Universidade do Minho
Escola de Economia, Gestão e Ciência Política

Jéssica Amorim Araújo

A relação entre o equilíbrio da vida pessoal e profissional (Work-Life Balance) e a felicidade no trabalho

Abril 2026

A relação entre o equilíbrio da vida pessoal e profissional (Work-Life Balance) e a felicidade no trabalho
Jéssica Amorim Araújo
UMinho | 2026

Universidade do Minho
Escola de Economia, Gestão e Ciência Política

Jéssica Amorim Araújo

A relação entre o equilíbrio da vida pessoal e profissional (Work-Life Balance) e a felicidade no trabalho

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob orientação da:
Professora Doutora Regina Maria de Oliveira Leite

Abril 2026

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos. Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações

CC BY-NC-ND

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

AGRADECIMENTOS

Chegar até aqui não foi apenas cumprir uma etapa académica. Foi atravessar momentos de incertezas, de medos, de silêncios que ecoavam dentro de mim. Mas mesmo com estas barreiras decidi continuar e hoje entrego esta dissertação com os olhos cheios de lágrimas.

Agradeço, à Professora Doutora Regina Maria Oliveira Leite, pela orientação, disponibilidade, dedicação e motivação ao longo de todo este percurso académico. O seu apoio foi essencial para a concretização desta dissertação.

À minha família, a quem chamo de "casa", que foram o meu alicerce e a força que eu precisava, que acreditaram em mim nos momentos em que eu quase desisti.

Aos meus amigos, por me ouvirem, por me empurrarem para a frente quando eu só queria parar, por me cativarem a dar o meu melhor todos os dias, pelos momentos vividos e por os que ficaram por viver.

À minha irmã Letícia, que leu páginas e mais páginas desta dissertação com um carinho incansável. Tu foste companheira e um apoio incondicional. Foi nos momentos passados contigo que encontrei a força que precisava para continuar este caminho.

A mim mesma…

Agradeço por nunca ter desistido. Por todas as vezes em que as incertezas vinham ao de cima, o medo de não conseguir, a vontade de desistir, os percalços que foram aparecendo, tornando esta caminhada ainda mais difícil!

À menina que muitas vezes quis desistir. À mulher que mesmo com medo persistiu. Que se reinventou no meio da confusão e acreditou que seria capaz.

Hoje abraço esta conquista com o peito cheio de orgulho.

Porque foi difícil. Mas foi meu. E foi possível.

Esta conquista também é vossa!

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração. Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

DECLARAÇÃO DE USO DE FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri a qualquer forma de utilização indevida de ferramentas de Inteligência Artificial (IA), nem à falsificação ou omissão de informações, fontes, dados, resultados ou processos em nenhuma das etapas conducentes à sua elaboração. Declaro ainda que qualquer utilização de ferramentas de IA foi feita de forma transparente e responsável, encontrando-se devidamente assinalada/descrita no trabalho, e que procedi à verificação crítica da exatidão do conteúdo produzido com o seu apoio, assumindo integralmente a responsabilidade pelo que submeto. Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho, bem como as normas aplicáveis de integridade académica e de proteção de dados.

A Relação entre o Equilíbrio da Vida Pessoal e Profissional (Work-Life Balance) e a Felicidade no Trabalho

Resumo

O tema do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Work-Life Balance, WLB) tem vindo a assumir uma importância crescente na realidade das organizações, tornando assim relevante compreender de que forma a perceção deste equilíbrio afeta a felicidade dos trabalhadores.

Para a realização desta investigação, foi utilizado o método quantitativo, tendo-se recorrido à aplicação de um questionário a indivíduos que se encontram no mercado de trabalho. Foram obtidas 189 respostas e os dados recolhidos foram analisados com o objetivo de analisar a relação entre a perceção de WLB e a felicidade no trabalho.

Os resultados obtidos evidenciam a existência de uma associação positiva entre o WLB e a felicidade no trabalho, sugerindo que níveis mais elevados de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional tendem a estar associados a níveis mais elevados de felicidade no trabalho.

Esta dissertação sugere que a aposta em medidas que promovam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional pode trazer benefícios para as organizações, contribuindo para níveis maiores de felicidade, melhor desempenho e atitudes mais positivas por parte dos trabalhadores.

Palavras Chave: Felicidade no trabalho, WLB, Equilíbrio, Organização, Benefícios, Relação.

The Relationship Between Personal and Professional Life (Work-Life Balance) and Happiness at Work

ABSTRACT

The topic of the balance between personal and professional life (Work-Life Balance, WLB) has gained increasing importance in organizational policies, making it essential to understand how it influences employee satisfaction and happiness.

A quantitative research method was used for this study, involving the administration of a questionnaire to individuals currently active in the labor market. In total, 189 answers were collected and analyzed in line with the objective of studying the relationship between perceived WLB and happiness at work.

The results highlight a positive relationship between WLB and happiness at work, suggesting that higher levels of work-life balance tend to be associated with higher levels of workplace happiness.

This dissertation suggests that focusing on measures that promote harmony between personal and professional life may bring significant benefits for organizations, contributing to higher levels of overall happiness, better performance and more positive employee attitudes.

Keywords: Work-life balance, workplace happiness, human resource management, job satisfaction, organizational policies.

Índice

Capítulo I- Introdução **12**

Capítulo II- Revisão da Literatura **14**

2.1. Work-Life Balance: Conceito e definição **14**

2.2. As medidas organizacionais de Work-Life Balance **15**

2.2.1. Políticas e práticas promotoras de Work-Life Balance **17**

2.3. A Evolução do Conceito da Felicidade **19**

2.4. A Felicidade no Trabalho **20**

2.5. A Relação entre Work-Life Balance e a Felicidade no Trabalho **23**

Capítulo III- Metodologia **26**

3.1. Tipo de estudo **26**

3.2. Técnica e Instrumento de Recolha de Dados **26**

3.2.1. Questionário Sociodemográfico e profissional **26**

3.2.2. Work-life balance **27**

3.2.3. Felicidade no Trabalho **28**

3.3 Participantes **28**

3.4. Método de análise de dados **29**

Capítulo IV- Apresentação dos resultados **30**

4.1. Caraterização da amostra **30**

4.1.1. Dados sociodemográficos **30**

4.1.2. Dados profissionais **32**

4.2. Consistência interna das escalas **33**

4.3. Estatística descritiva **34**

4.4. Análise de Correlações **37**

4.4.1. Análise de correlações entre as subescalas da Felicidade no trabalho e as subescalas de Work-life balance **37**

Capítulo V- Discussão dos resultados **41**

Capítulo VI- Conclusões **44**

6.1. Limitações do estudo **44**

6.2. Sugestões para investigações futuras **45**

Referências Bibliográficas **46**

APÊNDICE A **54**

Índice de tabelas

Tabela 1-Escala de Work-life Balance 27
Tabela 2-Escala de Felicidade no Trabalho 28
Tabela 3-Caraterização da amostra segundo o género 30
Tabela 4- Caraterização da amostra segundo a faixa etária 31
Tabela 5- Caraterização da amostra segundo o estado civil 31
Tabela 6- Caraterização da amostra segundo a existência de dependentes 31
Tabela 7- Caraterização da amostra segundo a modalidade do horário de trabalho 32
Tabela 8- Caraterização da amostra segundo a modalidade de trabalho 32
Tabela 9- Caraterização da amostra segundo a antiguidade 33
Tabela 10-Valores do alfa de Cronbach 34
Tabela 11-Análise descritiva da escala de WLB 35
Tabela 12-Análise descritiva da escala da felicidade no trabalho 36
Tabela 13- Matriz de correlações 39
Tabela 14- Correlações WLB e Felicidade no trabalho 40

Lista de abreviaturas

WLB- Work-life balance

Capítulo I- Introdução

A presente dissertação, elaborada no âmbito do trabalho académico para a obtenção do grau de mestre em Gestão de Recursos Humanos, tem como principal objetivo compreender a relação entre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Work-Life Balance) e a felicidade no trabalho.

Segundo Thilagavathy e Geetha (2021) embora exista uma grande panóplia de estudos referentes ao "equilíbrio entre a vida pessoal e profissional", não existe grande foco no impacto que este traz para as pessoas, seja individualmente ou socialmente.

De acordo com os estudos existentes, a felicidade no trabalho é um dos aspetos que contribui para a retenção e motivação dos trabalhadores dentro de uma organização, sendo considerada uma fonte de competitividade (e.g., Ravina-Ripoll et al., 2023).

Um estudo realizado com estudantes de MBA, desenvolvido por Wright e Cropanzano (2004) revelou que quanto mais felizes as pessoas forem no trabalho, maior será o seu desempenho.

De acordo com Guerreiro e Pereira (2006) os gestores devem monitorizaro equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, dado que este tem um grande impacto nos resultados profissionais e pessoais. É fundamental que a gestão desenvolva programas e políticas que garantam um bom equilíbrio entre estas duas esferas, como se observa no estudo realizado por Ripoll et al. (2023).

Segundo Ferreira et al. (2023) a pandemia da Covid-19 veio dar mais destaque à preocupação com o bem-estar e a felicidade dos trabalhadores, visto que tanto as organizações como os trabalhadores tiveram de se adaptar a uma nova realidade. Antes da pandemia, as organizações não tinham uma grande preocupação com a saúde mental dos trabalhadores, no entanto, o fim da pandemia trouxe novamente esse tópico para debate (Ferreira et al., 2023).

As mudanças significativas no trabalho, nas organizações e na sociedade colocam à Gestão de Recursos Humanos novos desafios e preocupações, e, tal como foi sublinhado por Ripoll et al., (2023), Guerreiro & Pereira (2006) e Pasamar (2015), a felicidade organizacional tem-se tornado um tema com bastante relevância na área da gestão.

Esta investigação irá debruçar-se sobre a seguinte questão de partida: "O equilíbrio

entre a vida pessoal e profissional (WLB) influencia a felicidade no trabalho?"

A questão anteriormente apresentada pode ser estruturada em dois objetivos principais:

- Analisar a perceção dos inquiridos sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (WLB) e a felicidade no trabalho;

- Analisar a relação entre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (WLB) e a felicidade no trabalho.

Neste estudo foi adotada uma metodologia quantitativa. A recolha dos dados foi realizada através da aplicação de um inquérito por questionário aplicado a trabalhadores inseridos no mercado de trabalho, com o objetivo de recolher informação sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Work-Life Balance) e a felicidade no trabalho.

Esta dissertação é composta por seis capítulos. O primeiro capítulo corresponde à Introdução, na qual se apresenta a temática e sua pertinência, a questão de partida, os objetivos do estudo e a indicação da metodologia utilizada. O segundo capítulo debruça-se sobre a Revisão da Literatura, que apresenta os principais contributos e estudos em que esta investigação se alicerçou. O terceiro capítulo apresenta a Metodologia, especificamente o tipo de amostragem utilizada, o instrumento de recolha de dados e as respetivas escalas de medida, assim como os procedimentos adotados. O quarto capítulo contém a caraterização da amostra, bem como a apresentação e a discussão dos resultados. O último capítulo refere-se às conclusões obtidas através deste estudo, sendo identificadas as principais limitações encontradas ao longo desta investigação e apresentadas sugestões para estudos futuros

Capítulo II- Revisão da Literatura

Este capítulo dedica-se à Revisão da Literatura e visa apresentar os principais conceitos e teorias que serão pertinentes e constituirão a base teórica deste estudo.

2.1. Work-Life Balance: Conceito e definição

O conceito de Work-Life Balance (WLB) traduz-se por "equilíbrio entre a vida profissional e pessoal". Tal como referido por Kelliher e Boiarintseva (2019) a vida profissional não se resume a um emprego convencional e a vida pessoal engloba várias esferas (família, atividades extralaborais), não se focando apenas na família.

Fisher et al., (2009) afirmam que os estudos já existentes se têm debruçado mais sobre a temática familiar, deixando de parte os papéis não familiares, que têm sido alvo de menos investigações. Estudos mais recentes, como o da autoria de Rashmi e Kataria (2021), na sua análise sistemática da literatura, constatam que muitos dos estudos já existentes resumem a vertente pessoal à família.

Na opinião de Parsons (2002) para que haja um equilíbrio entre a vida laboral e extralaboral, o indivíduo deverá ter a capacidade de conciliar ambas as esferas, não descurando as suas ambições pessoais e os seus objetivos profissionais. Felstead e Green (2002) definem que o equilíbrio entre a vida profissional e familiar consiste na relação entre o espaço laboral e os espaços do não trabalho, tendo em conta o tempo destinado a cada esfera. A complementar esta definição surge a visão de Greenhaus et al. (2003) que definem o equilíbrio profissional e pessoal como sendo a satisfação e o funcionamento positivo em ambos os domínios, sendo assim importante que haja o mínimo conflito entre as esferas. Ambas as visões concluem que o desequilíbrio entre as esferas acarretará consequências significativas a nível psicológico.

Por outro lado, surge uma visão que não restringe a esfera extralaboral apenas à vertente familiar. Segundo Poelmans et al. (2008) este conceito baseia-se numa conjunção de equilíbrio e gestão entre ambas as esferas. Para os autores, o extralaboral

inclui vertentes espirituais, sociais e familiares.

Também para Delecta (2011) o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é visto como a capacidade do indivíduo conseguir cumprir os seus objetivos, compromissos familiares, profissionais e outras atividades, sem que haja interferência entre estes. Poelmans et al., (2008) e Delecta (2011), afirmam que as relações vão para além do domínio profissional e do familiar, envolvendo assim outros domínios da vida.

Delecta (2011) afirma que se conseguirmos distribuir o tempo destinado a cada esfera, e criarmos uma espécie de barreira para não transpor os problemas para a outra esfera conseguimos alcançar o equilíbrio. No entanto, caso não se verifique o equilíbrio entre as duas esferas, podemos deparar-nos com contratempos em ambas.

O equilíbrio entre os domínios é alcançado quando existe pouco ou nenhum conflito entre papéis, contudo, para que seja possível atingir este equilíbrio, é necessário existir harmonia entre a vida pessoal e a vida profissional, sendo o bem-estar físico e mental dos trabalhadores um aspeto crucial (Greenhaus & Beutell, 1985; Semlali, 2016).

Pasamar (2015) e Rashmi e Kataria (2021) referem que, embora exista um maior foco nos estudos dedicados ao conflito trabalho-família, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal tem se tornado cada vez mais objeto de preocupação por parte de investigadores internacionais e de alguns políticos, os quais podem desempenhar um papel transformador na colaboração com as organizações ao incentivá-las a implementar práticas de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, através da atribuição de apoios económicos (Baba et al., 2025).

Perante esta conceptualização, torna-se relevante compreender de que forma as organizações operacionalizam o WLB através de medidas concretas.

2.2. As medidas organizacionais de Work-Life Balance

Conforme já referido, o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal tem suscitado cada vez mais interesse por parte dos gestores e das organizações, pois, segundo Andrade (2015) e Gulewicz (2019) a falta de equilíbrio entre as esferas pode ter efeitos negativos no próprio indivíduo e na organização.

A introdução de medidas que visem equilibrar as duas esferas podem ser a solução

para a diminuição de questões relacionadas com a depressão e o burnout, que muitos indivíduos apresentam ao longo da sua carreira profissional (Gulewicz, 2019). É ainda através da criação de medidas de equilíbrio que a organização pode reduzir os custos que tem, tais como falta de empenho, absentismo, turnover, retenção e baixa produtividade (Rene, 2020).

Andrade (2015) afirma que a implementação destas medidas tem de ser acompanhada por uma mudança organizacional, tendo em consideração a cultura da organização. Também para Sirgy e Lee (2018) a adoção de medidas que promovam o bem-estar dos trabalhadores está interligada com a cultura da organização, isto é, se uma organização estiver disponível para alterar a sua cultura e se tornar mais humana, praticará estas medidas, que a longo prazo trarão benefícios a nível de produtividade, retenção e motivação dos seus trabalhadores.

Vários autores (Barik & Pandey, 2017; Dhas, 2015; Rego et al.,2007; Sánchez-Vidal et al., 2012 e Tariq et al., 2012) afirmam que a criação destas medidas visa assegurar a conciliação entre a vida pessoal e o trabalho. A implementação destas medidas visa atingir objetivos pessoas e organizacionais, tal como abaixo sintetizado.

<u>Objetivos Pessoais:</u>

- Melhoria do bem-estar;
- Aumento do nível de satisfação.

<u>Objetivos Organizacionais:</u>

- Diminuição do absentismo;
- Valorização da imagem da empresa;
- Atração de melhores recursos humanos;
- Melhoria da qualidade dos serviços.

Deste modo, é possível identificar um conjunto alargado de empresas que implementam práticas e medidas que têm como finalidade facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal dos seus trabalhadores (Barik & Pandey, 2017; Opatrná & Prochazka,2023).

2.2.1. Políticas e práticas promotoras de Work-Life Balance

Guerreiro e Pereira (2006) realizaram um estudo sobre a responsabilidade social, igualdade e conciliação trabalho-família nas organizações portuguesas. Tendo em conta este estudo, foram apresentadas algumas práticas dinamizadas pelas organizações estudadas:

- Flexibilidade de horários;
- Faltas justificadas devido a ausências familiares/particulares;
- Horário de entrada e saída flexível;
- Teletrabalho;
- Refeições disponíveis para os familiares dos trabalhadores;
- Parcerias com infantários e creches;
- Oferta de seguros de saúde ao trabalhador e agregado familiar do mesmo;
- Dias extra;
- Atribuição de um passe gratuito, ou disponibilização de autocarro da empresa;
- Consultas médicas semanais na empresa.

Neste estudo, os autores concluíram que a incompatibilidade entre a vida pessoal e profissional ocorre na maioria das vezes devido à conflitualidade dos horários de trabalho e à não distinção/separação do local onde o indivíduo realiza as funções relativas a cada esfera (Guerreiro & Pereira, 2006). Ou seja, a menos que não haja teletrabalho, o indivíduo deverá separar o local “casa” (vida privada) e a organização (vida profissional). Allen et al. (2000) realçam a importância de estudos que apresentam as medidas de WLB fomentadas pelas organizações, pois estes evidenciam que a adoção destas práticas traz grandes benefícios para as suas "pessoas" e para o bem-estar da organização. Ou seja, se os trabalhadores estiverem satisfeitos dentro da organização, estarão mais motivados e empenhados para desempenhar as suas funções diárias, o que consequentemente trará um melhor desempenho organizacional (Bradianto & Ekhsan, 2021).

Guerreiro (2000) verifica que as empresas dividem estas medidas em três grandes tópicos:

1. **Gestão do tempo**: concentram-se os horários, o cumprimento de objetivos profissionais e a flexibilidade de horários.
2. **Cumprimento de políticas e licenças**: contempla a possibilidade de alargamento das licenças parentais.
3. **Equipamentos, serviços e benefícios**: enquadram-se o seguro de saúde, a atribuição de passe gratuito, a existência de refeitórios e a criação de protocolos/parcerias com infantários e ATL.

Segundo Iacovoiu (2020), estas medidas de flexibilidade de horários surgem para facilitar a conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e a vida familiar. Desta forma, cada vez mais, as organizações adotam medidas e práticas destinadas a promover um equilíbrio mais eficaz entre a vida pessoal e profissional (Barik & Pandey, 2017) e (Opatrná & Prochazka, 2023).

Um estudo mais recente realizado por Bello et al. (2024), demonstra que as organizações continuam a investir de forma intensiva na implementação de algumas práticas, que tem como objetivo alcançar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Estas dividem-se em três grandes tópicos: Flexibilidade, benefícios e atividades externas.

Algumas das medidas mais recentes implementadas pelas organizações incluem o aumento da flexibilidade dos horários de trabalho e do local de trabalho (semanas de trabalho comprimidas), permitindo aos trabalhadores uma gestão mais autónoma do seu trabalho, tendo em conta as suas necessidades pessoais, bem como a disponibilização de benefícios organizacionais, nomeadamente assistência à família, formação e desenvolvimento profissional, subsídio de refeição, programas de bem-estar e serviços de aconselhamento, (Bello et al., 2024) e (Opatrná & Prochazka, 2023).

2.3. A Evolução do Conceito da Felicidade

Embora os estudos sobre este tema sejam mais abundantes na atualidade, o tema da felicidade surgiu na antiguidade, sendo investigado e analisado por filósofos, como Aristóteles e Platão, que viam a felicidade como tendo definições diferentes (Nóbrega et al., 2021).

Segundo Bendassolli (2007) a felicidade era vista por alguns filósofos, como é o caso de Sócrates, Aristóteles e Platão, como a forma de levar uma vida boa e virtuosa, orientada pela dedicação à atividade intelectual, através da Filosofia (Bendassolli, 2007).

Nóbrega et al. (2021) argumentam que, na antiguidade, a felicidade era vista como algo vinculado à totalidade da vida do indivíduo, contrariamente à ideia que prevalece no século XXI, em que a felicidade aparece associada a momentos felizes.

Segundo Nóbrega et al. (2021) a ideia fulcral é que, para a felicidade ser atingida em plenitude, tem de existir um trabalho árduo e contínuo, ou seja, um esforço por parte do indivíduo. No entanto, este conceito de felicidade sofreu algumas alterações na atualidade. Enquanto o conceito antigo se baseava numa vida simples e com poucos desejos, no novo conceito encontramos novos padrões de felicidade, ou seja, é regida pelo sucesso e pelo status (Bendassolli, 2007).

Salas-Vallina e Alegre (2021) afirmam que a Psicologia Positiva aborda a felicidade em duas perspetivas: a hedónica e a eudemónica. A primeira abordagem relaciona-se com o bem-estar subjetivo, regendo-se pelo prazer e por sentimentos positivos, isto é, o indivíduo alcança a felicidade se presenciar sentimentos e julgamentos positivos. Já na segunda abordagem está presente a ideia de propósito e realização, regendo-se por ações que o indivíduo considere virtuosas, verdadeiras e significativas, que, por consequência, lhe tragam crescimento e desenvolvimento. Esta relaciona-se com o bem-estar psicológico, que está interligado com a realização pessoal (Ribeiro & Silva, 2018).

Estas abordagens são distintas, pois enquanto a "Visão Hedonista" se foca apenas em experiências momentâneas/passageiras de satisfação e prazer, a "Visão Eudemónica" representa o constante crescimento e desenvolvimento, ao longo da vida

(Ryan & Deci, 2001).

Sendo assim, o motivo da felicidade pode alterar de dia para dia, tal como Bendassolli (2007) afirmou. Segundo o autor, o que nos faz felizes hoje pode ser radicalmente diferente do que nos fará felizes amanhã; daí a dificuldade em alcançar, em definitivo, o grau da felicidade. O autor acrescenta que, enquanto a felicidade depender de bens materiais, *status* e poder, continuaremos a ser infelizes, pois, como os antigos afirmavam, o indivíduo não tem controlo sobre coisas externas a ele.

2.4. A Felicidade no Trabalho

Bendassolli (2007) afirma que a temática da felicidade no trabalho é percecionada como contraditória por muitas pessoas da sociedade, isto é, o trabalho e a felicidade são vistos como esferas opostas e, devido a isso, ainda está muito presente a ideia de que "quem trabalha não é feliz".

Nesse sentido, a felicidade no trabalho foi, durantemuito tempo, estudada sob um viés de negatividade, sendo o trabalho associado a um ambiente causador de doenças e problemas. Todavia, esta ideia acaba por ser absorvida pela modernidade, pois para alguns indivíduos o trabalho pode funcionar como fonte de escape para se distraírem dos problemas pessoais (Bendassolli, 2007). Ainda assim, para muitos indivíduos, o trabalho continua a ser uma fonte de sofrimento mental e/ou físico, quer devido à insatisfação com as funções desempenhadas, quer pelas condições de trabalho, pelas relações com chefias e colegas, ou ainda por motivos pessoais que não conseguem ser dissociados do contexto organizacional (Maslach & Leiter, 1997; Farooq et al., 2024).

Segundo Manka (2011, citado por Kaul & Sen, 2015) a felicidade no trabalho tem em consideração cinco determinantes: a organização, a comunidade envolvente, a liderança existente, o tipo de trabalho e, por fim, o próprio indivíduo. Este último tem um peso significativo comparativamente aos restantes determinantes.

Para se atingir a felicidade no trabalho em plenitude deverá existir um esforço do individuo e da organização. O trabalhador deve assegurar-se da adoção de uma postura proativa, responsável e acima de tudo adequada ao local de trabalho. Já a organização deve assumir o compromisso de manter um clima organizacional saudável, através da

implementação das seguintes medidas: feedback construtivo, atribuição de tarefas tendo em conta as competências dos trabalhadores e, por último, estabelecer uma comunicação eficaz e transparente com os trabalhadores (Farooq et al., 2024).

Para criar um ambiente de trabalho sustentável e saudável, é preciso existir um alinhamento entre os objetivos pessoais e os objetivos institucionais. Mas nem só as organizações passaram por uma mudança de mentalidade, também a abordagem sobre a felicidade no trabalho tem sofrido alterações ao longo dos tempos.

De acordo com a literatura, podemos dividir a felicidade no trabalho em três grandes perspetivas (Elpo & Lemos, 2022). A primeira designa-se "Psicologia Positiva", que baseia a sua ideologia na felicidade como sendo um sentimento positivo, que toda a gente procura atingir tanto a nível pessoal como a nível profissional (Fisher, 2010). Já a segunda designa-se Evolução do conceito de felicidade. Como o próprio nome indica, assenta na evolução do conceito, desde Aristóteles até à atualidade, ou seja, a felicidade é o bem mais desejado por todos os indivíduos. Já a última abordagem designa-se de Evolução do trabalho, segundo a qual o indivíduo procura atingir metas e ser valorizado no trabalho, um objetivo que muitos indivíduos têm como meta de vida. A principal ideia desta perspetiva é que, ao existir um propósito, o trabalhador sente-se realizado e completo, no ambiente de trabalho (Fisher, 2010).

Na linha da Psicologia Positiva, Fisher (2010) dividiu a Felicidade no trabalho em três níveis:

1. **Nível transitório:** neste são valorizados os sentimentos e as emoções, ou seja, é algo mais individual e da vida pessoal, isto é, são os fatores pessoais que interferem na Felicidade no trabalho;
2. **Nível pessoal**: neste encontramos as variações de interesses do indivíduo, ou seja, é neste nível que o indivíduo demonstra as suas ideias, os seus interesses; é também neste nível que se avalia a satisfação e o empenho do trabalhador.
3. **Unidade:** neste nível, o sentimento de Felicidade tem em vista o coletivo, isto é, a Felicidade no trabalho irá depender da relação que existe com os colegas de equipa/chefias.

Abdalla & Abdalla (2024) afirmam que embora o conceito de felicidade

organizacional tenha sido alvo de vários estudos, ainda existem algumas lacunas no que diz respeito a investigações acerca da definição do conceito e à identificação dos fatores que contribuem para a existência desta felicidade. Alguns autores Dutschke (2013), Fisher (2010), Dutschke et al. (2024) e Silva et al. (2020). têm procurado reverter estas lacunas, através de estudos realizados.

Um primeiro estudo foi realizado por Dutschke (2013) que visava identificar quais eram os fatores mais valorizados pelos trabalhadores para serem felizes no local de trabalho. Através deste estudo, o autor deparou-se com os seguintes resultados:

- Ambiente interno;
- Reconhecimento e a confiança que a organização tem pelo trabalhador;
- Desenvolvimento pessoal;
- Remuneração;
- Envolvimento pessoal.

O estudo revela que o reconhecimento, a possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional e o ambiente de trabalho têm um grande contributo para que se atinja a felicidade no trabalho. Embora a remuneração também seja importante, esta não aparece nos três primeiros grandes fatores (Dutschke, 2013).

Um segundo estudo foi realizado por Dutschke & Dias (2023). À semelhança da investigação anterior, esta tinha como objetivo final compreender quais os fatores que são considerados fulcrais para se atingir a felicidade no trabalho. Após o estudo, os autores depararam-se com as seguintes conclusões:

- Relacionamento no local de trabalho;
- Reconhecimento e respeito;
- Aprendizagem contínua e desenvolvimento pessoal;
- Sustentabilidade e equilíbrio trabalho-família;
- Liderança.

É, assim, possível concluir que, apesar da diferença temporal entre estudos, os

resultados obtidos são praticamente os mesmos, sendo a importância da variável monetária quase inexistente.

Ao longo do tempo, em particular em tempos de incerteza no mercado de trabalho, as organizações apresentam dificuldades em oferecer/aumentar os benefícios financeiros. No entanto, como vimos em ambos os estudos, os trabalhadores valorizam mais os benefícios individuais do que os benefícios financeiros/monetários (Dutschke, 2013; Dutschke & Dias, 2023).

2.5. A Relação entre Work-Life Balance e a Felicidade no Trabalho

O mercado de trabalho tem vindo a enfrentar alterações a vários níveis, mudanças sociais, culturais, económicas e tecnológicas, estas alterações estão a remodelar os padrões de emprego e a interação entre a vida pessoal e a vida profissional. Através do desenvolvimento da tecnologia, o espaço de trabalho e o horário laboral deixam de existir. Ou seja, os trabalhadores estão sempre ligados e em comunicação com a organização, isto torna-se uma barreira entre a separação da vida pessoal e profissional (Baba et al., 2025).

Esta barreira tem vindo a ser colmatada através da implementação de práticas/politicas formais, que promovem um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. O sucesso destas práticas só ocorre se existir uma mudança do pensamento organizacional e o apoio total das chefias diretas (Bradianto & Ekhsan, 2021).

Segundo Bradianto & Ekhsan (2021) a mudança de cultura da organização passa por desincentivar a realização de horas extra e a disponibilidade total extralaboral, caso contrário será praticamente impossível haver um equilíbrio entre o profissional e o pessoal.

Ao se depararem com estas questões, as organizações têm vindo a aplicar algumas políticas organizacionais que tem como objetivo ajudar os trabalhadores a reduzir o conflito entre a vida pessoal e a vida profissional (Helmle et al., 2014). A adoção de práticas de WLB por parte das empresas transmite aos trabalhadores um sentimento de pertença, mostra-lhes que são fundamentais para a organização e que esta terá sempre

como preocupação o bem-estar dos mesmos. Torna-se cada vez mais visível, a mudança de mentalidade das organizações relativamente à visão que têm acerca do trabalhador, (Bradianto & Ekhsan,2021) e (Baba et al., 2025).Ou seja, este antes era visto como uma peça/meio de produção (Taylorismo), no entanto, agora é visto como uma pessoa, com vida, com história, com desejos, com ambições, com motivações e necessidades (Elpo & Lemos, 2022).

O aumento da preocupação com o trabalhador surge quando as organizações percebem que cada vez mais existem trabalhadores com burnout, com aumento de níveis de stress, com esgotamento, com desmotivação e com níveis de desempenho muito baixos. (Bello et al., 2024). Segundo o autor, a partir desse momento as organizações percebem que o seu sucesso económico depende da felicidade dos seus trabalhadores. Apesar de manterem o seu nível de competitividade e os seus objetivos estratégicos em destaque, as mesmas passam a valorizar o bem-estar dos trabalhadores, pois sabem que aumentará os níveis de satisfação dos mesmos (Bello et al., 2024).

A felicidade no trabalho é influenciada por vários acontecimentos, sejam estes de curta ou de longa duração, relativos às condições de trabalho ou até mesmo ao ambiente existente na organização. Segundo Abdalla & Abdalla (2024) a felicidade no trabalho pode ser definida por três tópicos: a satisfação com as relações de trabalho, o progresso profissional e por último a valorização dada ao trabalhador. No entanto, também esta felicidade é influenciada por fatores/atributos dos indivíduos, tais como a personalidade, adaptação ao posto de trabalho, preferências e necessidades (Fisher, 2010).

Uma organização feliz é composta por trabalhadores com uma atitude mais positiva, motivados para trabalhar todos os dias, tornando-a uma organização respeitada e apreciada pela comunidade local (Baker et al.,2006) e (Bello et al., 2024).

Vários estudos, como os de Allen et al. (2000), Farooq et al. (2024), Rene (2020) e Sirgy & Lee (2018), revelam que se os trabalhadores forem mais felizes no trabalho, acabam por ser mais produtivos e contribuir para um melhor desempenho da organização, sendo assim fundamental atingir a felicidade organizacional.

Segundo Helmle et al. (2014) ao serem implementadas políticas de WLB eficazes haverá consequências positivas para a organização, pois diminuirá o custo com a

rotatividade de pessoal, o que trará um aumento significativo da produtividade. Ou seja, quando existe uma harmonia entre o domínio pessoal e domínio profissional os trabalhadores estarão mais felizes e consequentemente mais motivados. Ao se conquistar o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, atinge-se uma vida saudável, feliz e bem-sucedida. Este tornou-se um objetivo para grande parte dos indivíduos, que ambicionam ter uma boa qualidade de vida (Abdalla & Abdalla, 2024).

A relação entre o Work-Life Balance e a felicidade no trabalho pode ser compreendida através de diferentes mecanismos. A existência de um equilíbrio entre as esferas permite reduzir o conflito existente entre o trabalho e a vida pessoal, contribuindo para a diminuição dos níveis elevados de stress e burnout, fatores que estão diretamente associados ao bem-estar dos trabalhadores (Allen et al., 2000; Sirgy & Lee, 2018). Neste sentido, o stress pode assumir um papel mediador nesta relação, na medida em que níveis mais baixos de stress tendem a fomentar níveis mais elevados de felicidade no trabalho. No entanto, importa salientar que a existência de políticas de equilíbrio não garante a sua eficácia, uma vez que a cultura organizacional e o suporte das chefias podem influenciar o sucesso destas práticas (Bello et al., 2024) e (Kashyap et al., 2016).

Perante isto, é fundamental que as organizações e os líderes continuem a fomentar programas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, tendo como objetivo alcançar a felicidade e a satisfação dos trabalhadores a longo prazo (Bello et al., 2024) (Kashyap et al., 2016).

Capítulo III- Metodologia

O presente capítulo apresenta o paradigma onde se inscreve este estudo de natureza quantitativa, a técnica de recolha de dados, o tipo de amostra usada nesta investigação, o instrumento de recolha de dados e os procedimentos usados.

3.1. Tipo de estudo

O estudo é de natureza quantitativa, inserindo-se no paradigma positivista, cuja abordagem se baseia em factos observáveis e mensuráveis. Neste sentido, justifica-se a utilização de amostras de grande dimensão (Saccol, 2009), de modo a garantir maior robustez dos resultados.

Saunders et al. (2009) afirmam que a metodologia quantitativa visa ainda a análise da relação entre variáveis, que, neste estudo, será a relação entre WLB e a felicidade no trabalho.

3.2. Técnica e Instrumento de Recolha de Dados

A técnica de recolha de dados utilizada neste estudo foi o inquérito por questionário, recorrentemente utilizado em investigações de natureza quantitativa, uma vez que visa a recolha e análise de dados passiveis de quantificação (Bryman, 2016). Para a elaboração do questionário recorremos a duas escalas de medida previamente validadas na literatura.

3.2.1. Questionário Sociodemográfico e profissional

O questionário sociodemográfico e profissional permitiu caracterizar a amostra, no que se refere a: género, faixa etária, estado civil, dependentes, antiguidade na empresa, tipo e regime de trabalho.

3.2.2. Work-life balance

A variável Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal foi medida através da escala Work-Life Balance desenvolvida por Fisher-McAuley et al. (2003) e posteriormente validada por Hayman (2005). Para avaliar o WLB no presente estudo irá recorrer-se á versão adaptada por Coelho (2020). Esta escala é constituída por 15 itens e visa avaliar três dimensões do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal: (1) Interferência do trabalho com a vida pessoal, (2) interferência da vida pessoal com o trabalho e por último (3) melhoria da vida pessoal e profissional. Na Tabela 1, podem ver-se os itens utilizados para medir o WLB, organizados de acordo com as respetivas dimensões.

Foi utilizada uma escala de tipo *Likert*, de cinco pontos, que varia de "1= Discordo totalmente" a "5= Concordo totalmente".

Tabela 1-Escala de Work-life Balance

Interferência do trabalho na vida pessoal
A minha vida pessoal sofre por causa do meu trabalho
O meu trabalho dificulta a minha vida pessoal
As minhas necessidades pessoais são negligenciadas devido ao trabalho
Suspendo a minha vida pessoal devido ao meu trabalho
Perco atividades pessoais por causa do meu trabalho
Luto para conciliar o trabalho e o meu tempo pessoal
Estou feliz com a quantidade de tempo que tenho para as atividades pessoais
Interferência da vida pessoal no trabalho
A minha vida pessoal esgota a minha energia para trabalhar
Estou demasiado cansado para ser eficaz no trabalho
O meu trabalho sofre por causa da minha vida pessoal
É difícil trabalhar por causa dos meus assuntos pessoais
Melhorias no trabalho e na vida pessoal
A minha vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho
O meu trabalho dá-me energia para as minhas atividades pessoais
Tenho melhor humor no trabalho por causa da minha vida pessoal
Tenho melhor humor por causa do meu trabalho

3.2.3. Felicidade no Trabalho

Para avaliar a felicidade no trabalho recorreu-se à escala *Shorted Happiness at Work Scale* (SHAW), validada por Feitor, Martins e Borges (2022). Esta escala integra nove itens, relativos às dimensões de engagement (com foco nos sentimentos no local de trabalho), satisfação no trabalho (avalia as condições de trabalho percebidas), e empenhamento organizacional afetivo (avalia sentimentos como afeto, pertença e responsabilidade para com a organização). A Tabela 2 apresenta os itens da escala utilizados para medir a felicidade no trabalho, agrupados nas respetivas dimensões.
Adotou-se uma escala de tipo *Likert*, de cinco pontos, que varia de "1= Discordo totalmente" a "5= Concordo totalmente".

Tabela 2-Escala de Felicidade no Trabalho

Engajamento
No meu trabalho sinto-me com força e energia
Estou entusiasmado com o meu trabalho
Quando estou a trabalhar o tempo passa mais rápido
Satisfação no trabalho
Estou satisfeito com o tipo de trabalho que executo
Estou satisfeito com o salário que recebo pelo meu trabalho
Estou satisfeito com as oportunidades de carreira que existem no meu trabalho
Empenhamento organizacional afetivo
Seria muito feliz se continuar a trabalhar nesta empresa até ao fim da minha carreira
Sinto-me emocionalmente ligado(a) a esta empresa
Tenho um forte sentimento de pertença a esta empresa

3.3 Participantes

O estudo foi realizado a partir de um método de amostragem por conveniência (Gil, 1987) e voluntária, que consiste na seleção de elementos/participantes a que a pesquisadora tem acesso com mais facilidade. Ou seja, a pesquisadora procura pessoas que se disponham a participar no estudo, mas não se entende por um público-alvo

específico (Gil, 1987).

Embora não seja definida de forma aleatória, considera-se como público-alvo trabalhadores ativos no mercado de trabalho há, pelo menos, seis meses. Este requisito deve-se ao facto de se entender que estes podem fornecer dados relevantes sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional e a felicidade no trabalho.

3.4. Método de análise de dados

A análise dos dados foi efetuada através do Software IBM SPSS, versão 31.

Os dados da caraterização da amostra foram analisados e resumidos em frequências e percentagens. Já os dados quantitativos foram submetidos a testes de estatística descritiva. Esta será representada em tabelas, que apresentam a média e o desvio padrão das variáveis estudadas.

Para a análise da confiabilidade das escalas utilizadas no questionário, recorreu-se ao Alfa de *Cronbach*, este é, segundo Marôco (2007) e Coutinho (2013) a medida de consistência interna mais indicada para instrumentos com a escala de *Likert*.

Finalmente, os dados foram ainda submetidos a análise bivariada, com o objetivo de avaliar a força e o sinal das associações estatisticamente significativas entre as variáveis do estudo, em particular o WLB e a felicidade no trabalho.

Capítulo IV- Apresentação dos resultados

Neste capítulo são apresentados e discutidos os principais resultados obtidos através da recolha de dados.

4.1. Caraterização da amostra

4.1.1. Dados sociodemográficos

A caraterização da amostra quanto à distribuição por género é apresentada na Tabela 3. A maioria dos respondentes é do sexo feminino (n =152, que corresponde a 80,4%), pelo que uma minoria dos respondentes é do sexo masculino e apresentou uma percentagem menor (n=37, que corresponde a 19,6%). A amostra revela uma prevalência do género feminino.

Tabela 3-Caraterização da amostra segundo o género

Género		
Sexo	**Frequência**	**Percentagem**
Feminino	152	80,4
Masculino	37	19,6
Total		**189**

A Tabela 4 apresenta a distribuição da amostra, tendo em conta a sua faixa etária. Através da mesma tabela é possível verificar que existe um destaque para a faixa etária dos 26-35 anos (n=54, que corresponde a 28,6%). É possível observar que 44 inquiridos se inserem na faixa etária dos 18-25 anos (23,3%). Logo de seguida encontram-se os indivíduos da faixa etária dos 36-45 anos (22,2%). Embora haja menos inquiridos na faixa etária dos 46-55 anos (20,1%), é no intervalo 56-65 anos que se encontra o menor número de inquiridos, que corresponde a 5,8% da nossa amostra.

Tabela 4- Caraterização da amostra segundo a faixa etária

Faixa etária	Faixa etária	
	Frequência	Percentagem
18-25	44	23,3
26-35	54	28,6
36-45	42	22,2
46-55	38	20,1
56-65	11	5,8

A Tabela 5, apresenta a distribuição da amostra segundo o estado civil. Através da mesma tabela, é possível observar que os solteiros prevalecem nesta amostra (n=86, correspondentes a 45,5%). A seguir, aparecem os inquiridos casados, que correspondem a 63 dos 189 inquiridos (33,3%). Já os inquiridos que se encontram em união de facto representam 15,9%, o que equivale a 30 indivíduos. Por último, aparecem os indivíduos divorciados que representam 10 dos 189 inquiridos (5,3%).

Tabela 5- Caraterização da amostra segundo o estado civil

Estado civil	Estado civil	
	Frequência	Percentagem
Solteiro	86	45,5
Casado	63	33,3
Divorciado	10	5,3
União de facto	30	15,9

A Tabela 6 representa a existência de inquiridos com filhos na amostra. Através da tabela seguinte, é possível constatar que 100 dos 189 inquiridos tem dependentes a seu cargo. Ou seja, na nossa amostra prevalecem os inquiridos com filhos.

Tabela 6- Caraterização da amostra segundo a existência de dependentes

Filhos	Filhos	
	Frequência	Percentagem
Sim	100	52,9
Não	89	47,1

4.1.2. Dados profissionais

A Tabela 7, apresenta a modalidade do horário de trabalho dos inquiridos. Através desta tabela, observamos que existe uma prevalência do horário de trabalho regular, com 140 (74,1%) dos 189 inquiridos a assinalarem esta opção de resposta. Os restantes inquiridos encontram-se distribuídos pelas outras modalidades de horários. Ou seja, 30 indivíduos inserem-se no trabalho flexível, e os restantes 19 inquiridos têm trabalho por turnos, constituindo a minoria.

Tabela 7- Caraterização da amostra segundo a modalidade do horário de trabalho

Modalidade do horário de trabalho	Tipo de trabalho	
	Frequência	Percentagem
Flexível	30	15,9
Regular (8h/dia)	140	74,1
Turnos	19	10,1

A Tabela 8, apresenta a modalidade de trabalho dos inquiridos. A tabela mostra uma prevalência do trabalho presencial (n=157, 83,1%). A restante amostra encontra-se distribuída pelos restantes regimes. O regime híbrido é representado por 26 inquiridos, o que corresponde a 13,8% da amostra. Já o regime remoto é representado por 5 elementos, o que corresponde a 2,6%. Por último, e apenas representado por um único inquirido, aparece o regime de teletrabalho.

Tabela 8- Caraterização da amostra segundo a modalidade de trabalho

Modalidade de trabalho	Regime de trabalho	
	Frequência	Percentagem
Híbrido	26	13,8
Presencial	157	83,1
Remoto	5	2,6
Teletrabalho	1	0,5

A Tabela 9 representa a antiguidade que os inquiridos têm na empresa atual. Através desta tabela, é possível observar um predomínio dos indivíduos que se encontram na empresa dos dois aos cinco anos, o que corresponde a 67 (35,4%) dos 189

inquiridos. De seguida, aparecem os inquiridos que estão na empresa atual há menos de um ano (vale reforçar a ideia de que a amostra tinha como exigência trabalharem há mais de seis meses na empresa atual). Sendo assim, estes 49 elementos encontram-se na empresa há mais de seis meses e há menos de doze meses. Verificamos ainda que os restantes inquiridos se encontram distribuídos pelos seguintes limites de tempo, entre os seis e os dez anos, encontramos 20 (10,6%) dos 189 inquiridos. Ainda com estes mesmos valores encontramos os inquiridos que se encontram na empresa há mais de 21 anos.

Tabela 9- Caraterização da amostra segundo a antiguidade

Antiguidade	Tempo na empresa	
	Frequência	Percentagem
Menos de 1 ano	49	25,9
2-5 anos	67	35,4
6-10 anos	20	10,6
11-15 anos	15	7,9
16-20 anos	18	9,5
Mais de 21 anos	20	10,6

4.2. Consistência interna das escalas

Para avaliação da fiabilidade dos instrumentos de medida utilizados no estudo, nomeadamente WLB e Felicidade no trabalho, foi utilizado o alfa de Cronbach (α).

Pestana & Gageiro (2008) afirmam que os valores a seguir referidos deverão ser comprovados para que se garanta a fiabilidade dos instrumentos:

- superior a 0,9, a consistência é excelente;
- entre 0,8 e 0,9, a consistência é boa;
- entre 0,7 e 0,8, a fiabilidade é aceitável;
- entre 0,6 e 0,7 a fiabilidade é questionável;
- entre 0,5 e 0,6 a fiabilidade é pobre;
- menor que 0,5, a fiabilidade é inaceitável.

É através destes valores que se vai avaliar a consistência das medidas usadas,

designadamente às escalas e às subescalas.

A Tabela 10 apresenta os valores do alfa de Cronbach obtidos. A escala de Work-life balance apresenta uma fiabilidade boa (0,83). A subescala da interferência do trabalho na vida pessoal, apresenta um valor de fiabilidade bom (0,89), já a subescala da interferência da vida pessoal no trabalho, apresenta uma fiabilidade aceitável (0,73), por último, também a subescala das melhorias na vida pessoal e profissional apresenta uma fiabilidade aceitável (0,78). Por outro lado, a escala da Felicidade no trabalho apresenta uma fiabilidade excelente (0,9). A subescala engajamento, apresenta um valor de fiabilidade boa (0,85), já a segunda subescala relativa à satisfação no trabalho apresenta um valor de fiabilidade aceitável (0,76), no que diz respeito à última subescala designada de empenhamento organizacional afetivo esta apresenta uma fiabilidade boa (0,88). Ou seja, esta escala mede consistentemente a felicidade percebida dos trabalhadores.

Tabela 10-Valores do alfa de Cronbach

Instrumentos	Alfa de Cronbach
Work-Life Balance	**0,83**
1- Interferência do trabalho na vida pessoal	0,89
2- Interferência da vida pessoal no trabalho	0,73
3- Melhorias na vida pessoal e profissional	0,78
Felicidade no trabalho	**0,90**
4- Engajamento	0,85
5- Satisfação no trabalho	0,76
6- Empenhamento organizacional afetivo	0,88

4.3. Estatística descritiva

Para proporcionar uma compreensão mais detalhada das caraterísticas das escalas utilizadas nesta investigação, são apresentadas, nas tabelas seguintes, as estatísticas descritivas das variáveis em estudo.

No que diz respeito à escala de Work-life balance, como já foi referido, esta encontra-se dividida em três subescalas, cujas médias e desvios-padrão são apresentados da Tabela 11.

Na dimensão interferência do trabalho na vida pessoal, as médias variam entre 2,70 e 3,21, sugerindo assim que os inquiridos apresentam níveis moderados de interferência do trabalho na vida pessoal. Os valores mais elevados verificam-se nos itens “Luto para conciliar o trabalho e o meu tempo pessoal” (M=3,21) e “A minha vida pessoal sofre por causa do meu trabalho" (M=3,14), o que demonstra que os inquiridos sentem dificuldades na conciliação entre as duas esferas.

A segunda análise realizou-se à interferência da vida pessoal no trabalho, em que as médias variam entre 1,77 e 2,13, o que revela que existem níveis baixos de interferência da vida pessoal na vida profissional. O item onde a média se verificou ser mais alta é “Estou demasiado cansado para ser eficaz no trabalho” (M=2,13), já o valor mais baixo foi registado em “É difícil trabalhar por causa dos meus assuntos pessoais” (M=1,77). Ou seja, os resultados sugerem um impacto reduzido da vida pessoal no desempenho profissional.

A última análise incidiu na dimensão das melhorias entre trabalho e a vida pessoal, que avalia os efeitos positivos que um domínio pode exercer sobre outro. Neste caso as médias variam entre 2,58 e 3,39 verificando-se que o item com valor mais elevado corresponde a “A minha vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho” (M=3,39). Estes resultados sugerem uma tendência moderada de influência positiva da vida pessoal no desempenho profissional.

Tabela 11-Análise descritiva da escala de WLB

Interferência do trabalho na vida pessoal	**Média**	**Desvio padrão**
A minha vida pessoal sofre por causa do meu trabalho (1)	3,14	1,22
O meu trabalho dificulta a minha vida pessoal (2)	2,86	1,17
As minhas necessidades pessoais são negligenciadas devido ao trabalho (3)	2,72	1,18
Suspendo a minha vida pessoal devido ao meu trabalho (4)	2,70	1,16
Perco atividades pessoais por causa do meu trabalho (5)	2,85	1,28
Luto para conciliar o trabalho e o meu tempo pessoal (6)	3,21	1,29
Estou feliz com a quantidade de tempo que tenho para as atividades pessoais (7)	2,78	1,14
Interferência da vida pessoal no trabalho	**Média**	**Desvio padrão**
A minha vida pessoal esgota a minha energia para trabalhar (8)	2,07	1,04
Estou demasiado cansado para ser eficaz no trabalho (9)	2,13	1,00
O meu trabalho sofre por causa da minha vida pessoal (10)	1,91	0,93
É difícil trabalhar por causa dos meus assuntos pessoais (11)	1,77	0,82

Melhorias no trabalho e na vida pessoal	Média	Desvio padrão
A minha vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho (12)	3,39	0,99
O meu trabalho dá-me energia para as minhas atividades pessoais (13)	2,58	1,08
Tenho melhor humor no trabalho por causa da minha vida pessoal (14)	3,34	1,13
Tenho melhor humor por causa do meu trabalho (15)	2,83	1,11

A escala da felicidade no trabalho encontra-se dividida em três construtos. O primeiro construto, referente ao engajamento, apresenta médias que variam entre 3,41 e 3,51, o que sugere um nível moderado de engajamento.

Relativamente ao segundo construto, que aborda a satisfação no trabalho, é possível constatar que, em geral, os inquiridos se sentem realizados com o trabalho que executam destacando-se o item "Estou satisfeito com o tipo de trabalho que executo (M=3,56). No entanto, existem fragilidades ao nível da satisfação com o salário (M=2,76) e das oportunidades de progressão na carreira (M=2,78).

Por último, no terceiro construto referente ao empenhamento organizacional afetivo, as médias variam entre 2,90 e 3,30. Isto sugere que, apesar de existir um vínculo moderado com a organização (M=3,30), a intenção de permanência na organização até ao final da carreira é colocada em causa por grande parte dos inquiridos (M=2,90).

De uma forma geral, os resultados indicam níveis moderados de felicidade no trabalho entre os inquiridos.

Tabela 12-Análise descritiva da escala da felicidade no trabalho

Engajamento	Média	Desvio padrão
No meu trabalho sinto-me com força e energia (F1)	3,48	0,96
Estou entusiasmado com o meu trabalho (F2)	3,41	1,12
Quando estou a trabalhar o tempo passa mais rápido (F3)	3,51	1,06
Satisfação no trabalho	**Média**	**Desvio padrão**
Estou satisfeito com o tipo de trabalho que executo (F4)	3,56	1,19
Estou satisfeito com o salário que recebo pelo meu trabalho (F5)	2,76	1,26
Estou satisfeito com as oportunidades de carreira que existem no meu trabalho (F6)	2,78	1,26
Empenhamento organizacional afetivo	**Média**	**Desvio padrão**
Seria muito feliz se continuar a trabalhar nesta empresa até ao fim da minha carreira (F7)	2,90	1,31

Sinto-me emocionalmente ligado(a) a esta empresa (F8)	3,29	1,23
Tenho um forte sentimento de pertença a esta empresa (F9)	3,30	1,18

4.4. Análise de Correlações

As tabelas elaboradas abaixo apresentam as correlações entre as variáveis do estudo. Esta análise permite identificar associações entre variáveis, quantificando a direção e intensidade da relação (Marôco,2007). O coeficiente de correlação utilizado para estas análises é o de Pearson.

Segundo Marôco (2007) o critério para determinar a força da associação entre as variáveis, rege-se da seguinte forma:

- coeficiente inferior a 0,29, a correlação é considerada fraca;
- coeficiente entre 0,3 e 0,49, a correlação é considerada moderada;
- coeficientes superiores a 0,5, a correlação é considerada forte.

Foi através deste critério que foram avaliadas as correlações existentes entre as variáveis em estudo.

4.4.1. Análise de correlações entre as subescalas da Felicidade no trabalho e as subescalas de Work-life balance

Através da análise de correlação de Pearson apresentada na tabela seguinte, verificamos que existem padrões de associação mais fortes e outros mais fracos, alguns deles estatisticamente significativos.

No que diz respeito à interferência do trabalho na vida pessoal é possível verificar que esta está negativamente correlacionada com o engajamento ($r = -0,188$, $p < 0,01$), com a satisfação no trabalho ($r = -0,219$, $p < 0,01$), com o empenhamento organizacional afetivo ($r = -0,172$, $p < 0,05$). Ou seja, isto mostra que quanta maior for a interferência do trabalho na vida pessoal menor será a satisfação no trabalho, o empenhamento afetivo e o envolvimento com a organização. Já no que diz respeito à interferência da

vida pessoal no trabalho, esta apenas se encontra correlacionada negativamente com o engajamento/envolvimento no trabalho ($r = -0,238$, $p < 0,001$).

As variáveis engajamento, satisfação no trabalho e empenhamento organizacional afetivo apresentam correlações positivas fortes entre si (r varia entre 0,506 e 0,724, $p < 0,001$). Ou seja, quando maior for o envolvimento no trabalho, maior será a satisfação e o compromisso organizacional.

Por sua vez a variável melhorias no trabalho e na vida pessoal, apresenta correlações positivas com o engajamento ($r = 0,582$, $p < 0,001$), satisfação no trabalho ($r = 0,472$, $p < 0,001$) e com o empenhamento organizacional ($r = 0,385$, $p < 0,001$). No entanto, é visível a existência de uma correlação negativa significativa com a interferência do trabalho na vida pessoal ($r = -0,264$, $p < 0,001$), isto sugere que quanto maior for a interferência da vida profissional na vida pessoal, menor tende a ser a perceção de melhorias entre trabalho e vida pessoal.

Tabela 13- Matriz de correlações

Instrumentos	Correlação	Interferência do trabalho na vida pessoal	Interferência da vida pessoal no trabalho	Engajamento	Satisfação no trabalho	Empenhamento organizacional afetivo	Melhorias no trabalho e na vida pessoal
Interferência do trabalho na vida pessoal	Correlação de Pearson			-,188**	-,219**	-,172*	-,264***
	Sig. (2 extremidades)			0,010	0,002	0,018	0,000
Interferência da vida pessoal no trabalho	Correlação de Pearson	,149*			-0,131	0,016	-0,090
	Sig. (2 extremidades)	0,040			0,072	0,828	0,219
Engajamento	Correlação de Pearson	-,188**	-,238***			,506***	,582***
	Sig. (2 extremidades)	0,010	0,001			0,000	0,000
Satisfação no trabalho	Correlação de Pearson	-,219**	-0,131	,724***			,472***
	Sig. (2 extremidades)	0,002	0,072	0,000			0,000
Empenhamento organizacional afetivo	Correlação de Pearson	-,172*	0,016	,506***	,652***		
	Sig. (2 extremidades)	0,018	0,828	0,000	0,000		
Melhorias no trabalho e na vida pessoal	Correlação de Pearson	-,264***	-0,090	,582***	,472***	,385***	
	Sig. (2 extremidades)	0,000	0,219	0,000	0,000	0,000	

Através da análise de correlação de Pearson apresentada na tabela seguinte, verificamos que existe uma relação entre WLB e a felicidade no trabalho.

Verificamos a existência de uma correlação positiva moderada e significativa entre estas duas variáveis (r = 0,404, p = 0,001). Ou seja, níveis elevados de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional estão associados a valores mais altos de felicidade no trabalho.

Tabela 14- Correlações WLB e Felicidade no trabalho

Instrumentos	Correlação	WLB	Felicidade no trabalho
WLB	Correlação de Pearson Sig. (2 extremidades)		0,404 0,001

Capítulo V- Discussão dos resultados

Os resultados obtidos sugerem a existência de uma relação positiva moderada entre o equilíbrio da vida profissional e pessoal e a felicidade no trabalho, evidenciando que níveis mais elevados de equilíbrio entre as esferas estão associados a maiores níveis de felicidade no cenário laboral.

Esta evidência vai ao encontro da literatura já existente, uma vez que reforça o papel crucial que a harmonia entre trabalho e a vida pessoal desempenha para os trabalhadores, que consequentemente apresentam níveis mais elevados de bem-estar e satisfação (Bendassolli, 2007; Fisher, 2010). De facto, quando os indivíduos conseguem gerir de forma eficaz as exigências pessoais e profissionais, tendem a experienciar níveis mais elevados de realização pessoal/profissional e níveis menores de stress.

Através dos resultados obtidos reforça-se a importância que as organizações podem ter relativamente à felicidade dos seus trabalhadores, através da implementação de políticas promotoras de Work-life Balance, como a flexibilidade laboral, o apoio à conciliação entre esferas e a promoção de um clima organizacional saudável (Bello et al., 2024; Bradianto & Ekhsan, 2021; Guerreiro & Pereira, 2006).

Apesar destes resultados, importa considerar que a relação identificada é de natureza moderada, o que sugere que outros fatores poderão igualmente influenciar a felicidade no trabalho.

Neste sentido, torna-se pertinente analisar de forma mais detalhada as diferentes dimensões do Work-Life Balance e a sua relação com os construtos da felicidade no trabalho. Assim, após a análise da correlação entre a interferência do trabalho na vida pessoal com os construtos da felicidade no trabalho (engajamento, satisfação no trabalho e empenhamento organizacional afetivo) verificou-se que níveis mais elevados do conflito entre os domínios estão associados a consequências negativas a nível organizacional.

Este resultado pode ser explicado pelo facto da existência da interferência do trabalho na vida pessoal gerar desgaste emocional, dificuldade em gerir as exigências pessoais e profissionais, o que consequentemente compromete o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores (Bello et al., 2024; Rene, 2020).

Estes resultados vão ao encontro da literatura, visto que a presença do conflito entre a vida profissional e a vida pessoal está associada a níveis mais baixos de motivação, satisfação e compromisso organizacional (Kossek & Ozeki, 1998; Haar et al., 2014; Greenhaus et al., 2003).

Adicionalmente procedeu-se à examinação da interferência da vida pessoal no trabalho e a sua relação com os construtos da felicidade no trabalho.

Relativamente à correlação existente entre a interferência da vida pessoal no trabalho e o construto engajamento ($r = –0,238$, $p < 0,001$), observou-se que níveis mais elevados de interferência estão associados a níveis mais baixos de envolvimento no trabalho.

Este resultado pode ser explicado pelo facto de as exigências e tensões provenientes da vida pessoal esgotarem recursos emocionais e cognitivos do individuo (capacidade de resposta, criatividade, argumentação, interesse e motivação) reduzindo assim a sua capacidade de se envolver na totalidade nas atividades laborais.

Os resultados vão ao encontro da literatura, uma vez que o conflito proveniente da vida pessoal tende a percecionar no indivíduo uma maior desmotivação e uma menor dedicação ao trabalho (Frone ,2003). Assim, quando os indivíduos enfrentam dificuldades em gerir as exigências da vida pessoal, tendem a apresentar níveis baixos de energia, interesse e envolvimento no contexto laboral.

Estes resultados reforçam a importância do engajamento enquanto dimensão central da felicidade no trabalho e permitem aprofundar a compreensão das relações entre os diferentes construtos.

Schaufeli e Bakker (2004) defendem que níveis mais elevados de engajamento funcionam como impulsionador para aumentar as atitudes laborais positivas (satisfação, motivação, desempenho e compromisso). Esta relação foi confirmada no presente estudo, no qual os construtos (engajamento, satisfação no trabalho e empenhamento organizacional afetivo) apresentaram correlações positivas fortes entre si (r entre 0,506 e 0,724; $p < 0,001$).

De forma global, os resultados obtidos neste estudo evidenciam a relevância do equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal na promoção da felicidade no trabalho, bem como o impacto negativo que o conflito entre os domínios exerce sobre os vários construtos analisados.

Verifica-se então, que tanto o Work-life Balance como as suas dimensões desempenham um papel relevante na explicação da felicidade laboral, reforçando assim a importância/necessidade de existir uma abordagem organizacional centrada no bem-estar dos trabalhadores.

Na generalidade, os resultados permitem concluir que a implementação de práticas e políticas organizacionais que favoreçam o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e que consequentemente reduzam a existência do conflito entre as duas esferas, poderão a longo prazo contribuir significativamente para o aumento do engajamento, da satisfação no trabalho e do empenhamento organizacional afetivo, bem como para níveis mais elevados de felicidade no trabalho.

Capítulo VI- Conclusões

O presente estudo teve como principal objetivo verificar a existência de relação entre Work-Life Balance e a felicidade no trabalho.

Através da aplicação de um questionário a trabalhadores que se encontram no mercado de trabalho conseguimos avaliar a perceção dos mesmos relativamente a estas variáveis. Foram obtidas 189 respostas, que após análise, permitiram concluir que existe uma relação entre o Work-Life Balance e a felicidade no trabalho.

Os resultados evidenciam que esta relação é positiva e estatisticamente significativa. Ou seja, níveis mais elevados de equilíbrio tendem a estar associados a maiores níveis de felicidade laboral. Estes resultados indicam, assim, a existência de uma associação positiva entre as variáveis analisadas.

Estes resultados reforçam a importância das organizações valorizarem e promoverem práticas que favoreçam o equilíbrio entre estas esferas, uma vez que a existência de trabalhadores, mais felizes, mais motivados e mais empenhados trará benefícios significativos a longo prazo para a empresa.

Embora muitas empresas apresentem ainda alguma hesitação na implementação de medidas que promovam o Work-Life Balance muitas vezes por receio das consequências, frequentemente associada ao receio de possíveis impactos na gestão organizacional, como a perceção da redução do controlo sobre os horários de trabalho ou dificuldades na coordenação de equipas, diversos estudos incluindo o presente, demonstram que os benefícios que surgem da implementação destas práticas tendem a superar as eventuais hesitações iniciais. Assim, a promoção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal revela-se vantajosa tanto para as organizações como para os seus trabalhadores.

6.1. Limitações do estudo

Tal como outros estudos também este se deparou com algumas limitações.

Uma limitação prende-se com a composição da amostra, verificando-se uma predominância de participantes do sexo feminino, o que evidencia uma discrepância significativa relativamente aos participantes do sexo masculino. Esta assimetria pode

introduzir um viés nos resultados obtidos.

Adicionalmente, importa salientar que a amostra é de natureza não probabilística, o que constitui, por si só, uma limitação à generalização dos resultados, apesar de se ter obtido um total de 189 respostas.

Por fim, o facto de os dados terem sido recolhidos através de um questionário reflete a subjetividade dos participantes, bem como a sua interpretação individual das questões, o que poderá ter influenciado a análise e interpretação dos resultados.

Estas limitações devem ser consideradas na interpretação dos resultados e em estudos futuros.

6.2. Sugestões para investigações futuras

Considerando as limitações apresentadas neste estudo, para trabalhos futuros, sugere-se a utilização de amostras mais alargadas e mais equilibradas no que concerne ao género, de forma a garantir uma maior representatividade das opiniões e perceções masculinas sobre a temática aqui estudada. Também seria bastante interessante realizar este estudo tendo em conta diferentes setores de atividade, talvez a perceção de trabalhadores de produção versus a perceção de trabalhadores administrativos, visto que as medidas de Work-life balance são mais comummente implementadas em trabalhos/funções administrativas.

Outra sugestão passaria por utilizar uma metodologia diversificada, com recurso aos métodos mistos. Desta forma, seria possível analisar de uma forma mais aprofundada as perceções que os participantes têm acerca das duas variáveis em estudo.

Adicionalmente, seria pertinente explorar a relação entre o Work-life balance e outras variáveis relevantes, como a autonomia no trabalho, o bem-estar psicológico e o stress laboral.

Por fim, espera-se que o presente estudo contribua para a literatura existente ao evidenciar empiricamente a relação entre Work-life balance e a felicidade no trabalho, constituindo uma base para investigações futuras nesta área.

Referências Bibliográficas

Abdalla, A. A., & Abdalla, Y. A. (2024). *Impact of happiness at work, work–life balance on employees' citizenship behaviours* (pp. 423–434). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-54009-7

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research*. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278

Andrade, C. (2015). *Trabalho e vida pessoal: Exigências, recursos e formas de conciliação*. *DEDiCA. Revista de Educação e Humanidades*, (8), 117–130. https://doi.org/10.30827/dreh.v0i8.6913

Baba, M. M., Krishnan, C., & Goswami, N. G. (2025). A five-decade analysis of work-life balance amongwomen through systematic literature review and bibliometric analysis. Future Business Journal, 11(1),162 DOI: 10.1186/s43093-025-00584-w

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). A influência do equilíbrio entre vida profissional e pessoal no desempenho dos funcionários, mediada pelo compromisso organizacional. Jesya (Revista de Economia e Economia Islâmica), 4(2), 951-962.

Baker, D., Greenberg, C., & Hemingway, C. (2006). *What happy companies know*. Pearson Education.

Barik, P., & Pandey, B. B. (2017). Review of Literature on Work Life Balance Policies and Practices. *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*, 7(6),15. https://doi.org/10.5958/2249-7307.2017.00067.6

Bello, B. G., Tula, S. T., Omotoye, G. B., Kess-Momoh, A. J., & Daraojimba, A. I. (2024). Equilíbrio entre vida profissional e pessoal e o seu impacto nas organizações modernas: Uma revisão de RH. World Journal of Advanced Research and Reviews, 21(1), 1162-1173.

Bendassolli, P. (2007). Felicidade e trabalho. *Gv Executivo,* 6(4), Artigo 4. https://doi.org/10.12660/gvexec.v6n4.2007.34637

Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.

Coelho, J. R. F. (2020). *Work engagement e a vida pessoal: Um estudo numa instituição pública* (Dissertação de mestrado). Universidade do Minho.

Coutinho, C. (2013). Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas. Almedina.

Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189

Dhas, D. B. (2015). A Report On The Importance Of Work-Life Balance. International Journal of Applied Engineering Research, 10(9), 21659–21665. Retirado de: https://www.researchgate.net/publication/282685585

Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. Revista *Estudios Empresariales*. Universidade Jaen. Espanha. https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/819

Dutschke, G., & Dias, Á. L. (2023). Felicidade Organizacional: Organizações felizes são mais sustentáveis (1 ed.). Editora RH

Dutschke, G., Dias, Á., Guillen-Gestoso, C., & Sánchez-Sevilla, S. (2024). Factors contributing to organizational happiness: Content, exploratory and confirmatory factorial analysis. European Journal of International Management, 22(3), 376-406.

doi:10.1504/EJIM.2021.10037607

Elpo, P., & Lemos, D. (2022). Felicidade no trabalho: Conceitos, elementos antecessores e temas transversais. *Perspectivas Contemporâneas,17*(1),1–19. https://doi.org/10.54372/pc.2022.v17.3253

Farooq, F., Mohammad, S. S., Nazir, N. A., & Shah, P. A. (2024). Happiness at work: A systematic literature review. International Journal of Organizational Analysis, 32(10), 2236-2255. doi:10.1108/IJOA-08-2023-3902

Feitor, S.; Martins, T.; Borges, E. (2022) .Shorted Happiness at Work Scale: Psychometric Proprieties of the Portuguese Version in a Sample of Nurses. Int. J. Environ. Res. Public Health 2023, 20, 658. https://doi.org/ 10.3390/ijerph20010658

Felstead, A., Gallie, D., & Green, F. (2002). *Work skills in Britain 1986–2001.* DfES Publications

Ferreira, Sandra & Caetano, Ana & Miranda, Mayara. (2023). O devir da gestão de pessoas pós-pandemia da COVID-19. DOI: https://doi.org/10.21714/2177-2576EnANPAD2023

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384–412. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10474-008

Gil, A. C. (1987). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Atlas.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88. https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63,510-531.https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Guerreiro, M. D. (2000), Emprego, família e actividades comunitárias: uma relação mais equilibrada para mulheres e homens, Lisboa, CIES/ISCTE. http://hdl.handle.net/10071/3131

Guerreiro, M. das D., & Pereira, I. (2006). Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade. http://www.repositorio.iscte.pt/handle/10071/3135

Gulewicz, M.-M. (2019), "Work-life balance as a significant element of corporate social responsibility- perspectives of banks in Poland", Scientific Journal of the Military University of Land Forces, Vol. 189 No. 3, pp.119-131. doi.org/10.5604/01.3001.0012.6887.

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 361–373. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010

Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R. (2014). «Fatores que influenciam as perceções do equilíbrio entre vida profissional e pessoal em proprietários de empresas copreneuriais». Journal of Family Business Management, 4(2), 110-132. https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013

Iacovoiu, V. B. (2020). Work-Life Balance between Theory and Practice: A Comparative Analysis. *Economic Insights: Trends and Challenges*, 9(2), 57–67. https://upg-bulletin-se.ro/wp-content/uploads/2020/06/6.Iacovoiu.pdf

Kashyap, S., Josephb, S., & Deshmukhc, G. (2016). Employee Well-Being, Life Satisfaction and the need for Work-Life balance. *Journal of Ravishankar University*, A(22), 11-23.

Kaul, A., & Sen, C. (2015). Engaged workforce: A key ingredient for happiness at work. Indian Journal of Psychological Science, 5(2), 42-45. Acedido em https://www.napsindia.org/wp-content/uploads/2017/05/07-ChandraniSenmin.pdf

Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal, 29*(1), 97–112. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139–149. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Marôco, J. (2007). Análise estatística com utilização do SPSS. Lisboa: Edicões Sílabo.

Nóbrega, J. C. da S., Freitas, M. B. de S., Bezerra Neto, F. das C., Monteiro, A. de O. A. (2021). A felicidade em Platão e Aristóteles. Research, Society and Development, 10(6), e15620. https://doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15620

Opatrná, Zuzana & Prochazka, Jakub. (2023). Work-life balance policies and organizational financial performance: a scoping review. Employee Relations: The International Journal. 45. 103-120. DOI 10.1108/ER-09-2022-0417.

Parsons, D. (2002). Work-life balance: A case of social responsibility or competitive advantage? *Human Resources Department, Georgia Institute of Technology*.

Pasamar, S. (2015). Availability and use of work-life benefits: what's in between?. *Personnel Review*, 44(6), 949 – 969. https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0054

Pestana, M., & Gageiro, J. (2008). Ana lise de dados para ciências sociais - A complementaridade do SPSS. Lisboa: Edições Silabo.

Poelmans, S. A., Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving work–life balance: Current theoretical and practice issues. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 227–238. https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.227

Rashmi, K., & Kataria, A. (2021). *Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis*. *International Journal of Sociology and Social Policy*. https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145

Ravina-Ripoll, R., Galván-Vela, E., Popescu, C. R. G., & Ahumada-Tello, E. (2023). Guest editorial: exploring happiness in the workplace as an essential theme for developing managers post-pandemic. *Journal of Management Development*, *42*(6), 421-424. https://doi.org/10.1108/JMD-07-2023-512

Rego, A., Cunha, M. P., Guimarães, N., Gonçalves, H. e Cabral-Cardoso, C. (2007). Gestão ética

Rene, N., N. (2020) Work Life Balance and Its Impact as a Strategic Human Resources Management Policy in Private Sector Organizations in Equatorial Guinea. 1-10.http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3698924

Ribeiro, A., & Silva, N. (2018). Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Psicologia desde el caribe*, 35 (1), pp. 1-29.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Saccol, A. Z. (2009). Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. *Revista de Administração da UFSM*, *2*(2), 250-269. https://doi.org/10.5902/198346591555

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480. https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24

Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Gaps between managers' and employees' perceptions of work-life balance. The International Journal of Human Resource Management, 23(4), 645–661. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.56121

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Research Methods for Business Students (5th ed.). Pearson Education, Limited.

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

Semlali, S., Hassi, A.: Equilíbrio entre vida profissional e pessoal: Como podemos ajudar as mulheres profissionais de TI em Marrocos? Journal of Global Responsibility 7(2), 210 225 (2016)

Silva Munar, J. L., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., & Orellana Tirado, J. (2020). *Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain*. *Sustainability, 12*(24), 10502. https://doi.org/10.3390/su122410502

Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). *Work–life balance: An integrative review*. *Applied Research in Quality of Life, 13*(1), 229–254. https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8

Tariq, A., Aslam, H. D., Siddique, A., & Tanveer, A. (2012). Work-life balance as a Best Practice Model of Human Resource Management: A win-win situational tool for the employees and organizations. Mediterranean Journal of Social Sciences, 3(1), 577– 585. https://doi.org/10.5901/mjss.2012.03.01.577

Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2021). *Work-life balance: A systematic review*. *Vilakshan – XIMB Journal of Management, 20*(2), 258-276. https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186

Wright, T. A. e R. Cropanzano. (2004). The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest, Organizational Dynamics 33(4), 338-351.

APÊNDICE A

Instrumento de recolha de dados: Questionário

A Relação entre o Equilíbrio da Vida Pessoal e Profissional e a Felicidade no Trabalho

Este estudo é realizado no âmbito da dissertação intitulada " A Relação entre o Equilíbrio da Vida Pessoal e Profissional e a Felicidade no Trabalho" para a obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos na Universidade do Minho, sob a orientação da Professora Doutora Regina Maria Oliveira Leite.

O estudo tem como objetivo analisar a relação entre o equilíbrio da vida pessoal e da vida profissional com a felicidade no trabalho.

O questionário destina-se exclusivamente a pessoas que estão no mercado de trabalho há, pelo menos, seis meses.

A sua participação é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento, sem qualquer consequência. As respostas serão tratadas de forma anónima e utilizadas apenas para fins de investigação.

O tempo estimado de resposta é de 6 minutos.

Ao prosseguir, estará a consentir voluntariamente em participar neste estudo.

A sua colaboração é essencial para compreender como as práticas de conciliação trabalho-vida contribuem para a felicidade no trabalho.

Agradeço pelo tempo disponibilizado para o preenchimento deste questionário.

Caso tenha alguma dúvida poderá contactar através do seguinte email: pg55237@alunos.uminho.pt

A investigadora

Jéssica Amorim Araújo

Dados Sociodemográficos

Género

- Feminino
- Masculino
- Outro

Idade

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65

Estado civil

- Casado
- Divorciado
- União de facto
- Solteiro

Tem filhos?

- Sim
- Não

Dados profissionais

Tipo de trabalho

- Regular (8h/dia)
- Flexível
- Turnos

Regime de trabalho

- Presencial
- Remoto
- Teletrabalho
- Híbrido

Tempo na empresa atual

- Menos de 1 ano
- 2-5 anos
- 6-10 anos
- 11-15 anos
- 16-20 anos
- Mais de 21 anos

Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Indique o seu grau de concordância relativamente às afirmações seguintes, numa escala de 1 a 5.

(1) Discordo totalmente (2) Discordo (3) Nem concordo nem discordo (4) Concordo (5) Concordo totalmente.

- A minha vida pessoal sofre por causa do meu trabalho.
- O meu trabalho dificulta a minha vida pessoal.
- As minhas necessidades pessoais são negligenciadas devido ao trabalho.
- Suspendo a minha vida pessoal devido ao meu trabalho.
- Perco atividades pessoais por causa do meu trabalho.
- Luto para conciliar o trabalho e o meu tempo pessoal.
- Estou feliz com a quantidade de tempo que tenho para as atividades pessoais.
- A minha vida pessoal esgota a minha energia para trabalhar.
- Estou demasiado cansado para ser eficaz no trabalho.
- O meu trabalho sofre por causa da minha vida pessoal.
- É difícil trabalhar por causa dos meus assuntos pessoais.
- A minha vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho.
- O meu trabalho dá-me energia para as minhas atividades pessoais.
- Tenho melhor humor no trabalho por causa da minha vida pessoal.
- Tenho melhor humor por causa do meu trabalho.

Felicidade no trabalho

Indique o seu grau de concordância relativamente às afirmações seguintes, numa escala de 1 a 5.

(1) Discordo totalmente (2) Discordo (3) Nem concordo nem discordo (4) Concordo (5) Concordo totalmente.

- No meu trabalho sinto-me com força e energia.
- Estou entusiasmado com o meu trabalho.
- Quando estou a trabalhar o tempo passa mais rápido.
- Estou satisfeito com o tipo de trabalho que executo.
- Estou satisfeito com o salário que recebo pelo meu trabalho.
- Estou satisfeito com as oportunidades de carreira que existem no meu trabalho.
- Seria muito feliz se continuar a trabalhar nesta empresa até ao fim da minha carreira.
- Sinto-me emocionalmente ligado(a) a esta empresa.
- Tenho um forte sentimento de pertença a esta empresa.

Obrigado pela sua participação!