



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Juliana Raquel Ferreira Coelho

Work Engagement e Balanço entre o Trabalho e a Vida Pessoal – Um Estudo numa Instituição Pública



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Juliana Raquel Ferreira Coelho

***Work Engagement* e a Vida Pessoal – Um
Estudo numa Instituição Pública**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Psicologia Aplicada

Trabalho realizado sob a orientação da
Professora Doutora Ana Luísa Oliveira Marques Veloso

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.



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

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

Juliana Coelho

Agradecimentos

Ao terminar esta longa jornada, devo um agradecimento especial a todas as pessoas pelo apoio e carinho que me deram ao longo do meu percurso académico.

À minha orientadora, Professora Doutora Ana Veloso por me orientar durante esta etapa, pelos ensinamentos e atenção prestada. Uma pessoa sábia e com determinação que levarei como exemplo.

Ao Doutor Manuel Vaz Ribeiro e colaboradores da Divisão de Recursos Humanos, pela disponibilidade e colaboração em tudo o que foi necessário, sobretudo à Liliana Pinto e à Ana Madeira pelo apoio crucial que prestaram na recolha dos dados.

Às professoras e coordenadoras dos agrupamentos de escolas pela atenção e cooperação.

Aos meus colegas de investigação pela partilha de conhecimentos e entreaajuda.

À minha família e amigos, pelo incentivo e por estarem sempre presentes.

À Elsa e ao Daniel pelo apoio incondicional, ajuda, carinho e motivação, principalmente nos momentos de angústia em que as emoções estiveram à flor da pele.

Acima de tudo, quero agradecer aos meus pais pelos sacrifícios que fizeram para que eu chegasse até aqui, pela presença constante, apoio e confiança. A vós, as palavras nunca serão suficientes para agradecer.

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.

Juliana Goelho

Work Engagement e Balanço entre o Trabalho e a Vida Pessoal – Um Estudo numa Instituição Pública

Resumo

Esta investigação pretende analisar a relação entre o *work engagement*, o balanço entre o trabalho e a vida pessoal, e variáveis sociodemográficas e contextuais. A conciliação do trabalho e da vida pessoal tem aumentado o interesse da comunidade científica, uma vez que influencia o comportamento dos trabalhadores em ambos domínios. Este equilíbrio é um aspeto importante que pode melhorar o *engagement* dos profissionais. Participaram no estudo 264 trabalhadores de uma Instituição Pública, com idades compreendidas entre 23 e 69 anos ($M = 48$, $DP = 9.15$). Foi administrado o questionário UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*), adaptado para a população portuguesa, para avaliar o *work engagement* e, uma versão adaptada do questionário *Work-Life Balance* para avaliar o balanço entre o trabalho e a vida pessoal. Recorrendo a testes de associações e a testes de diferenças, através do coeficiente de correlação de Pearson, do Teste T para amostras independentes e da ANOVA, os resultados apontam para uma relação significativa entre o *work engagement* e *work-life balance* e sugerem que existem diferenças entre as médias dos grupos de profissionais que trabalham em agrupamentos de escolas e em serviços municipais e, também no tipo de carreira. Os resultados refletem a importância do balanço entre a vida profissional e a vida pessoal e dos comportamentos de *engagement*.

Palavras-chave: balanço trabalho-vida, instituição pública, lazer, *work engagement*, vida familiar.

Work Engagement and Balance between Work and Personal Life - A Study in a Public Institution

Abstract

This investigation aims to analyze the relationship between work engagement, the balance between work and personal life, and sociodemographic and contextual variables. The reconciliation of work and personal life has increased the interest of the scientific community, since it influences the behavior of workers in both domains. This balance is an important aspect that can improve the engagement of professionals. 264 workers from a public institution, aged between 23 and 69 years old ($M = 48$, $SD = 9.15$), participated in the study. The UWES-9 questionnaire (Utrecht Work Engagement Scale) was administered, adapted for the Portuguese population, to evaluate work engagement and, an adapted version of the Work-Life Balance questionnaire to assess the balance between work and personal life. Using association tests and difference tests, through Pearson's correlation coefficient, the T test for independent samples and ANOVA, the results point to a significant relationship between work engagement and work-life balance and suggests that there are differences between the means of groups of professionals working in school groupings and in municipal services and, also in the type of career. The results reflect the importance of the balance between professional and personal life and engagement behaviors.

Keywords: work-life balance, public institution, leisure, work engagement, family life.

Índice

Introdução	9
Work Engagement.....	9
Balanco entre o Trabalho e a Vida Pessoal	11
Lazer.....	12
Vida familiar.....	13
Objetivos	14
Metodologia	14
Instrumentos	15
Participantes.....	16
Procedimentos.....	17
Estratégia e análise de dados	18
Resultados	19
Discussão	23
Limitações e Investigações Futuras.....	25
Conclusão	25
Referências.....	26
Anexo.....	29

Índice de Tabelas

Tabela 1: Caraterísticas sociodemográficas dos participantes	16
Tabela 2: Média, desvio-padrão e correlações entre work engagement, work-life balance e variáveis sociodemográficas	20
Tabela 3: Diferenças no work engagement e balanço entre o trabalho e vida pessoal em função do serviço.....	21
Tabela 4: Diferenças no work engagement e balanço entre o trabalho e vida pessoal em função da carreira.....	22

Lista de Abreviaturas e Siglas

WIPL – Interferência do trabalho com a vida pessoal

PLIW - Interferência da vida pessoal com o trabalho

WPLE – Melhoria da vida pessoal e profissional

Introdução

O macro estudo de Schaufeli (2018) demonstrou que o *work engagement* não está relacionado com a centralidade do trabalho. Por centralidade do trabalho entende-se as crenças que os trabalhadores possuem em relação ao nível de importância que atribuem ao trabalho (Bilhim, 2006). Nesta medida, existem outros papéis de vida que são considerados primordiais e que são significativos na relação com o *work engagement*, como o lazer e a vida familiar. Estes, por sua vez, podem ter influência sobre o desempenho no trabalho e vice-versa, tanto de modo positivo como negativo. É neste âmbito que surge a presente investigação.

Apresentam-se, a seguir, os principais conceitos utilizados neste estudo, *work engagement* e, balanço entre trabalho e vida pessoal de modo a possibilitar a compreensão e discussão dos resultados encontrados.

Work Engagement

A entrada da Psicologia Positiva impulsionou os estudos do *engagement*, compreendendo a origem do construto segundo duas concepções semelhantes: a importância do capital humano e da ligação psicológica dos indivíduos com a organização, bem como o interesse da comunidade científica pelo estado psicológico positivo destes (Schaufeli, 2013). O estudo do *work engagement* é interessante porque explica o facto dos profissionais serem aplicados, envolvidos e concentrados no trabalho e, como esta disposição tem impacto nos resultados da organização (Schaufeli, 2018).

O *work engagement* é caracterizado por “um estado de espírito positivo e satisfatório em relação ao trabalho que se caracteriza pelo vigor, dedicação e absorção” (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002, p. 74). O vigor corresponde a níveis elevados de energia e de resiliência mental durante o trabalho, vontade de investir no mesmo e persistência face a adversidades. A dedicação refere-se ao forte envolvimento no trabalho, sentido de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. E por último, a dimensão absorção caracteriza-se pela total concentração e envolvimento no trabalho, em que o indivíduo sente que o tempo passa rápido e evidencia dificuldades em se separar da sua atividade profissional (Schaufeli, 2018).

Esta descrição atual do conceito é utilizada com frequência e, segue de encontro à definição proposta por Kahn (1990) no seu trabalho pioneiro. O autor refere que quando os indivíduos apresentam níveis de *work engagement*, tornam-se fisicamente (vigor), emocionalmente (dedicação) e cognitivamente (absorção) ligados aos papéis que desempenham como trabalhadores. Kahn propõe que os trabalhadores ficam *engaged* quando são satisfeitas três condições ou necessidades psicológicas: significado psicológico (*meaningfulness*); segurança psicológica e disponibilidade psicológica. O significado psicológico (*meaningfulness*), corresponde aos recursos do trabalho que criam incentivos para o envolvimento pessoal sendo determinado pelas características da função e da tarefa. A segurança psicológica refere-se a elementos dos sistemas sociais (tais como os relacionamentos interpessoais, dinâmicas de grupo, estilos de gestão e normas sociais) que fazem com que os indivíduos se sintam capazes de se envolverem no trabalho, sem medo de situações ameaçadoras. Por último, a disponibilidade psicológica traduz-se nos recursos pessoais (físicos e mentais) para o desempenho das funções.

Com base no modelo que desenvolveu em 2006, Saks (2019) considera um conjunto de antecedentes que predizem o *work engagement* (tais como as características do trabalho, suporte organizacional e do supervisor, recompensas e reconhecimento e, justiça processual e distributiva) que por sua vez, conduzem a comportamentos de carácter psicossocial positivos (satisfação no trabalho, compromisso e cidadania organizacional). Os antecedentes são designados por recursos de trabalho, que a organização oferece e que com base nestes, os trabalhadores respondem com maiores níveis de *engagement* (Saks, 2019; Sonnentag, 2017; Viotti & Converso, 2016). Os recursos de trabalho são assim os fatores ambientais (aspectos físicos, sociais e organizacionais) que ajudam os indivíduos nas tarefas e nos objetivos de trabalho (Saari, Melin, Balabanova, & Efendiev, 2017; Saks, 2019). Em termos operacionais, práticas que visem o envolvimento dos trabalhadores têm impacto na performance organizacional (Veloso & Keating, 2008).

O *work engagement* difere de pessoa para pessoa, como de dia para dia, e até mesmo ao longo do mesmo dia com a diversidade de tarefas que o individuo realiza (Sonnentag, 2017; Soares, Veloso, Oliveira, & Silva, 2017). Sendo que, o sexo masculino apresenta níveis mais elevados de *work engagement* e a sua relação difere consoante a faixa etária e a antiguidade dos profissionais na organização (Sharma, Goel, & Sengupta, 2017). Por serem pessoas cheias de energia e entusiasmo no seu trabalho e, por procurarem

desafios e oportunidades de crescimento, os trabalhadores *engaged* tornam-se o perfil de colaboradores que as organizações desejam (Bakker, 2017) dado as suas implicações a nível organizacional. Por exemplo, o *work engagement* está relacionado com a capacidade de inovação, criatividade, aumento de produtividade, segurança no local de trabalho, crescimento de negócios (Bakker & Schaufeli, 2014; Schaufeli, 2018) e com a eficácia do trabalho (Kahn, 1990).

O *work engagement* difere de outros estados psicológicos como o *workaholism*. Apesar das suas semelhanças sobretudo no compromisso com o trabalho, os trabalhadores *engaged* trabalham arduamente por visualizarem o trabalho como desafiante e divertido e, os *workaholics*, por outro lado, são motivados por um impulso interno compulsivo, o qual não conseguem resistir e por isso trabalham de uma forma excessiva (Bakker & Schaufeli, 2014; Clarke et al., 2014).

Os trabalhadores *engaged* também apresentam melhor saúde mental e física, pelo facto de demonstrarem níveis mais baixos de depressão, ansiedade, hipertensão e problemas de sono. O que por sua vez, diminui o risco de doença e a frequência de faltas por doença no trabalho (Schaufeli, 2018). Além de apresentarem iniciativa própria e forte motivação para aprender, trabalhadores *engaged* permitem a transferência do seu *engagement* para os colegas de modo a melhorar o desempenho da equipa (Bakker & Schaufeli, 2014; Soares et al., 2017; Schaufeli, 2013).

Balanço entre o Trabalho e a Vida Pessoal

A definição de balanço entre o trabalho e a vida pessoal é descrita como um processo de tentativa de equilibrar o domínio do trabalho e a esfera privada, apresentando-se como um desafio diário para a maioria dos indivíduos (Larasati & Hasanati, 2019; Tsaur & Yen, 2018). Tendo em conta que o trabalho é perspectivado como essencial ao suporte económico do domínio pessoal, a gestão das exigências de ambos assume uma posição com perceções de interferências entre eles (Matias, Andrade & Fontaine, 2011). Nas palavras de Viotti e Converso (2016) a interferência entre o trabalho e a vida pessoal é definido como um processo em que o comportamento do trabalhador afeta a sua vida pessoal devido às exigências do trabalho, e.g. pressão do tempo, prazos apertados e insegurança (Saari, Melin, Balabanova, & Efendiev, 2017), o qual interfere na recuperação de recursos pessoais. Fatores organizacionais (tais como os recursos disponíveis, a gestão do tempo e a presença

de um clima social positivo) desempenham um papel fundamental neste equilíbrio, ajudando a diminuir o impacto que as obrigações do trabalho têm sobre a saúde e bem-estar individual (Viotti & Converso, 2016).

Como referido, diversos autores revelam que a pressão do tempo pode criar um desequilíbrio entre ambos domínios, uma vez que o tempo é um recurso necessário para que as pessoas possam aceder a serviços de saúde, praticar comportamentos saudáveis, descansar e realizar os seus afazeres. A pressão do tempo para cumprir as tarefas laborais prejudica a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Matilla-Santander et al., 2017; Strazdins, Welsh, Korda, Broom, & Paolucci, 2016; Viotti & Converso, 2016) e, tem consequências a nível organizacional como níveis baixos de *engagement* (Saari et al., 2017) e insucesso organizacional (Farina, Rodrigues & Hutz, 2018).

Por sua vez, os benefícios do balanço entre o trabalho e vida pessoal consistem na satisfação no trabalho, compromisso e produtividade, conduzindo a níveis elevados de *work engagement* e de bem-estar (Larasati & Hasanati, 2019).

A presente investigação estuda a relação do *work engagement* com o balanço entre o trabalho e a vida pessoal, explorando o papel do lazer e familiar. Pretende-se identificar a importância atribuída ao lazer e à vida familiar pelos trabalhadores, sendo recursos e papéis que também determinam o desempenho dos trabalhadores no trabalho.

Lazer

Por lazer entende-se a prática de uma atividade e envolvimento numa experiência que produz melhorias no *self*, nos outros, nos contextos e nas interações. São atividades que os indivíduos fazem no seu tempo livre porque querem, para o seu próprio bem, por divertimento, entretenimento, autopromoção ou com objetivos por si escolhidos. O valor atribuído ao lazer tem aumentado, podendo ser explicado pela crescente importância atribuída a um estilo de vida mais saudável e centrado no bem-estar individual (Freire, 2018; Lima, Cruz, & Rafael, 2014).

São os processos subjacentes à prática de atividades de lazer que ajudam os indivíduos a ganharem ou a recuperarem recursos que foram ameaçados pelas obrigações e pelo stress do trabalho, como a energia, autoeficácia e o humor positivo. Especificamente, o relaxamento ou o distanciamento psicológico (de questões laborais) que as experiências de lazer proporcionam nas pessoas (Sonnentag, 2003; Sonnentag & Fritz, 2007).

Porém, a prática de atividades de lazer nem sempre é possível devido à pressão de tempo vivenciada e à elevada carga de trabalho dos trabalhadores (Sonnentag & Fritz, 2007). Em conformidade com o referido, o estudo de Tsaur e Yen (2018) demonstra que a existência de conflitos entre o lazer e o trabalho afeta negativamente a satisfação em ambos domínios, o que por sua vez, prejudica o desempenho do indivíduo a nível profissional como pessoal. Ter tempo para o lazer é fundamental por ser uma fonte de bem-estar para o trabalhador (Larasati & Hasanati, 2019).

Os trabalhadores apresentam níveis elevados de *work engagement* quando o trabalho não desempenha um papel central nas suas vidas e valorizam a prática de atividades de lazer (Schaufeli, 2018; Sonnentag, 2003). Sendo assim, investir tempo em atividades de lazer permite aos indivíduos desenvolverem recursos que são considerados essenciais. Porém, a prática deve ser equilibrada- nem demasiada nem reduzida – para obter um desempenho eficaz no trabalho (Kelly, Strauss, Arnold, & Stride, 2020).

Vida familiar

A família é considerada uma das áreas dominantes para a maioria dos indivíduos e as suas exigências e recursos associados podem variar ao longo do tempo e do percurso de vida. Por exemplo, as alterações no mercado de trabalho que se verificam (nomeadamente, a integração progressiva das mulheres no mercado de trabalho, o aumento do número de pais solteiros e de casais em que ambos membros trabalham) conduziram os trabalhadores a enfrentarem novos desafios e responsabilidades, e a sentirem a necessidade de equilibrarem os seus múltiplos papéis (Andrade, 2015; Greenhaus & Beutell, 1985; Vieira, Matias, Lopez, & Matos, 2018). Por vezes, observa-se interferências entre o trabalho e a família que são dominadas pelas pressões dos papéis, em que ambos domínios competem devido às quantidades limitadas de tempo e de energia que são, de algum modo, incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985). Os mesmos autores mencionaram ainda que, a importância que os indivíduos atribuem ao trabalho, expondo-o como central nas suas vidas, também condiciona a sua interferência na vida familiar.

Na literatura científica, verifica-se uma desarmonia quanto ao nível de *engagement* no trabalho e as suas consequências no seio familiar. Concretamente, o estudo de Greenhaus e Beutell (1985) e o estudo de Tavares, Caetano e Silva (2007) defendem que níveis elevados de *engagement* no trabalho interfere negativamente com a vida familiar, pois aumenta a probabilidade de ocorrerem as seguintes situações: os indivíduos

despenderem mais tempo no trabalho, realizarem o trabalho em casa e estarem preocupados constantemente com assuntos profissionais. Por outro lado, outros autores (Clark, Michel, Stevens, Howell, & Scruggs, 2014; Łaba & Geldenhuys, 2018) assentam na premissa que indivíduos *engaged*, experienciam interações positivas em ambos domínios, o que contribui para a redução de conflitos entre o trabalho e a família. Este facto pode ser explicado pela Teoria das trocas sociais, a qual afirma que quando as organizações oferecem recursos adequados, os colaboradores sentem-se valorizados e satisfeitos e retribuem com atitudes positivas, conduzindo a resultados desejáveis para ambos (Łaba & Geldenhuys, 2018).

A este propósito, as organizações têm um papel ativo na articulação de papéis dos seus trabalhadores quando: oferecerem certas condições facilitadoras patentes na sua cultura organizacional (e.g. horários flexíveis, subsídios de apoio, licenças remuneradas) perspectiváveis como recursos adicionais, adequando as características do trabalho bem como permitindo a congruência dos valores organizacionais e dos trabalhadores (Andrade, 2015; Richert-Kaźmierska & Stankiewicz, 2016; Tavares, Caetano, & Silva, 2007).

Objetivos

No quadro desta realidade, desenvolveu-se a presente investigação objetivando-se analisar a relação entre o *work engagement*, o balanço entre o trabalho e a vida pessoal, e as características sociodemográficas e contextuais em trabalhadores de uma Instituição Pública. A importância deste tema reside no facto destes conceitos fornecerem informações sobre o impacto que têm no desempenho dos trabalhadores e, consequentemente a nível organizacional.

Metodologia

A presente investigação caracteriza-se como um método quantitativo-correlacional e transversal que pretende compreender a relação entre os resultados das variáveis em estudo, obtidos num único momento (Almeida & Freire, 2017; Martins, 2011).

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico

O questionário sociodemográfico permitiu a caracterização sociodemográfica e contextual da amostra, no que se refere a: faixa etária, sexo, antiguidade, carreira e o serviço a que pertence. A caracterização considerou também aspetos como atividades de lazer e atividades familiar, e o impacto destas na vida profissional e pessoal. A este propósito foram colocadas as seguintes questões: “Pratica atividades de lazer?”; “Quais as atividades de lazer que pratica?”; “Qual a sua posição face à importância do lazer e do trabalho?”; “Quais as atividades da vida familiar que exerce?” e “Qual a sua posição face à importância da vida familiar e do trabalho?”.

Work Engagement Scale

A escala UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*), desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2003), e traduzida e validada para a população portuguesa por Martins (2013) foi utilizada para avaliar o *work engagement*. O UWES-9 apresenta um α de Cronbach de .89 e avalia três dimensões do *work engagement* nomeadamente a absorção, vigor e dedicação. É constituído por nove itens, 3 itens por dimensão. Exemplificando, na dimensão vigor, é considerado o seguinte item: “No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia”; na dimensão dedicação, o item: “Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho” e por último, na dimensão absorção, o item: “Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente”. A forma de resposta adotada considera uma escala tipo *Likert* de 7 alternativas que varia de “0 = Nunca ou Nenhuma vez” a “6 = Sempre ou Todos os dias” (Schaufeli & Bakker, 2003). Na análise da fiabilidade, na população em estudo, a escala apresentou um excelente nível de consistência interna ($\alpha = .91$).

Work-Life Balance Scale

O construto Balanço entre o trabalho e a vida pessoal foi medido através da escala *Work-Life Balance* desenvolvida por Fisher-McAuley e colaboradores (2003) e validada por Hayman (2005). Esta escala não tem versão portuguesa, pelo que se procedeu à sua adaptação para utilização nesta investigação. A escala *Work-Life Balance* é construída por 15 itens e avalia três dimensões do equilíbrio entre vida profissional e pessoal: (WIPL) interferência do trabalho com a vida pessoal, por exemplo, “A minha vida pessoal sofre por causa do meu trabalho”; (PLIW) interferência da vida pessoal com o trabalho, por exemplo, “A minha vida pessoal esgota a minha energia para trabalhar” e por último, (WPLE) melhoria

da vida pessoal e profissional, por exemplo, “A minha vida pessoal dá-me energia para o meu trabalho”. O α de Cronbach do estudo original para os três fatores corresponde a .93; .85 e .69 respetivamente. Para responder à escala, foi utilizada uma escala tipo *Likert* de sete pontos, relacionada ao tempo, em que 0 equivale a “nunca” e 6 representa “sempre”. Na população em estudo, as dimensões WIPL e PLIW apresentaram um nível razoável de consistência interna ($\alpha = .71$; $\alpha = .77$ respetivamente) e a dimensão WPLE apresentou um bom nível de consistência interna ($\alpha = .83$).

Participantes

O estudo foi realizado a partir de um método de amostragem por conveniência (Hill & Hill, 2016) e voluntária. Na totalidade participaram 264 trabalhadores de uma Instituição Pública, com idades compreendidas entre os 23 e 69 anos ($M = 47.59$; $DP = 9.145$) e com uma média de tempo de trabalho (antiguidade) entre os 15 e os 20 anos. Na tabela 1 são apresentadas as características sociodemográficas dos participantes.

Tabela 1

Caraterísticas sociodemográficas dos participantes

	N	%
Sexo		
Feminino	191	72.3
Masculino	73	27.7
Faixa Etária		
Entre 20 e 34 anos	16	6.1
Entre 35 e 44 anos	84	31.8
Entre 45 e 54 anos	91	34.5
Mais de 55 anos	73	27.7
Antiguidade		
Abaixo de 20 anos	116	43.9
Acima de 20 anos	148	56.1
Carreira		
Assistente operacional	173	65.5

Assistente técnico	45	17.0
Técnico superior	43	16.3
Carreiras não revistas	3	1.1
Grupo		
Agrupamento de Escolas	118	44.7
Serviços Municipais	146	55.3

Com base na tabela, gostaríamos de clarificar que, relativamente à carreira, há maior homogeneidade no grupo “Agrupamentos de Escolas”, pelo que são sobretudo Assistentes Operacionais, contrariamente ao grupo “Serviços Municipais” que é mais diversificado e contém todos os tipos de carreira, desde Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Operacionais.

Verificou-se que 75% dos participantes admitem praticar atividades de lazer, entre as quais destacam-se a prática de caminhadas, compras, passeios e ouvir música com maior frequência de resposta (58%; 55%; 49% e 42%, respetivamente). Por seu turno, apenas 25% dos participantes considera a prática de lazer mais importante que a sua atividade profissional.

As atividades de vida familiar com maior concentração de respostas correspondem à compra de bens para a casa, ir ao médico (seja para o próprio como acompanhar familiares), limpeza de casa e cozinhar (90%; 85%; 80%; 79%, respetivamente). Em termos da importância atribuída, 69% declara que ambos domínios têm o mesmo nível de importância e 31% refere que a vida familiar tem mais valor em relação ao seu trabalho.

Procedimentos

Inicialmente, foi solicitada a autorização para a realização da presente investigação à Comissão de Ética da Universidade do Minho, obtendo um parecer favorável (CE.CSH 003/2020) e a autorização da Instituição para a recolha de dados. Posteriormente, procedeu-se à tradução literal da escala *Work-Life Balance* para português de Portugal. A tradução foi submetida à apreciação de dois peritos para efetuar a retroversão e seguidamente, à aprovação de um indivíduo bilingue, garantindo a equivalência do conteúdo e do significado (Brislin, 1980). Com o objetivo de assegurar a validade e precisão do instrumento – *Work-Life Balance* – bem como detetar falhas ou dificuldades de

interpretação, procedeu-se à aplicação de um pré-teste a cinco indivíduos, e de seguida uma reflexão falada aos mesmos. A preocupação nesta fase deveu-se à operacionalidade do questionário e não à representatividade da amostra, daí o número de inquiridos ser reduzido. Com estas duas operações, foi possível verificar que não existem lacunas na interpretação e significado de cada questão do questionário.

As diretrizes éticas consideradas foram a entrega de uma declaração de consentimento informado aos participantes, a qual indicava o carácter voluntário na participação do estudo e assegurava a privacidade e confidencialidade dos dados. Após uma sucinta apresentação, explicação dos objetivos do estudo e a recolha dos consentimentos informados assinados, procedeu-se à administração dos questionários a todos os participantes. Os formulários não identificaram os participantes, tendo sido atribuído um código a cada formulário.

De acordo com o balanço social da Instituição Pública onde se recolheu os dados, o total dos trabalhadores é 591, pelo que se obteve uma taxa de resposta de 46%. Da totalidade de respostas, foram eliminados 5 questionários por ultrapassarem mais de 10% de itens não respondidos (Bryman & Crammer, 1993). Surgiram respostas omissas, 3 na variável “idade” e 1 na variável “importância do lazer vs trabalho”, pelo que foram substituídas pelo valor médio dos valores da variável na população em análise (Hill & Hill, 2016).

Estratégia e análise de dados

A análise dos dados foi realizada através do programa IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 26.0 (para windows).

Além de análises descritivas, foram efetuadas análises exploratórias dos dados que permitiram verificar a normalidade das variáveis através do teste de Kolmogorov-Smirnov. Dado que indicou valores de $p < .05$, concluiu-se que os dados diferem de uma distribuição normal e, por esse motivo, foram realizados testes paramétricos e não paramétricos em todas as análises. Verificou-se que os resultados não se diferenciavam de forma significativa, pelo que, em conjunto com o facto de a amostra em estudo ser considerada grande, foi possível a utilização de testes paramétricos (Martins, 2011). Deste modo, prosseguiu-se com o estudo das propriedades psicométricas, nomeadamente a fiabilidade dos instrumentos utilizados e a validade da escala *Work-Life Balance*, visto que não se encontrava adaptada

para o contexto português. Para o estudo da validade, efetuou-se uma análise fatorial exploratória dos componentes principais com rotação *varimax*, considerando o critério de normalização de Kaiser (*eigenvalue* ≥ 1) (Field, 2009; Hill & Hill, 2016). Por questões teóricas, optou-se pela estrutura fatorial original, ainda que se tenha retirado o item 6 por este, nos resultados da nossa população, reduzir o α (Alfa com item incluído $\alpha = .39$; Alfa com item excluído $\alpha = .70$). Assim, o aumento observado da consistência interna é significativo e reflete um grau razoável de fiabilidade (Field, 2009). Com base nesta decisão realizou-se as análises seguintes.

Posteriormente, foram efetuados testes estatísticos, nomeadamente a correlação de Pearson, de modo a analisar a direção da associação e magnitude de duas variáveis, o Teste t para amostras independentes e a Análise da Variância (ANOVA) Unifatorial que averiguam se as médias dos grupos em comparação diferem significativamente (Martins, 2011).

Resultados

Correlações entre work engagement, balanço entre o trabalho e a vida pessoal e variáveis sociodemográficas

A tabela 2 apresenta as médias, os desvios-padrão e as correlações das variáveis em estudo. A sua associação foi analisada através do coeficiente de correlação de Pearson (r).

O *work engagement* está associado de forma negativa e fraca com as dimensões WIPL e PLIW ($r = -.213, p < .01$; $r = -.302, p < .01$, respetivamente) e de forma positiva e moderada com WPLE ($r = .536, p < .01$). Assim, maior nível de *work engagement* está relacionado com baixo nível de interferência do trabalho com a vida pessoal e vice-versa, e com o melhoramento da vida pessoal e profissional. Este resultado está de acordo com o conceito de *work engagement* pois os indivíduos *engaged* também apreciam a sua vida particular e têm outros interesses.

Tabela 2

Média, desvio-padrão e correlações entre work engagement, work-life balance e variáveis sociodemográficas

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
1. Work Engagement	4.53	1.19							
2. WIPL	2.68	.96	-						
			.213						
			**						
3. PLIW	1.73	.82	-	.342*					
			.302	*					
			**						
4. WPLE	4.61	1.59	.536	-.071	-				
			**		.209*				
					*				
5. Vigor	4.50	1.32	.894	-	-	.531*			
			**	.205*	.313*	*			
				*	*				
6. Dedicção	4.71	1.36	.909	-	-	.498*	.783*		
			**	.273*	.348*	*	*		
				*	*				
7. Absorção	4.37	1.37	.835	-.086	-.138*	.388*	.582*	.615*	
			**			*	*	*	
8. Sexo			-	.220*	.069	-.078	-.132*	-	-
			.212	*				.221*	.205*
			**					*	*
9. Faixa Etária			.076	-.040	.026	-.026	.039	.015	.146*
10. Antiguidade			-	.079	-.050	.018	-.054	-.094	.009

	.053						
11. Carreira	-	.165*	-.029	-.022	-.044	-.142*	.013
	.066	*					

Nota. n = 246, * $p < .05$, ** $p < .01$

Comparações entre grupos

Comparações entre o work engagement e balanço entre o trabalho e a vida pessoal com o tipo de serviço

Por questões de ligação à organização, os trabalhadores que desempenham funções nos Agrupamentos de Escolas poderão não visualizar a Instituição Pública como sua empregadora, mas sim as Escolas por serem o local onde desempenham as suas funções, o que difere dos Serviços Municipais. Deste modo, optou-se por comparar estes dois grupos, a partir da amostra total dos trabalhadores de uma Instituição Pública situada no Norte do país: profissionais que trabalham em Agrupamentos de escolas através da Instituição Pública em estudo (Grupo 1) e profissionais que trabalham nos Serviços Municipais dessa Instituição Pública (Grupo 2) em relação ao *work engagement* e ao balanço entre o trabalho e a vida pessoal, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3

Diferenças no work engagement e balanço entre o trabalho e vida pessoal em função do serviço

	1.Agrupamentos (n = 118) Média (DP)	2.Serviços Municipais (n = 146) Média (DP)	t (262)
Work Engagement	4.88 (.96)	4.24 (1.27)	4.55*
WIPL	2.53 (.87)	2.80 (1.02)	-2.28*
PLIW	1.76 (.94)	1.70 (.72)	.52
WPLE	4.87 (1.39)	4.40 (1.71)	2.43*

* $p < .05$

A análise das diferenças entre as médias de *work engagement*, WIPL, PLIW e WPLE foi realizada através do Teste T para amostras independentes, pelo que os pressupostos foram avaliados com o Teste T para Igualdade de Médias (Martins, 2011). Os resultados revelam que os profissionais dos Agrupamentos ($M = 4.8814$, $SE = .9667$) e os profissionais dos Serviços Municipais ($M = 4.2374$, $SE = 1.2697$) apresentam diferenças face aos níveis de *work engagement* ($t(262) = 4.546$, $p < .05$). Estes resultados são semelhantes quando comparados com as dimensões WIPL e WPLE ($t(262) = -2.279$, $p < .05$; $t(262) = 2.427$, $p < .05$), sendo as médias diferentes para WIPL ($M = 2.5339$, $SE = .8691$; $M = 2.8037$, $SE = 1.0214$) e para WPLE ($M = 4.8686$, $SE = 1.3947$; $M = 4.3955$, $SE = 1.7059$). Por outro lado, o teste não demonstrou distinções nas médias em relação à dimensão PLIW ($t(262) = .516$, $p > .05$), ($M = 1.7564$, $SE = .9357$; $M = 1.7038$, $SE = .7216$).

Comparações entre o work engagement e balanço entre o trabalho e a vida pessoal com o tipo de carreira.

Procedeu-se ainda à análise do *work engagement* e balanço entre o trabalho e a vida pessoal através da comparação dos sujeitos de diferentes carreiras, nomeadamente Carreira Assistente Operacional, Assistente Técnico e Técnico Superior, de acordo com a amostra total dos trabalhadores. Na tabela 4 são apresentados os resultados da análise.

Tabela 4

Diferenças no work engagement e balanço entre o trabalho e vida pessoal em função da carreira

	Assistente Operacional (n = 173) Média (DP)	Assistente Técnico (n = 45) Média (DP)	Técnico Superior (n = 43) Média (DP)	F (3.260)
Work Engagement	4.64 (1.15)	4.09 (1.35)	4.48 (1.08)	2.803*
WIPL	2.58 (.91)	2.79 (.99)	3.03 (1.09)	3.366*
PLIW	1.77 (.91)	1.61 (.57)	1.75 (.68)	1.251
WPLE	4.71 (1.56)	4.15 (1.70)	4.69 (1.47)	1.506

* $p < .05$

A significância da diferença entre as médias dos construtos e do tipo de carreira foi avaliada com a Análise da Variância (ANOVA) Unifatorial (Martins, 2011). Há diferenças significativas ao nível do *engagement* face ao tipo de carreira, $F(3.26) = 2.80, p = .040$. O teste de Comparações Múltiplas revelou que a Carreira *Assistente Operacional* apresenta maior nível de *work engagement*. Um resultado semelhante foi encontrado na análise de WIPL que relatou diferenças entre as carreiras $F(3.26) = 3.37, p = .019$, pelo que a Carreira *Técnico Superior* demonstra maior nível de WIPL. Relativamente à análise de PLIW e WPLE, não se verifica diferenças nas médias entre as carreiras, $F(3.26) = 1.25, p = .292$ e $F(3.26) = 1.51, p = .213$, respetivamente.

Discussão

A investigação apresentada fundamentou-se na análise de relações existentes entre o *work engagement*, o balanço entre o trabalho e a vida pessoal, e as características sociodemográficas e contextuais em trabalhadores de uma Instituição Pública. Pretendeu-se ainda explorar as diferenças entre os grupos de profissionais segundo o serviço que prestam e o tipo de carreira face ao nível de *work engagement* e de balanço entre o trabalho e a vida pessoal.

As análises correlacionais indicaram que o *work engagement* e as suas dimensões estão estatisticamente associados com os fatores de *Work-Life Balance*, pelo que os trabalhadores *engaged* poderão ter menos interferências do trabalho com a vida pessoal e vice-versa e, encontrar condições que visam a melhoria de ambos domínios. Apesar da pesquisa sobre esta temática ser reduzida e existirem poucas evidências que os trabalhadores *engaged* evidenciam equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, os nossos resultados são consistentes com Larasati e Hasanati (2019), que afirmam que o equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal conduz os indivíduos a maiores níveis de *work engagement*. Aplicando a teoria das trocas sociais, o modelo teórico poderá explicar estes efeitos uma vez que, quando os profissionais se sentem apoiados pela organização e, por isso verificam ausência de conflitos entre o trabalho e a vida pessoal (Tsaur & Yen, 2018), são mais recíprocos, respondendo com sentimentos e comportamentos mais favoráveis em relação ao trabalho, nomeadamente *engagement* (Łaba & Geldenhuys, 2018).

O próprio conceito de *engagement* refere que os trabalhadores estão disponíveis para outras áreas da sua vida (Schaufeli, 2018), contrariamente aos *workaholics* que passam

uma elevada quantidade de tempo no local de trabalho e preocupam-se constantemente com as suas tarefas laborais (Bakker & Schaufeli, 2014).

A análise das variáveis sociodemográficas com os construtos revelam que há correlação entre o sexo e o *work engagement* e as suas dimensões: o sexo feminino demonstra maior nível de *work engagement*. No entanto, estes resultados não são consistentes com o estudo de Sharma, Goel e Sengupta (2017) que revelou nível mais elevado de *engagement* no sexo masculino. No que concerne ao balanço entre o trabalho e a vida pessoal, verificou-se associação entre o sexo apenas com a dimensão WIPL. Se a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou, seria esperado que esta modificação se fizesse sentir ao nível da vida pessoal, estando mais expostas a WIPL (Andrade, 2015; Viotti & Converso, 2016). Contudo o nosso estudo revelou que é o sexo masculino que se encontra com maior nível de WIPL.

A faixa etária constituiu um elemento de associação com a absorção, revelando que os trabalhadores mais velhos tendem a apresentar mais comportamentos de absorção, o que está em conformidade com os estudos de Sharma, Goel e Sengupta (2017) que também confirmaram que os trabalhadores mais velhos têm mais comportamentos *engagement*. Contudo, nos nossos estudos não se verificou correlação com o total de *work engagement*, vigor, dedicação e *work-life balance*, o que não corresponde aos resultados de Richert-Kaźmierska e Stankiewicz (2016) que denotaram níveis mais elevados de *work-life balance* nos trabalhadores mais velhos.

Observou-se ainda que a antiguidade na organização não se mostrou relacionada com as variáveis em estudo, o que difere dos resultados alcançados por Sharma, Goel e Sengupta (2017) que encontraram diferenças significativas de *work engagement*, mostrando que os profissionais com mais tempo de serviço têm um maior nível de *work engagement*. Relativamente à correlação das variáveis com a carreira, encontra-se associada de forma negativa com a dimensão dedicação e de forma positiva com a dimensão WIPL.

Comparando os grupos, constatamos que os profissionais que trabalham nos Agrupamentos de escolas apresentam maior nível de *work engagement*. Por sua vez, estes também contam com sentimentos de melhoria da vida profissional e pessoal. Pensámos que é relevante o facto de o grupo ser homogéneo na análise dos resultados, uma vez que os Assistentes Operacionais também são o grupo que apresentam maior nível de *work engagement*. A análise do balanço entre o trabalho e a vida pessoal permitiu verificar que,

em termos de interferência da vida profissional na vida pessoal, os profissionais dos Serviços Municipais são os grupos que revelam ter mais conflitos na vida pessoal devido ao trabalho, nomeadamente a carreira de Técnico Superior. É possível que o sentimento de maior responsabilidade na gestão, organização e controlo dos serviços seja o principal motivo que conduz os profissionais a terem mais interferências na vida pessoal por causa do trabalho. Por exemplo, a natureza do trabalho requer, por vezes, que os profissionais realizem determinados trabalhos e resolvam imprevistos no tempo que é destinado à vida pessoal. Daqui provém a importância dos recursos oferecidos pela organização, como as características e natureza do trabalho, suporte organizacional, recompensas e reconhecimento (Sacks, 2019), e das práticas que permitem a gestão do tempo e um clima social positivo (Viotti & Converso, 2016). Os autores referem que estas conjunturas ajudam nas tarefas e objetivos dos profissionais, pelo que se traduzem em estados de satisfação e de compromisso com o trabalho, que consequentemente aumentam o *engagement* e facilitam o equilíbrio da vida profissional e pessoal.

Limitações e Investigações Futuras

Este estudo apresenta duas limitações a ter em consideração. A primeira corresponde à amostra em estudo, constituída apenas por trabalhadores do setor público, pelo que os resultados poderão suscitar dúvidas se aplicados a outros contextos (e.g., organizações privadas). A segunda limitação prende-se com o facto do questionário *Work-Life Balance* não se encontrar validado para a população portuguesa, ainda que este evidencie boas implicações práticas como demonstrado. Assim sendo e não obstante as limitações identificadas, deixamos duas propostas a serem exploradas em investigações posteriores: aprofundar o conhecimento acerca dos comportamentos de *engagement* e de balanço entre o trabalho e a vida pessoal com a utilização de entrevistas e/ou *focus group* como meio complementar à compreensão da perceção dos participantes, e o alargamento do estudo a contextos privados para possibilitar comparações de resultados.

Conclusão

A esfera profissional e pessoal ocupam lugares distintos na vida, ambos difíceis de serem hierarquizados, dada a importância diferenciada e complementar que possuem. Porém, o equilíbrio entre ambos é um fator importante para o aumento do *engagement* dos trabalhadores (Larasati & Hasanati, 2019).

O presente estudo aponta a relação positiva entre o *work engagement* e o balanço entre o trabalho e a vida pessoal em trabalhadores de uma Instituição Pública. Reflete ainda a importância dos recursos de trabalho concedidos pela organização no alcance de comportamentos de *engagement*, compromisso e satisfação dos trabalhadores.

A nível prático, o grande contributo teórico do estudo corresponde às informações fornecidas que podem ser um incentivo para incorporar políticas organizacionais internas, particularmente para os gestores que procuram melhorar o desempenho da organização e o bem-estar dos profissionais, criando condições ao *engagement* e ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal para alcançar os objetivos.

Referências

- Almeida, L. S., & Freire, T. (2017). *Metodologia da investigação em psicologia e educação* (5ª ed.). Braga: Psiquibrios Edições.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação
TITLE: Work-Life Balance: Demands, Resources and Reconciliation Strategies. *DEDiCA. Revista de Educação e Humanidades (dreh)*, (8), 117-130.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67-75. doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.04.002
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2014). *Work engagement*. Wiley Encyclopedia of Management, 1-5. Retirado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/454.pdf>
- Bilhim, J. (2006). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Lisboa: Etigrafe, Lda.
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. In H. C. Triandis & W. W. Lambert (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology* (Vol. 2, pp. 349-444). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Bryman, A., & Cramer, D. (1993). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas usando o SPSS* (2nd ed.). Oeiras: Celta Editora.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health*, 30(4), 287-300. doi: 10.1002/smi.2511
- Farina, L. S. A., Rodrigues, G. D. R., & Hutz, C. S. (2018). Flow and Engagement at Work: A Literature Review. *Psico-USF*, 23(4), 633-642. doi: 10.1590/1413-82712018230404
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd edition) City Road, London: SAGE Publications.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organizational outcomes. Paper presented at the *Annual Conference of the Society for Industrial Organizational Psychology*. Orlando, April 12, 2003, 1-26

- Freire, T. (2018). Leisure and positive psychology: Contributions to optimal human functioning. *The Journal of Positive Psychology*, 13(1), 4-7. doi: 10.1080/17439760.2017.1374445
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. doi: 10.5465/amr.1985.4277352
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2003). When work and family collide: Decide between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303. doi: 10.1016/S0749-5978(02)00519-8
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário* (No. 2ª ed.). Lisboa, Edições Sílabo.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. doi: 10.2307/256287
- Kelly, C. M., Strauss, K., Arnold, J., & Stride, C. (2020). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career: The role of leisure seriousness and work-leisure similarity. *Journal of Vocational Behavior*, 103340. doi: 10.1016/j.jvb.2019.103340
- Łaba, K., & Geldenhuys, M. (2018). Positive interaction between work and home, and psychological availability on women's work engagement: A'shortitudinal'study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-11. doi: 10.4102/sajip.v44i0.1538
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. In *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*. Atlantis Press.
- Lima, M. R., Cruz, R. B., & Rafael, M. (2014). La relevancia de los roles vitals para el bienestar de los individuos. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogia*, 25(3), 8-19. doi: 10.5944/reop.vol.25.num.3.2014.13855.
- Martins, J. N. C. (2013). *Validação da Versão Portuguesa do Questionário Utrecht Work Engagement Para Medir o Engagement no Trabalho nos Trabalhadores dos Cuidados de Saúde Primários*. Dissertação de Mestrado. ISCTE Business School, Lisboa.
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32.
- Matilla-Santander, N., Lidón-Moyano, C., González-Marrón, A., Bunch, K., Martín-Sánchez, J. C., & Martínez-Sánchez, J. M. (2017). Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance? *Gaceta sanitaria*. doi: 10.1016/j.gaceta.2017.10.006.
- Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work–life balance: Does age matter? *Work*, 55(3), 679-688. doi: 10.3233/WOR-162435
- Saari, T., Melin, H., Balabanova, E., & Efendiev, A. (2017). The job demands and resources as antecedents of work engagement: Comparative research on Finland and Russia. *Baltic Journal of Management*, 12(2), 240-254. doi:10.1108/BJM-05-2016-0112.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38. doi:10.1108/JOEPP-06-2018-0034.

- Sharma, A., Goel, A., & Sengupta, S. (2017). How does Work Engagement vary with Employee Demography? Revelations from the Indian IT industry. *Procedia computer science*, 122, 146-153. doi: 10.1016/j.procs.2017.11.353
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A., (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht.
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in europe. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99-106. doi: 10.1016/j.orgdyn.2018.01.003
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Soares, C. V., Veloso, A. L. D. O. M., Oliveira, A. T. F., & Silva, I. M. S. D. (2017). Work engagement and performance: daily fluctuations. *Study of The Organization and Human Resource Quarterly* 2(2). 19-27. doi: 10.7819/rbgn.v19i64.3373
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.518
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, 5, 12-20. doi: 10.1016/j.burn.2017.04.001
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204.
- Strazdins, L., Welsh, J., Korda, R., Broom, D., & Paolucci, F. (2016). Not all hours are equal: could time be a social determinant of health? *Sociology of Health & Illness*, 38(1), 21-42. doi: 10.1111/1467-9566.12300
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia*, 21(1), 133-149.
- Tsaur, S. H., & Yen, C. H. (2018). Work–leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter? *Tourism Management*, 69, 121-131. doi: 10.1016/j.tourman.2018.05.011
- Veloso, A., & Keating, J. (2008). Gestão de Recursos Humanos em PME s de elevada tecnologia. *Psicologia*, 22(1), 35-58. doi: 10.17575/rpsicol.v22i1.337
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 152-165. doi: 10.1016/j.jvb.2018.10.007
- Viotti, S., & Converso, D. (2016). Buffering effect of job resources in the relationship between job demands and work-to-private-life interference: A study among health-care workers. *Safety and health at work*, 7(4), 354-362. doi: 10.1016/j.shaw.2016.05.002.

Anexo



Universidade do Minho

Conselho de Ética

Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas

Identificação do documento: CEICSH 003/2020

Relatores: Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque e Marlene Alexandra Veloso Matos

Título do projeto: *Work Engagement e Balanço entre o Trabalho e a Vida Pessoal – Um estudo numa Instituição Pública*

Equipa de Investigação: Juliana Raquel Ferreira Coelho, Mestrado em Psicologia Aplicada, Escola de Psicologia, Universidade do Minho; Doutora Ana Luisa Oliveira Marques Veloso (orientadora), Escola de Psicologia, Universidade do Minho

PARECER

A Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) analisou o processo relativo ao projeto de investigação acima identificado, intitulado *Work Engagement e Balanço entre o Trabalho e a Vida Pessoal – Um estudo numa Instituição Pública*.

Os documentos apresentados revelam que o projeto obedece aos requisitos exigidos para as boas práticas na investigação com humanos, em conformidade com as normas nacionais e internacionais que regulam a investigação em Ciências Sociais e Humanas.

Face ao exposto, a Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) nada tem a opor à realização do projeto, emitindo o seu parecer favorável, que foi aprovado por unanimidade pelos seus membros.

Braga, 18 de março de 2020.

O Presidente da CEICSH

(Acílio Estanqueiro Rocha)

Anexo: Formulário de identificação e caracterização do projeto