúde e bem-estar", fornecendo informações complementares.

Com base nos resultados obtidos pela aplicação do COPSOQ no IPVC, foram realizadas análises estatísticas, culminando no desenvolvimento de



um modelo de medida e um modelo estrutural. Estes modelos possibilitam a compreensão das relações entre as diversas dimensões do COPSOQ e a determinação dos efeitos existentes. As análises estatísticas foram conduzidas utilizando o software IBM SPSS® Versão 28 e o IBM SPSS® Amos 28.

5. Caracterização da Amostra

Do total de colaboradores do IPVC (Docentes, não docentes, prestadores de serviços) foram obtidas 163 respostas válidas. Estas respostas distribuem-se de acordo com a função que o colaborador desempenha no IPVC e a maioria das respostas dos colaboradores dizem respeito a docentes de carreira e pessoal não docente (Tabela 1).

Tabela 1- Função desempenhada no IPVC

Papel	Número
Carreira Docente (período indeterminado)	60
Professores contratados por prazo determinado (tempo integral/exclusividade)	15
Professores contratados por prazo determinado (tempo parcial)	19
Outra situação	1
Pessoal Não Docente	66
Prestadores de serviço	2
Total	163

Fonte: Autoria Própria.

Em relação à distribuição por faixas etárias, a maioria dos participantes está na faixa etária entre 46 e 55 anos. É relevante notar que esta faixa etária coloca a maioria dos colaboradores no meio de suas carreiras profissionais. Entre os colaboradores com idades compreendidas entre 46 e 55 anos, as funções mais comuns são as de docentes de carreira e pessoal não docente, sendo que ambas as categorias incluem colaboradores em estágios intermédios nas suas trajetórias profissionais.



6. Análise de Resultados

A modelagem de equações estruturais (SEM), é uma técnica de modelagem estatística multivariada geral, amplamente utilizada nas Ciências Humanas e Sociais. O interesse de muitos pesquisadores e outros profissionais em SEM deriva muitas vezes das construções teóricas que podem ser desenvolvidas a partir de construtos latentes. As relações entre os construtos teóricos são representadas por coeficientes de regressão ou coeficientes de caminho entre variáveis observadas e/ou latentes. O modelo de equações estruturais implica uma estrutura para as covariâncias entre as variáveis observadas. Os modelos de equações estruturais são, na maioria das vezes, visualizados por um diagrama de trajetória. Esta foi a análise utilizada para verificar as relações entre as diversas dimensões do questionário COPSOQ, conforme se apresenta.

Com base nos fatores extraídos na análise exploratória, posteriormente, foi realizada uma análise fatorial confirmatória com cinco fatores, designadamente: (i) Exigências Quantitativas (4 itens); (ii) Exigências Cognitivas (5 itens); (iii) Satisfação no Trabalho (4 itens); (iv) Stress Somático (5 itens); (v) Stress Cognitivo (4 itens); (vi) Conflito trabalho-família. De forma a poder estimar os parâmetros de cada item, para dar escala aos fatores, fixou-se a variância dos mesmos em 1. Foram conduzidas análises para verificar a distribuição das variáveis manifestas e observou-se que a distribuição não se afasta demasiado da normal, uma vez que a assimetria e a curtose não excederam $|-2.405|$ e $|-11,7|$, respetivamente. O modelo de medida especificado mostrou um ajustamento aceitável, χ^2 (237, N = 142) = 372,191, $p < .001$, CFI = .934, RMSEA = .064, 90% CI [.051, .076] $P(\text{rmsea} \leq .05) = .039$. Esta análise não mostrou a presença de qualquer índice de modificação com threshold superior a 10, com a exceção da covariância entre os resíduos e_{x1} e e_{x2} com threshold de 16,33. Todavia, a análise dos resíduos estandardizados, revelou a



presença de um resíduo estandardizado inferior a $|2.58|$, entre o item X1 e X2 ($Z = |1,724|$). Mais revelou a geração de um resíduo estandardizado mais elevado ($Z = |-2.143|$), mas inferior a $|2.58|$, entre o item X7 e Y3.

A análise das estimativas dos parâmetros revelou relações positivas entre os fatores: Exigências Quantitativas e Exigências Cognitivas ($r = 0,724$, $p < 0,001$), Estresse Cognitivo e Stress Somático ($r = 0,649$, $p < 0,001$), Exigências Quantitativas e Stress Somático ($r = 0,342$, $p < 0,01$), Stress Cognitivo e Exigências Quantitativas ($r = 0,298$, $p < 0,01$), Exigências Cognitivas e Stress Somático ($r = 0,279$, $p < 0,01$), Stress Cognitivo e Exigências Cognitivas ($r = 0,262$, $p < 0,05$), Conflito Trabalho-Família e Stress Cognitivo ($r = 0,381$, $p < 0,001$), Conflito Trabalho-Família e Exigências Cognitivas ($r = 0,553$, $p < 0,001$), Conflito Trabalho-Família e Stress Somático ($r = 0,379$, $p < 0,001$) e Conflito Trabalho-Família e Exigências Quantitativas ($r = 0,796$, $p < 0,001$). Por outro lado, revelou correlações negativas entre os fatores: Exigências Quantitativas e Satisfação no Trabalho ($r = -0,305$, $p < 0,01$), Exigências Cognitivas e Satisfação no Trabalho ($r = -0,402$, $p < 0,001$), Exigências Cognitivas e Satisfação no Trabalho ($r = -0,402$, $p < 0,001$). Stress e Satisfação no Trabalho ($r = -0,487$, $p < 0,001$), Stress Somático e Satisfação no Trabalho ($r = -0,446$, $p < 0,001$) e Conflito Trabalho-Família e Satisfação no Trabalho ($r = -0,367$, $p < 0,001$). Além disso, todos os índices saturaram nos fatores: Exigências Quantitativas, Exigências Cognitivas, Satisfação no Trabalho, Stress Somático, Stress Cognitivo e Conflito Trabalho-Família, com pesos fatoriais variando de 0,57 a 0,79, 0,59 a 0,76, 0,55 a 0,85, 0,68 a 0,85, 0,84 a 0,91 e 0,79 a 0,97 (todos $ps < 0,001$), respetivamente.

Posteriormente foram testados os modelos de mediação parcial e total. Os resultados mostraram um ajustamento aceitável do modelo de mediação parcial, $\chi^2 (238, N = 142) = 372.216$, $p < .001$, CFI = .934, RMSEA = .063, 90% CI [.051, .075] $P(\text{rmsea} \leq .05) = .052$, assim como um aceitável ajustamento do modelo de mediação total, $\chi^2 (246, N = 142) = 470,557$, p



$< .001$, CFI = .089, RMSEA = .08, 90% CI [.069, .091] $P(\text{rmsea} \leq .05) = .000$.

Os modelos foram comparados entre si através do teste χ^2 e verificou-se que existem diferenças significativas entre os dois modelos, $\chi^2 (8) = 98.341$, $p < .001$. Desta forma, porque o modelo de mediação parcial apresenta o menor valor do χ^2 , optou-se pelo modelo de mediação parcial. Todavia, dado que foram identificadas sete trajetórias não significativas, nomeadamente, das Exigências Cognitivas para o Stress Cognitivo ($b = -.025$, $p = .859$), Exigências Quantitativas para o Satisfação no Trabalho ($b = -.031$, $p = .854$), Exigências Quantitativas para o Stress Cognitivo ($b = .063$, $p = .639$) e Exigências Cognitivas para o Stress Somático ($b = -.096$, $p = .55$), Stress Cognitivo para o Conflito Trabalho-família ($b = .063$, $p = .639$), Satisfação no Trabalho para o Conflito Trabalho-família ($b = -.106$, $p = .213$) e Exigências Cognitivas para o Conflito Trabalho-família ($b = -.103$, $p = .422$), estas trajetórias foram eliminadas, de modo a simplificar o modelo. O ajustamento do modelo final simplificado é aceitável, $\chi^2 (245, N = 142) = 381.618$, $p < .001$, CFI = .933, RMSEA = .063, 90% CI [.050, .075] $P(\text{rmsea} \leq .05) = .046$.

Tendo por base o modelo final, os resultados evidenciaram que as Exigências Quantitativas estão correlacionadas com as Exigências Cognitivas ($r = .723$, $p < .001$). No que respeita aos efeitos diretos entre os fatores, é de salientar que as exigências Cognitivas contribuem negativamente para a Satisfação no Trabalho ($B = -.425$, $b = -.417$, $p < .001$), bem como as Exigências Quantitativas contribuem positivamente para o Stress Somático ($B = .263$, $b = .249$, $p < .05$). Verificou-se também que a Satisfação no Trabalho contribui negativamente para o Stress Somático ($B = -.355$, $b = -.375$, $p < .001$) e Stress Cognitivo ($B = -.307$, $b = -.236$, $p < .01$). Por sua vez, constatou-se que o Stress Somático tem um efeito direto positivo no Stress Cognitivo ($B = .745$, $b = .542$, $p < .001$). Mais se verificou

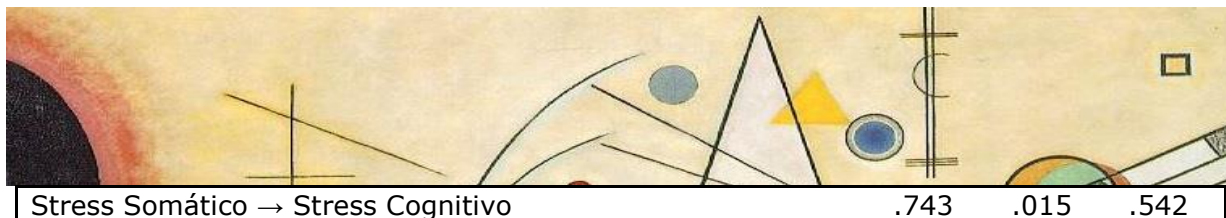


que as Exigências Quantitativas influenciam positivamente o Conflito Trabalho-família ($B = .745$, $b = .797$, $p < .001$).

Para verificar a significância dos efeitos indirectos, recorreu-se ainda ao método de *bootstrap*. Os resultados mostraram que as Exigências Cognitivas exercem um efeito indirecto significativo no Stress Somático ($b = .156$, 90% CI [.071, .264], $p = .007$) e no Stress Cognitivo ($b = .183$, 90% CI [.135, .433], $p = .006$), através do fator Satisfação no Trabalho. Por outro lado, as Exigências Quantitativas também apresentam um efeito indirecto significativo no Stress Cognitivo ($b = .135$, 90% CI [.073, .373], $p = .012$), por intermédio do Stress Somático. Mais ainda é de referir que, a Satisfação no Trabalho tem um efeito indirecto negativo no Stress Cognitivo ($b = -.203$, 90% CI [-.450, -.158], $p = .007$) através do fator Stress Somático, conforme se apresenta na Tabela 2.

Tabela 2 - Parâmetros estimados do modelo estrutural final

Efeitos diretos	<i>B</i>	<i>p</i>	<i>b</i>
Exigências Cognitivas → Satisfação no Trabalho	-.425	.006	-.417
Exigências Quantitativas → Stress Somático	.263	.006	.249
Exigências Quantitativas → Conflito Trabalho-família	1.306	.007	.797
Satisfação no Trabalho → Stress Somático	-.355	.014	-.375
Satisfação no Trabalho → Stress Cognitivo	-.307	.004	-.236
Stress Somático → Stress Cognitivo	.745	.016	.542
Efeitos indirectos	<i>B</i>	<i>p</i>	<i>b</i>
Exigências Cognitivas → Stress Somático	.151	.005	.156
Exigências Cognitivas → Stress Cognitivo	.243	.004	.183
Exigências Quantitativas → Stress Cognitivo	.196	.011	.135
Satisfação no Trabalho → Stress Cognitivo	-.264	.009	-.203
Efeitos totais	<i>B</i>	<i>p</i>	<i>b</i>
Exigências Quantitativas → Stress Somático	.263	.009	.249
Exigências Quantitativas → Stress Cognitivo	.196	.011	.135
Exigências Quantitativas → Conflito Trabalho-família	1.306	.009	.797
Exigências Cognitivas → Satisfação no Trabalho	-.425	.008	-.417
Exigências Cognitivas → Stress Somático	.151	.005	.156
Exigências Cognitivas → Stress Cognitivo	.243	.004	.183
Satisfação no Trabalho → Stress Somático	-.368	.014	-.375
Satisfação no Trabalho → Stress Cognitivo	-.581	.009	-.439



Fonte: Autoria Própria.

7. Discussão de Resultados e Conclusões

Esta investigação evidencia de forma mais clara os diversos fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho e a Qualidade de Vida em Geral, destacando que os elementos ligados à vida profissional exercem impacto na saúde e na vida pessoal dos colaboradores. A análise estatística realizada nas seções anteriores permite corroborar várias afirmações de diferentes autores, como Sirgy et al. (2001) e Walton (1973), que destacam a multiplicidade de fatores que moldam a qualidade de vida no trabalho, sendo o equilíbrio entre trabalho e família central nesta pesquisa. Os dados analisados indicam que o stress somático é diretamente influenciado pelas exigências quantitativas e pela satisfação no trabalho, além de ser indiretamente afetado pelas exigências cognitivas. Por outro lado, o stress cognitivo é diretamente impactado pela satisfação no trabalho e pelo stress somático, sendo também influenciado indiretamente pelas exigências cognitivas e quantitativas. Assim, fica claro que tanto a quantidade de trabalho (Exigências Quantitativas) quanto a satisfação no trabalho podem influenciar a saúde dos colaboradores (Stress). Essa realidade deve ser levada em consideração pelos gestores do IPVC, pois, como mencionado ao longo da pesquisa, segundo Ferreira e Dias (2017), o estado de saúde dos trabalhadores pode afetar negativamente o desempenho organizacional. Destaca-se que os stresses somáticos e cognitivos são especialmente influenciados pela satisfação no trabalho, sendo que quanto maior a satisfação, menor o stress. A satisfação profissional deve ser considerada um indicador importante, uma vez que, em casos mais graves de insatisfação dos colaboradores, podem surgir problemas físicos e emocionais, como Ansiedade e Depressão (Ferreira & Dias, 2017). É relevante notar que neste



estudo conduzido no IPVC, observa-se uma influência das exigências quantitativas no conflito trabalho-família, o que implica que quanto maiores as exigências quantitativas, maior será o conflito trabalho-família.

Como observado, as exigências quantitativas do trabalho afetam o stress e o conflito trabalho-família dos colaboradores, o que nos leva a considerar que, como mencionado por Walton (1973), será importante procurar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Sabe-se que o excesso de trabalho pode gerar problemas familiares e de saúde, afetando a produtividade dos colaboradores e, conseqüentemente, influenciando negativamente os resultados organizacionais. Nessa perspectiva, será vantajoso para o IPVC garantir que os horários e objetivos de cada trabalhador estejam sempre bem definidos, evitando a deterioração dos momentos de lazer e das relações familiares.

Ao analisar o modelo estrutural apresentado, observa-se que, por meio do fator satisfação no trabalho, as exigências cognitivas exercem um efeito indireto significativo no stress somático e no stress cognitivo. Assim, destaca-se que a satisfação no trabalho tem um efeito mediador total entre as exigências cognitivas e o stress somático, bem como entre as exigências cognitivas e o stress cognitivo. Por outro lado, observa-se que o stress somático exerce um efeito mediador total entre as exigências quantitativas e o stress cognitivo, além de um efeito mediador parcial entre a satisfação no trabalho e o stress cognitivo.

Com base nos resultados desta pesquisa, torna-se claro que o IPVC tem a oportunidade de fortalecer o bem-estar de seus colaboradores através da implementação de diversas medidas práticas. Assim, o IPVC deve realizar avaliações periódicas das exigências quantitativas enfrentadas pelos colaboradores. A realização de pesquisas de clima organizacional e entrevistas individuais pode identificar áreas onde a carga de trabalho é excessiva, permitindo a implementação de medidas corretivas adequadas. Por outro lado, é fundamental que o IPVC desenvolva estratégias para



promover a satisfação no trabalho dos colaboradores. Para isso, pode incluir a criação de programas de reconhecimento e recompensa, o estímulo à comunicação aberta e o apoio ao desenvolvimento de habilidades e competências. Mais ainda, reconhecendo a influência das exigências quantitativas no conflito trabalho-família, o IPVC pode implementar políticas que facilitem um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Isso pode incluir a oferta de horários flexíveis, programas de trabalho remoto e políticas de licença parental. Por fim, o IPVC pode oferecer treinamentos e workshops sobre gestão de stress para os colaboradores. Essas iniciativas podem capacitá-los a lidar de forma eficaz com o stress relacionado com o trabalho e a implementar estratégias de autocuidado.



Referências

AMORIM, M. R. C. G. (2017). *A satisfação e a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de Unidades Funcionais do ACES Dão Lafões*. Universidade Católica Portuguesa (Dissertação de Mestrado).

CASTELÔA, L., LUÍS, S., ROMEIRO, T., & OLIVEIRA, I. (2019). Prevalência das lesões músculoesqueléticas relacionadas com o trabalho dos enfermeiros: revisão integrativa. *Revista de Investigação & Inovação em Saúde*, 2(1), 63-74.

CORDEIRO, J. (2012). *Comprometimento Organizacional: o caso dos docentes de uma Instituição do Ensino Superior*. Artigo apresentado nas XXIV Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica, Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais.

COTRIM, T., BEM-HAJA, P., AMARAL, V., PEREIRA, A., & SILVA, C. D. (2017). Evolução do Questionário Psicossocial de Copenhaga: do COPSOQ II para o COPSOQ III. *International Journal on Working Conditions*, 14, 105-115.

AZEVEDO, A. M. C (2017). *A Gestão Estratégica de Recursos Humanos e a Estratégia Competitiva*. Faculdade de Economia do Porto (Dissertação de Mestrado).

DELGADO, V. A. S. (2019). *O Impacto da Gestão de Recursos Humanos Sustentável no Bem-Estar e na Intenção de Turnover dos Colaboradores*. Instituto Superior de Economia e Gestão (Dissertação de Mestrado).

MEDEIROS, L. F. R., & FERREIRA, M. C. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. *Gestão Contemporânea*, 9, 9-34.

ERDEM, M. (2014). The Level of Quality of Work Life to Predict Work Alienation. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(2), 534-544.

FARIAS, P., SANTOS, C, PINHO, R., PEREIRA, M., TEIXEIRA, I., & FERREIRA, M. (2023). Riscos psicossociais: prevenção e controlo do stress ocupacional. *Revista de Investigação & Inovação em Saúde*, 6(1), 125-137. <https://doi:10.37914/riis.v6i1.212>

FERREIRA, G. B., DIAS, C. C. (2017). A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. *Revista Psicologia e Saúde em Debate*, 3(2), 30-43. <https://doi.org/10.22289/V3N2A3>

FERREIRA, P. L., & SANTANA, P. (2003). Percepção de estado de saúde e de qualidade de vida da população activa: contributo para a definição de normas portuguesas. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 21(2), 15-30.



HACKMAN, J. R., & OLDHAM, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159 -170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

HASLINDA, A. (2009). Evolving terms of human resource management and development. *The Journal of International Social Research*, 2(9), 180-186.

KILIMNIK, Z. M., NETO, M. T. R., SANTOS, G. S., MALTA, V. D. e SANTOS, M. F. (2015). O significado do trabalho: Um estudo com professores de administração em uma universidade. *Revista Lugares de Educação*, 5(11), 3-27.

KLEIN, L. L., PEREIRA, B. A., & LEMOS, R. B. (2019). Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(3). doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190134

LIU, B. C. (1975). Quality of life: Concept, measure and results. *The American Journal of Economics and Sociology*, 34(1), 1-13.

LOPES-BORGES, S., SANTOS, C., SARAIVA, A., & POCINHO, M. (2018). Avaliação de fatores de risco psicossociais: estudo com docentes do ensino superior. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 4 (1), 22-33.

MARESCAUX, E., DE WINNE, S., & Sels, L. (2013). HR practices and affective organisational commitment:(when) does HR differentiation pay off?. *Human Resource Management Journal*, 23(4), 329-345.

MASLOW, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396.

MUCHINSKY, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 801-805.

PEDROSO, B., & PILATTI, L. A. (2010). *Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário*. In: Vilarta, R., Gutierrez, G. L., & Monteiro, M. I. (Orgs.) *Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI*. Campinas: Ipes, 197-206.

PHILLIPS, D. (2011). The individual and the social: a comparative study of quality of life, social quality and human development approaches. *The International Journal of Social Quality*, 1(1), 71-89.

RICHMAN, N. (2015). Human resource management and human resource development: Evolution and contributions. *Creighton journal of interdisciplinary leadership*, 1(2), 120-129.



SAMPAIO, J. D. R. (2012). Quality of working life: Actual perspectives and challenges. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 121-136.

SILVA, C., AMARAL, V., PEREIRA, A. & BEM-HAJA, P., PEREIRA, A. & RODRIGUES, V., COTRIM, T. & SILVÉRIO, J. & NOSSA, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*. Aveiro: Departamento de Educação, Universidade de Aveiro.

SIRGY, M. J., EFRATY, D., SIEGEL, P., & LEE, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.

SOEIRO, C. C. (2020). *Gestão de riscos psicossociais: estudo de caso ao Grupo Rolear*. Universidade do Algarve (Dissertação de Mestrado).

UNTARINI, N., SAYYIDA, & SINGH, S. K. (2020). Occupational stress management in managerial employees: an analysis of level and source of work stress. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 13(1), 47-68. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p47-68>.

VASCONCELOS, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8(1), 23-35.

WALTON, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

WESTLEY, W. A. (1979). Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, 32(2), 113-123.

World Health Organization. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse. (1997). *WHOQOL: measuring quality of life*. World Health Organization.