

O papel das necessidades psicológicas básicas no bem-estar pessoal em trabalhadores de intervenção social e comunitária

Bruno Ludgero Jesus Vieira

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia Clínica e da Saúde

(2º ciclo de estudos)

Orientadora: Profa. Doutora Marta Sofia Lopes Pereira Alves

Outubro de 2023

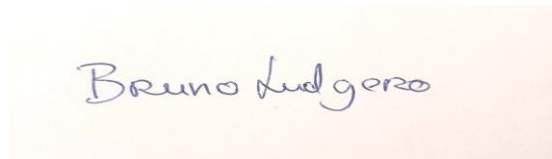
Folha em branco

Declaração de Integridade

Eu, Bruno Ludgero Jesus Vieira, que abaixo assino, estudante com o número de inscrição M11270 de/o Psicologia Clínica e da Saúde da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, declaro ter desenvolvido o presente trabalho e elaborado o presente texto em total consonância com o **Código de Integridades da Universidade da Beira Interior**.

Mais concretamente afirmo não ter incorrido em qualquer das variedades de Fraude Académica, e que aqui declaro conhecer, que em particular atendi à exigida referenciação de frases, extratos, imagens e outras formas de trabalho intelectual, e assumindo assim na íntegra as responsabilidades da autoria.

Universidade da Beira Interior, Covilhã 9 /10 /23.

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink that reads "Bruno Ludgero".

(assinatura conforme Cartão de Cidadão ou preferencialmente assinatura digital no documento original se naquele mesmo formato)

Folha em branco

Dedicatória

À minha mãe, que sempre lutou para que eu chegasse a este ponto na vida. E à minha irmã, o meu irmão e todos os meus amigos que acreditaram em mim.

Folha em branco

Agradecimentos

Em primeiro lugar, quero agradecer à Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade da Beira Interior que me acolheu enquanto aluno de Mestrado e a todos as pessoas e entidades que permitira a concretização desta Dissertação.

À Prof. Doutora Marta Pereira Alves enquanto orientadora da presente Dissertação, por todo o acompanhamento, atenção e disponibilidade no decorrer de todo o processo.

A todos os familiares e amigos que me apoiaram e incentivaram a nunca perder o foco, um muito obrigado pela paciência e compreensão que mostraram.

A todos os meus colegas que me acompanharam neste desafio, e partilharam os melhores e os piores momentos. Obrigado pelo suporte e tranquilidade que transmitiram, que sem dúvida permitiu um percurso académico mais agradável.

Um grande obrigado a todos!

Folha em branco

Resumo

A Teoria da Autodeterminação tem desempenhado um papel de destaque no estudo do bem-estar. De acordo com a teoria, as necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e relacionamento são inatas e precisam de ser satisfeitas para que as pessoas experimentem crescimento contínuo, integridade e bem-estar.

O presente estudo tem como objetivo analisar de que forma a satisfação dessas três necessidades está associada ao bem-estar pessoal em profissionais de contextos de intervenção social e comunitária.

Participaram neste estudo 189 profissionais de intervenção social e comunitária, que têm contacto direto com populações com alguma vulnerabilidade, que responderam ao questionário sociodemográfico, à Escala de Necessidades Psicológicas Básicas no Trabalho (BPNWS) e ao Questionário de Saúde Geral (QSG-12).

Os resultados da análise de regressão linear múltipla indicam que tanto a satisfação das necessidades de competência como de relacionamento são preditores significativos do bem-estar pessoal dos profissionais que participaram no estudo, enquanto a autonomia não demonstrou ser um preditor significativo.

Este estudo contribuiu para a compreensão do efeito da satisfação das necessidades básicas no bem-estar dos profissionais de intervenção social e comunitária. No entanto, é importante destacar que há a necessidade de realizar mais estudos nesta área, levando em consideração outras variáveis que podem influenciar e, por vezes, comprometer a satisfação das necessidades básicas.

[2 linhas de intervalo]

Palavras-chave

Necessidades psicológicas básicas; Bem-estar pessoal; Intervenção social e comunitária.

Folha em branco

Abstract

Self-Determination Theory has played a prominent role in the study of well-being. According to the theory, the basic psychological needs for autonomy, competence and relatedness are innate and need to be met for people to experience continued growth, integrity and well-being.

The present study aims to analyze how the satisfaction of these three needs is associated with personal well-being in professionals in social and community intervention contexts.

189 social and community intervention professionals participated in this study, who have direct contact with populations with some vulnerability, who responded to the sociodemographic questionnaire, the Basic Psychological Needs Scale at Work (BPNWS) and the General Health Questionnaire (QSG-12).

The results of the multiple linear regression analysis indicate that both the satisfaction of competence and relationship needs are significant predictors of the personal well-being of professionals who participated in the study, while autonomy did not prove to be a significant predictor.

This study contributed to understanding the effect of satisfying basic needs on the well-being of social and community intervention professionals. However, it is important to highlight that there is a need to carry out more studies in this area, taking into account other variables that can influence and, at times, compromise the satisfaction of basic needs.

Keywords

Basic psychological needs; Personal well-being; Social and community intervention.

Folha em branco

Índice

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
1.1. AS NECESSIDADES PSICOLÓGICAS BÁSICAS.....	2
1.2. A SATISFAÇÃO DAS NPB NO CONTEXTO DE TRABALHO	3
<i>1.1.2. Aspetos condicionadores da satisfação das NPB no trabalho</i>	<i>6</i>
1.3. A SATISFAÇÃO DAS NPB NO TRABALHO E O BEM-ESTAR PESSOAL	9
1.4. A SATISFAÇÃO DAS NPB E O BEM-ESTAR PESSOAL EM TRABALHADORES DE INTERVENÇÃO SOCIAL E COMUNITÁRIA	11
CAPÍTULO II: METODOLOGIA.....	13
2.1. APRESENTAÇÃO DO ESTUDO E DOS OBJETIVOS	13
2.1.1. Variáveis em estudo.....	14
2.1.2. Procedimentos	14
2.1.3. Caracterização dos participantes	15
2.1.4. Medidas.....	16
Questionário sociodemográfico e profissional	16
Escala de Necessidades Psicológicas Básicas no Trabalho (BPNWS).....	17
Questionário de Saúde Geral (QSG-12)	17
2.1.5. Análises estatísticas	18
CAPÍTULO III: APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	19
3.1. ANÁLISES PRELIMINARES	19
3.1.1. Análise descritiva dos itens do BPNWS	19
3.1.3. Análise para o teste de hipóteses	21
CAPÍTULO V: CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29

Folha em branco

Lista de Tabelas

Tabela 1	Dados sociodemográficos da amostra
Tabela 2	Estatísticas descritivas dos itens das escalas do BPNWS
Tabela 3	Estatísticas descritivas dos itens das escalas do QSG-12
Tabela 4	Matriz de correlações de Pearson entre o BPNWS e o QSG-12 (N= 189)
Tabela 5	Modelo de regressão linear múltipla

Folha em branco

Lista de Acrónimos

TDA	Teoria da Autodeterminação
NPB	Necessidades psicológicas básicas
OMS	Organização Mundial da Saúde
PISC	Profissionais de intervenção social e comunitária
UE	União Europeia

Folha em branco

Introdução

A teoria da autodeterminação (TDA) conceptualiza as necessidades psicológicas básicas (NPB) de autonomia, competência e relacionamento como inerentes e fundamentais para o desenvolvimento psicológico contínuo, à internalização de motivação e ao bem-estar (Van den Broeck et al., 2016). Segundo a TDA, essas NPB não existem de forma isolada, mas sim interligadas, e a sua satisfação conjunta ao longo do tempo resulta na motivação autónoma, indicando uma harmonia entre os interesses, vontades e ações de um indivíduo e as exigências do ambiente exterior (Ryan & Deci, 2022). De acordo com os mesmos autores, a insatisfação persistente de uma ou mais dessas necessidades pode ter um impacto negativo no bem-estar pessoal. Porém, a satisfação de cada uma das NPB está fortemente relacionada com o contexto em que o indivíduo se encontra, incluindo as características do ambiente de trabalho que podem tanto facilitar como dificultar a satisfação das NPB (Davoglio et al., 2017).

Vários estudos têm sido conduzidos para esclarecer o papel da satisfação das NPB no bem-estar, demonstrando associações significativas entre essas variáveis em diversas áreas profissionais (Broeck et al., 2006). Entretanto, verificámos uma escassez de estudos no que diz respeito à relação entre essas variáveis nos profissionais de intervenção social e comunitária (PISC) (Portoghese et al., 2014). O presente estudo pretende contribuir para preencher essa lacuna, explorando a associação entre a satisfação das NPB e o bem-estar pessoal nos PISC.

Este trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos. O primeiro refere-se ao enquadramento teórico, onde é abordada a TDA, as NPB, a satisfação das NPB no trabalho, bem como as características do trabalho em si que podem comprometer a satisfação destas necessidades, e ainda como podem influenciar o bem-estar pessoal dos trabalhadores. O segundo capítulo descreve a metodologia, com a apresentação do estudo e objetivos de investigação, das variáveis, dos procedimentos, da caracterização da amostra, da descrição dos instrumentos utilizados e, por fim, das análises estatísticas realizadas. No terceiro capítulo, encontra-se a apresentação dos resultados, e o quarto capítulo inclui a respetiva discussão. Por último, o quinto capítulo, é destinado às considerações finais acerca do estudo (i.e., limitações, direções futuras, implicações e conclusões).

Capítulo I: Enquadramento teórico

1.1. As necessidades psicológicas básicas

A autodeterminação é definida pela capacidade de uma pessoa fazer escolhas e gerir a sua própria vida. (Wehmeyer & Shogren, 2016). Com base nesta premissa, surge a Teoria da Autodeterminação (TDA) que define as necessidades psicológicas básicas (NPB) como os elementos essenciais para o crescimento, integridade e saúde dos seres humanos (Ryan & Deci, 2022). Essas necessidades são consideradas os alicerces essenciais para o florescimento humano, promovendo prosperidade e uma expressão mais completa do potencial individual, enquanto a privação dessas necessidades pode resultar no crescimento prejudicado e na integridade comprometida (Deci & Ryan, 2013).

A TDA é uma abordagem central na psicologia que enfatiza a importância das NPB de autonomia, competência e relacionamento (Ryan & Deci, 2022).

Segundo Austin e colaboradores (2022) a necessidade de autonomia representa o desejo intrínseco de agir conforme os próprios valores e princípios, tendo a capacidade de autogerir ações e objetivos e, quando essa necessidade é satisfeita, os indivíduos experienciam uma autenticidade significativa nas suas experiências, pensamentos e sentimentos, o que resulta num senso de integridade pessoal. Relativamente ao desejo de competência, os mesmos autores afirmam que este está intrinsecamente ligado à necessidade de sentir-se competente, capaz de dominar tarefas, adquirir novas habilidades e enfrentar novos desafios.

A satisfação da competência ocorre quando as atividades são desempenhadas de forma eficaz, fazendo uso adequado de habilidades e conhecimentos, o que proporciona uma sensação de realização e mestria pessoal (Ryan & Deci, 2022).

Por fim, a necessidade de relacionamento denota o desejo inato de estabelecer conexões próximas e íntimas com outros indivíduos, experimentando sentimentos de inclusão social, e a satisfação dessa necessidade surge a partir de relações autênticas e significativas, em que o indivíduo se sente genuinamente conectado e a interagir positivamente com os outros (Austin et al., 2022).

A exploração do conceito de necessidades e a avaliação da sua satisfação têm sido temas frequentemente abordados na literatura ao longo das décadas. No entanto, a TDA apresenta uma abordagem singular relativamente a outras teorias de necessidades, ao considerá-las inatas e universais, assemelhando-se às necessidades fisiológicas básicas, como a fome e a sede (Balbinot & Denardin, 2006). Esse posicionamento difere, por exemplo, da teoria das necessidades adquiridas de McClelland (1965), que sugere que as necessidades de realização, poder e afiliação são

adquiridas ao longo da vida por meio da socialização e da aprendizagem (Balbinot & Denardin, 2006).

A TDA destaca a existência das NPB como fundamentais em todos os indivíduos, sem hierarquização entre elas, ou seja, nenhuma é considerada mais importante do que as outras (Broeck et al., 2006). Essa abordagem contrasta com teorias como a hierarquia de necessidades de Maslow (1943), que argumenta que as necessidades superiores, como as de autorrealização, emergem somente após a satisfação das necessidades básicas, como as fisiológicas e de segurança (Balbinot & Denardin, 2006). Ao considerar as NPB como inatas, a TDA foca-se primordialmente na satisfação dessas necessidades, em vez de avaliar a sua intensidade. Embora a teoria reconheça que os indivíduos possam variar na força dos seus desejos por determinadas necessidades, mesmo aqueles que expressam algum desejo por uma necessidade específica são, independentemente da força do desejo, argumentados para se beneficiar da satisfação dessa necessidade (Broeck et al., 2006).

1.2. A satisfação das NPB no contexto de trabalho

A investigação e compreensão da satisfação das NPB tem sido crescente em vários domínios como a educação, o desporto ou a saúde, mas tem-se destacado de forma significativa em vários aspetos relacionados com o trabalho e as organizações (Broeck et al., 2006).

No ambiente de trabalho, a autonomia é fundamental para os funcionários, pois proporciona uma sensação de liberdade e controlo sobre as suas tarefas (Gagné & Deci, 2005). Isso inclui a capacidade de tomar decisões relacionadas com o próprio trabalho, a escolha de métodos e abordagens e a perceção de que as suas opiniões são ouvidas e valorizadas (Broeck et al., 2006). A satisfação de autonomia no trabalho, geralmente, resulta no aumento da motivação (Gagné & Deci, 2005).

Conforme abordado pela TDA, as pessoas podem experimentar dois tipos de motivação: a motivação intrínseca e a motivação extrínseca (Ryan & Deci, 2020). A motivação intrínseca ocorre quando as pessoas se envolvem numa atividade ou perseguem um objetivo por puro prazer, interesse ou satisfação pessoal, nesse caso, a ação é impulsionada por fatores internos, e a própria atividade é considerada gratificante em si (Good et al., 2022). Por outras palavras, a pessoa realiza a tarefa porque genuinamente gosta dela, sente-se competente e autónoma ao fazê-la, e pode encontrar conexões sociais ou significado pessoal nessa ação (Howard et al., 2021). Por outro lado, a motivação extrínseca ocorre quando as pessoas se envolvem numa atividade ou perseguem um objetivo devido a fatores externos, como recompensas,

punições, pressões sociais, reconhecimento ou benefícios tangíveis e, nesse caso, a motivação para a ação não é proveniente do interesse intrínseco na tarefa, mas sim do que pode ser obtido como resultado (Good et al., 2022). A TDA sustenta que a motivação intrínseca é mais benéfica para o bem-estar e o desenvolvimento pessoal, uma vez que está ligada ao sentimento de autonomia, competência e relacionamento, sendo as NPB (Howard et al., 2021).

Além disso, a autonomia estimula a criatividade e a inovação, uma vez que os trabalhadores têm mais liberdade para pensar “fora da caixa” e buscar soluções criativas para os desafios propostos (Sia & Appu, 2015). Ao mesmo tempo, espera-se que ao garantir uma maior autonomia, os funcionários sintam uma maior sensação de autodomínio e responsabilidade, o que pode contribuir para um maior senso de propósito no trabalho, impulsionando o desempenho para garantir resultados de qualidade que promovam a reputação da empresa, o que geralmente resulta no aumento de bem-estar pessoal (Gagné & Deci, 2005).

Na Dinamarca, um estudo conduzido por Clausen e os seus colaboradores (2021) propôs-se a investigar a relação entre a autonomia no trabalho e o bem-estar psicológico. O estudo foi conduzido com uma amostra composta por 8.958 indivíduos que estavam empregados em 14 grupos de trabalho distintos, abrangendo diversas áreas de atuação, tais como educação, construção, saúde, transporte, entre outras. Os resultados apontam para uma associação positiva entre o nível de autonomia no trabalho e o bem-estar dos colaboradores. Estes resultados parecem apontar para o facto que a presença de autonomia no ambiente de trabalho está relacionada de maneira favorável com o estado de bem-estar psicológico dos trabalhadores, independentemente da área de atuação em que se encontram inseridos.

Relativamente à visão da TDA em relação à necessidade de competência no trabalho, é enfatizada a importância de oferecer oportunidades para que os colaboradores desenvolvam as suas habilidades e competências, bem como, reconheçam e valorizem as suas capacidades (Eilström & Kock, 2008). De maneira semelhante ao conceito de autonomia, a teoria sugere que quando os funcionários se sentem competentes nas suas tarefas, eles tendem a comprometer-se mais e a experimentar maior motivação (Strauss & Parker, 2014). Ainda, os mesmos autores afirmam que a percepção de maior competência também está associada a níveis mais elevados de satisfação e bem-estar pessoal, uma vez que os colaboradores sentem maior realização e contentamento ao perceberem que estão a desempenhar as suas tarefas de maneira competente e eficaz. Por exemplo na Lituânia, Valickas e Pilkauskaitė-Valickienė (2014) realizaram uma investigação que envolveu uma amostra composta

por 325 participantes que desempenhavam funções laborais em instituições de serviço público.

O principal objetivo desse estudo consistiu em examinar a relação entre as competências de carreira dos participantes e o seu bem-estar subjetivo. Os resultados desse estudo, ofereceram *insights* valiosos acerca dessa relação, dando evidências que os colaboradores que perceberam possuir competências sólidas e adequadas ao contexto de trabalho experimentaram um nível superior de bem-estar.

Além disso, nota-se que a competência no trabalho está estreitamente ligada à crença dos colaboradores na sua própria autoeficácia, ou seja, a sua confiança em realizar tarefas com sucesso, pois quando os funcionários se sentem competentes nas suas habilidades, eles adquirem maior confiança nas suas capacidades e são mais propensos a enfrentar desafios e superar obstáculos com maior segurança (Brandão & Borges-Andrade, 2007).

Por fim, no que diz respeito à visão da TDA sobre as relações interpessoais no trabalho, a teoria defende que os seres humanos têm uma necessidade inata de relacionamento, que se reporta à busca por conexões sociais, interações significativas e um senso de pertença a grupos e comunidades (Ryan & Deci, 2022).

A relevância das relações interpessoais no trabalho é notória, atendendo a que as relações positivas estão associadas ao maior bem-estar pessoal dos colaboradores, visto que sentir-se apoiado, valorizado e incluído numa equipa contribui para a redução do stresse, da ansiedade e dos sintomas depressivos, bem como da sensação de isolamento no ambiente de trabalho (Chernyak-Hai & Rabenu, 2018). Shin e Park (2023) conduziram uma investigação para analisar as associações entre o apoio social proveniente de diversos tipos de relacionamentos (companheiros, filhos, amigos e pais) e o bem-estar pessoal (felicidade e sintomas depressivos), bem como os efeitos mediadores das NPB nessas relações. O estudo contou com uma amostra de 823 adultos e os resultados, de facto, revelaram que o apoio social dos companheiros e amigos apresentam correlações positivas com a felicidade e correlações negativas com os sintomas depressivos, isto é, quanto maior o apoio social, maior a felicidade e menos frequentes são os sintomas depressivos. Portanto, os ambientes que promovem relações interpessoais saudáveis têm como resultado maiores níveis de envolvimento e produtividade nas tarefas, sejam elas individuais ou em grupo (Reich & Hershcovis, 2011).

Nesses cenários, as pessoas sentem-se integrantes de uma equipa coesa, o que as torna mais dispostas a colaborar, partilhar conhecimentos e a trabalhar em conjunto para alcançar os objetivos organizacionais (Chernyak-Hai & Rabenu, 2018).

Além disso, as relações interpessoais positivas facilitam a resolução de conflitos no ambiente de trabalho, porque os indivíduos tendem a abordar os conflitos de maneira construtiva, comunicando-se de forma aberta e procurando soluções colaborativas (Reich & Hershcovis, 2011). Essa abordagem contribui para um ambiente mais harmonioso e produtivo, em que as divergências são tratadas com maturidade, permitindo o crescimento e aprimoramento das relações profissionais (Chernyak-Hai & Rabenu, 2018).

1.1.2. Aspectos condicionadores da satisfação das NPB no trabalho

Conforme destacado por Ryan e Deci (2022), as pessoas naturalmente procuram satisfazer as suas NPB, mas, certos aspectos do próprio ambiente de trabalho podem comprometer essa satisfação. Entre os aspectos mais significativos estão os valores organizacionais, a liderança, o ambiente no trabalho e as exigências das tarefas.

No caso específico dos valores organizacionais, se eles enfatizarem um ambiente controlador e centralizado, seguindo perspectivas como o Taylorismo, Fordismo e Toyotismo, onde o trabalho é fragmentado em tarefas pequenas, extremamente simples e repetitivas, com tempo de execução e movimentos controlados para evitar gestos desnecessários e padronizar os métodos e processos de trabalho assentes numa produção uniforme e consistente, pode haver um compromisso da satisfação da autonomia por parte dos colaboradores (Carmo, 2012).

Isto acontece especialmente se a organização adota uma hierarquia rígida, onde existe uma clara divisão entre trabalhadores e gestores, e os trabalhadores possuem funções exclusivas de executar tarefas específicas (Ribeiro, 2015), enquanto as decisões são tomadas exclusivamente pela alta administração (Busque-Carrier et al., 2022).

Assim, quando a excelência é o único foco, o desenvolvimento individual pode não ser devidamente valorizado, resultando numa sensação de falta de reconhecimento e incentivo às competências e habilidades dos funcionários (Grouzet, 2014).

Busque-Carrier e colaboradores (2022) conduziram um estudo para investigar o papel das NPB na associação dos valores do trabalho com a satisfação no trabalho, numa amostra composta por 228 trabalhadores, avaliada duas vezes com um intervalo de 7 semanas. Os autores constataram que a satisfação das NPB no trabalho era positivamente explicada pelos valores intrínsecos e sociais do trabalho, e negativamente pelos valores extrínsecos do trabalho.

Também, de acordo com Gilbert & Kelloway (2014) o estilo de liderança adotado tem um impacto significativo na satisfação das NPB dos colaboradores, visto que os líderes que tendem a microgerenciar as suas equipas, podem demonstrar falta

de confiança, restringindo os seus espaços para tomarem decisões e executarem tarefas consoante a sua própria visão, levando à desmotivação, à sensação de impotência e à falta de autonomia. Segundo os mesmos autores, a ausência de apoio adequado ou de feedback construtivo dos líderes para o desenvolvimento das habilidades dos colaboradores pode afetar negativamente a sua competência percebida, especialmente se houver falta de reconhecimento, o que pode levar a uma sensação de estagnação profissional.

Os líderes que adotam comportamentos abusivos, agressivos ou desrespeitosos podem causar um impacto extremamente negativo nas relações interpessoais no ambiente de trabalho, causando um clima tóxico, que pode afetar profundamente o bem-estar pessoal dos colaboradores, pois estes podem se sentir constantemente ameaçados e inseguros em relação às suas posições e ao futuro na organização (Manganelli et al., 2018).

Esta insegurança pode levar a uma competição excessiva entre a equipa, onde os colaboradores sentem a necessidade de competir entre si para garantir a sua posição e evitar retaliações (Gilbert & Kelloway, 2014). Esse ambiente de trabalho prejudicial pode levar ao isolamento social e emocional dos colaboradores, visto que estes podem sentir-se incapazes de confiar uns nos outros e podem se afastar para se protegerem das atitudes abusivas do líder, o que cria uma dinâmica de equipa disfuncional, onde a colaboração e a comunicação são prejudicadas, resultando num desempenho geral insatisfatório (Sperry, 2009).

Forner e os seus colaboradores (2020) realizaram um estudo que investigou a influência de um estilo de liderança fundamentado nos princípios da TDA na satisfação das NPB dos trabalhadores. O estudo envolveu a participação de 51 líderes provenientes de diferentes organizações que receberam treino sobre as melhores técnicas e estratégias de gestão voltadas para a promoção da satisfação das NPB. O programa de formação teve a duração de nove semanas e foi dividido em três fases distintas. A primeira fase teve como objetivo proporcionar aos líderes um entendimento aprofundado da teoria subjacente e incentivar a reflexão sobre como aplicar o modelo de autodeterminação nos seus respetivos contextos organizacionais. Na segunda fase, os líderes foram orientados a colocar em prática as novas habilidades e conhecimentos adquiridos nos seus ambientes de trabalho. Na fase final do programa, os líderes reuniram-se para partilhar as suas experiências, trocar informações sobre a aplicação bem-sucedida dos princípios da TDA e discutir os desafios e obstáculos que enfrentaram.

Os resultados obtidos revelaram que a implementação das novas estratégias contribuiu significativamente para a satisfação das NPB dos trabalhadores, incluindo a

autonomia, competência e relacionamento. Ainda, essa abordagem demonstrou impactos positivos na satisfação, motivação e bem-estar pessoal dos colaboradores, evidenciando a relevância da TDA na gestão e liderança organizacional.

Além disso, o ambiente de trabalho prejudicial pode ser agravado quando os colaboradores enfrentam uma carga excessiva de tarefas e prazos apertados, enquanto têm poucos recursos para tomar decisões com autonomia (Pelletier & Aitken, 2014). Num estudo realizado por Boudrias e colaboradores (2019), os investigadores exploraram como as exigências do trabalho podem influenciar a intenção de desistir do trabalho atual, assim como, o papel das NPB como mediadoras nessa relação. Através de uma amostra composta por 41.179 enfermeiras no Canadá, verificaram que a ambiguidade e o conflito de papéis estão positivamente relacionados com a intenção de abandonar o trabalho. Ao mesmo tempo, no mesmo estudo, foi observada uma interação significativa entre a ambiguidade de papéis e a satisfação da necessidade de autonomia na predição da intenção de abandono do trabalho, mas a satisfação das necessidades de competência e relacionamento não teve nenhum efeito moderador na relação entre ambiguidade de papéis e intenção de abandono. Esses resultados apontam para a importância de considerar as NPB como um fator relevante na compreensão da relação entre exigências do trabalho e intenção de desistência, bem como estas variáveis podem promover os sintomas depressivos dos trabalhadores.

A ambiguidade de papéis e tarefas pode levar a uma sensação de stresse e falta de controlo sobre o próprio trabalho (Fernet & Austin, 2014). Os mesmos autores indicam que a ausência de autonomia na tomada de decisões e a sobrecarga de responsabilidades podem gerar um sentimento de impotência e desmotivação, afetando negativamente o bem-estar pessoal dos colaboradores e, da mesma forma, quando as exigências do trabalho estão além das capacidades dos colaboradores, especialmente se o trabalho requer habilidades específicas e eles não recebem o suporte necessário ou a formação adequada, pode comprometer-se a sua noção de competência, diminuindo a confiança e a motivação para lidar com as exigências do trabalho.

Ainda é comum nos ambientes de trabalho com essas características que a interação e cooperação dentro da equipa sejam prejudicadas, visto que a sobrecarga de tarefas e a falta de recursos pode levar a um ambiente de competição e individualismo, onde os colaboradores se concentram apenas nas suas próprias responsabilidades e não encontram tempo ou motivação para colaborar com os outros (Dreison et al., 2018).

1.3. A satisfação das NPB no trabalho e o bem-estar pessoal

Os aspetos mencionados anteriormente (i.e., os valores organizacionais, a liderança, o ambiente no trabalho e as exigências das tarefas), podem ter um impacto significativo na satisfação das NPB, resultando em consequências no bem-estar pessoal dos indivíduos (Nunes et al., 2023). Esse estado de insatisfação e desajuste com as NPB pode se manifestar por meio de baixa autoestima e autoconfiança, resultando numa sensação de ineficácia e diminuição do prazer e do interesse nas atividades profissionais, bem como na vida pessoal, o que pode levar a um isolamento social (Fernet & Austin, 2014). Estes aspetos, quando presentes de forma persistente e intensa, podem levar ao desenvolvimento do esgotamento profissional (*burnout*) e níveis elevados de stresse que podem contribuir para o surgimento de outras perturbações psicológicas, como ansiedade (Olafsen, 2016) e depressão (Fernet & Austin, 2014).

Van den Broeck e os seus colaboradores (2008) conduziram uma análise detalhada com o propósito de investigar as relações entre diversos elementos vitais no contexto laboral. A amostra integrou de 745 funcionários da Bélgica, tendo sido analisado o papel desempenhado pela satisfação das NPB nas complexas interações entre as exigências laborais, os recursos disponíveis no ambiente de trabalho, o vigor dos colaboradores e o sintoma da exaustão, que constitui um dos componentes centrais do esgotamento profissional (*burnout*). Este estudo validou a importância central das NPB como mediadoras chave nesse cenário. Mais especificamente, foi constatado que a satisfação das NPB desempenha um papel substancial na compreensão das relações entre as exigências inerentes ao trabalho e a manifestação da exaustão. Além disso, destacou-se que a satisfação das NPB é totalmente responsável pela conexão observada entre os recursos disponíveis no ambiente de trabalho e a exaustão dos funcionários. A análise destes resultados indica que a satisfação das NPB exerce um efeito atenuante no contexto do stress ocupacional e no desenvolvimento dos sintomas associados ao *burnout*.

Seguindo a definição da World Health Organization (WHO) (2023), o bem-estar é entendido como um estado de completo equilíbrio físico, mental e social, que vai além da ausência de doenças ou perturbações. Essa conceção ressalta que o bem-estar é uma condição abrangente, englobando diversas dimensões fundamentais.

Consequentemente, é um conceito abordado em diversos campos de estudo, o que pode levar à falta de uma definição amplamente aceite, pois, a sua abordagem pode variar consoante a área de investigação (Dodge et al., 2012). Diferentes autores têm oferecido definições variadas de bem-estar. Algumas delas definem o bem-estar como

"um estado em que o afeto positivo predomina sobre o afeto negativo" (Bradburn, 1969, p. 9). Outros descrevem-no como sendo mais do que apenas felicidade, abrangendo o desenvolvimento pessoal, o sentimento de realização e a contribuição para a comunidade (Shah & Marks, 2004). Algumas abordagens conceituam o bem-estar como "um estado de sentimentos positivos e conhecimento do próprio potencial no mundo, que pode ser medido tanto subjetiva quanto objetivamente" (Simons & Baldwin, 2021, p.990). Já outras definições apresentam a noção do bem-estar como "uma experiência psicológica ótima que promove o bom funcionamento dos indivíduos" (Deci & Ryan, 2008, p.1).

Com isto, percebe-se a complexidade do conceito de bem-estar, o qual requer uma abordagem mais aprofundada para ser compreendido nas suas diversas dimensões.

Atendendo às diferentes perspectivas e dimensões, no presente estudo será utilizado o termo bem-estar pessoal, que se refere ao estado geral de saúde física, mental, emocional e social de um indivíduo que é, portanto, uma abordagem holística que envolve várias dimensões da vida de uma pessoa e busca o equilíbrio e a satisfação nessas diferentes áreas (Smyth et al., 2009).

O bem-estar pessoal tem sido alvo de estudos recorrentes devido à sua importância e relevância em diversas áreas, e principalmente, em relação à forma como as NPB podem agir como mediadoras no bem-estar pessoal (Ruggeri et al., 2020). Por exemplo, Chen e os seus colegas (2015) conduziram um estudo para investigar se a satisfação das NPB tem impacto no bem-estar e no mal-estar dos participantes, independentemente da sua origem cultural e diferenças interpessoais. O estudo foi dividido em duas partes. No primeiro estudo, que envolveu 685 jovens de nacionalidade belga e chinesa, foi observado que a autonomia e a satisfação com a competência estavam associadas ao bem-estar e as diferenças individuais na avaliação das necessidades não moderaram essas associações. No segundo estudo, que contou com 1051 jovens de quatro países — Bélgica, China, EUA e Peru — verificou-se que a satisfação de cada uma das três necessidades contribuiu para a previsão do bem-estar, enquanto a frustração de cada uma das três necessidades contribuiu individualmente para a previsão do mal-estar.

Num outro estudo, realizado por Martela e colaboradores (2022), com uma amostra de 48550 participantes de 27 países europeus, foi constatado que a satisfação das NPB, tanto quando examinadas individualmente quanto quando consideradas em conjunto, apresentavam forte relação com indicadores-chave de bem-estar, como a felicidade, a satisfação com a vida e o sentido na vida.

1.4. A satisfação das NPB e o bem-estar pessoal em trabalhadores de intervenção social e comunitária

O presente estudo dedica-se à investigação da relação entre a satisfação das NPB e o bem-estar pessoal dos trabalhadores, mais especificamente, dos profissionais de intervenção social e comunitária (PISC). Esta população em particular parece ser pouco investigada e abordada na literatura existente, tornando-se um objetivo fundamental deste estudo identificar possíveis associações entre as variáveis mencionadas.

Os PISC, por sua própria definição, assumem um papel de confiança dentro das comunidades às quais prestam assistência. Eles possuem um conhecimento profundo dos fatores ambientais, sociais e políticos, bem como das redes interpessoais que constituem a vida dos membros dessas comunidades e, nesse sentido, desempenham uma função crucial como agentes primordiais na promoção da mudança social, segurança e saúde da população (Johnson et al., 2022). Contudo, além dos aspetos condicionadores da satisfação das NPB já mencionados, esses profissionais enfrentam desafios crescentes no contexto atual, caracterizado por um grupo de clientes cada vez mais empobrecido, com recursos e capacidades limitadas para enfrentar as suas dificuldades, além de um aumento na incerteza relativamente ao futuro (Graham & Shier, 2009).

As condições económicas adversas vigentes afetam também as organizações e os seus efetivos e, esses trabalhadores confrontam-se com cargas de trabalho excessivas e complexas, que, por sua vez, são acompanhadas por uma redução geral na autonomia profissional e na disponibilidade de recursos pessoais e organizacionais (Fernet & Austin, 2014). Nesse contexto, os profissionais são frequentemente destacados como um grupo específico suscetível a um alto risco de desenvolvimento de sintomas de stresse e burnout (Aiello & Tesi, 2017), bem como um nível geralmente reduzido de satisfação, motivação e bem-estar (Kim et al., 2012).

A própria natureza das suas responsabilidades pode ser extenuante, uma vez que, é inegável que enfrentam consideráveis obstáculos ao tentar obter informações de carácter pessoal e sensível por parte dos seus clientes (Johnson et al., 2022). Essa relutância em partilhar informações pode ser atribuída a diversas causas, incluindo o estigma que frequentemente se associa aos problemas sociais, o temor de possíveis represálias e as legítimas preocupações com a preservação da privacidade individual (Zaith, 2012). Além disso, os PISC frequentemente deparam-se com uma resistência à colaboração ativa por parte dos clientes, em virtude das distintas

etapas de aceitação de ajuda ou até mesmo da resistência à mudança que podem caracterizar esse processo (Lago et al., 2022).

De acordo com Jorge e Pontes (2017) a natureza multifacetada dos problemas sociais exige uma colaboração interdisciplinar, e desse modo, os profissionais oriundos de diversas áreas, tais como assistentes sociais, psicólogos, sociólogos, médicos, educadores e trabalhadores sociais, frequentemente veem-se compelidos a unir forças para proporcionar uma abordagem holística e efetiva às questões que afetam os seus clientes. No entanto, é imperativo reconhecer que a eficácia dessa colaboração pode ser significativamente prejudicada por uma série de obstáculos, incluindo barreiras hierárquicas, insuficiente compreensão mútua e falta de entendimento e diferenças na abordagem (Jorge & Pontes, 2017).

Portanto, o trabalho direto com clientes vulneráveis exige uma dose considerável de paciência, empatia, resiliência e fortes habilidades de comunicação e relacionamento interpessoal, essenciais para garantir uma intervenção eficaz, a qual nem sempre é de fácil alcance (Shier & Graham, 2010).

Essas circunstâncias podem dificultar a satisfação das três NPB no contexto laboral (Deci & Ryan, 2013) e, por conseguinte, exercer influências diretas e indiretas nos níveis de bem-estar pessoal dos PISC (Portoghese et al., 2014).

Capítulo II: Metodologia

2.1. Apresentação do estudo e dos objetivos

O presente estudo no âmbito da Psicologia Clínica e da Saúde enquadra-se no projeto de investigação *ALL4COMMUNITY – Intervir e trabalhar na e com a comunidade: Recursos, exigências e desafios*, fazendo parte da equipa de investigação docentes/investigadores da Universidade da Beira Interior (UBI), que apresenta como objetivo geral analisar a associação entre a satisfação de necessidades psicológicas básicas (de autonomia, competência e relacionamento) no trabalho e o bem-estar psicológico dos profissionais. Em particular, o projeto tem como objetivo analisar de que forma variáveis associadas a características do trabalho em contextos de intervenção social e comunitária se relacionam com o bem-estar pessoal dos profissionais.

Para este estudo, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos:

- Analisar e descrever a perceção da satisfação das NPB de trabalhadores em contextos de intervenção social e comunitária.
- Analisar e descrever a perceção de bem-estar pessoal de trabalhadores em contextos de intervenção social e comunitária.
- Verificar se existe uma associação entre a satisfação da necessidade de autonomia e o bem-estar pessoal.
- Verificar se existe uma associação entre a satisfação da necessidade de competência e o bem-estar pessoal.
- Verificar se existe uma associação entre a satisfação da necessidade de relacionamento e o bem-estar pessoal.
- Contribuir para a validação das medidas utilizadas através da análise da consistência interna das escalas e subescalas.

De acordo com os objetivos do estudo foram definidas as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Existe uma associação positiva entre a satisfação da necessidade de autonomia e o bem-estar pessoal.

Hipótese 2: Existe uma associação positiva entre a satisfação da necessidade de competência e o bem-estar pessoal.

Hipótese 3: Existe uma associação positiva entre a satisfação da necessidade de relacionamento e o bem-estar pessoal.

Trata-se de um estudo de natureza quantitativa, com recurso a técnicas estatísticas de tratamento dos dados, bem como, de natureza descritiva, uma vez que nos fornece informações sobre a população em estudo sem existir manipulação experimental das variáveis. É também um estudo correlacional na medida em que possibilita analisar as relações que possam existir entre as diferentes variáveis. É importante referir ainda que não apresenta qualquer tipo de carácter interventivo.

2.1.1. Variáveis em estudo

Com base nos objetivos definidos, foram operacionalizadas as seguintes variáveis para estudo:

- **Necessidades psicológicas básicas (autonomia, competência e relacionamento)** avaliadas através do preenchimento da versão portuguesa da *Escala de Necessidades Psicológicas Básicas no Trabalho* (BPNWS), na qual os participantes têm de responder a 12 itens, numa escala de resposta que varia de 1 (“Discordo fortemente”) a 6 (“Concordo fortemente”) (Sánchez-Oliva et al., 2017).
- **Bem-estar psicológico** avaliado através do *Questionário de Saúde Geral* (GHQ-12), no qual os participantes têm de responder a 12 itens, numa escala de resposta que varia de 1 (“Discordo totalmente”) a 7 (“Concordo totalmente”) (Nené, 2015).

2.1.2. Procedimentos

O projeto de investigação “*ALL4COMMUNITY –Intervir e trabalhar na e com a comunidade: Recursos, exigências e desafios*” no qual se integra o presente estudo foi alvo de aprovação pela Comissão de Ética da Universidade da Beira Interior (CE-UBI-Pj-2022-062-ID1521).

Foi criado um inquérito on-line na plataforma de inquéritos da UE. O procedimento de seleção dos participantes foi dividido em várias etapas distintas. Na fase inaugural, a equipa de docentes e estudantes de 2ºCiclo em Psicologia Clínica e da Saúde identificou organizações em todo o território nacional que demonstravam potencial de contribuição para o objetivo da pesquisa. Posteriormente, após a formação de uma base de dados contendo 357 contactos institucionais, procedeu-se à avaliação minuciosa para identificar aquelas que atendiam efetivamente aos critérios

fundamentais estabelecidos para nossa investigação, ou seja, organizações que apoiam migrantes, pessoas com deficiência, idosos, pessoas em situação de pobreza, entre outros grupos com necessidades especiais ou situações de vulnerabilidade. Posteriormente, os docentes e restante equipa assumiram a responsabilidade de disseminar os protocolos de pesquisa, através de um e-mail convite, apresentando os objetivos do estudo com link para a pesquisa, e aqueles que o receberam foram solicitados a encaminhar o e-mail e o link da pesquisa para seus colegas de trabalho e pares. Inicialmente, foram recolhidas 192 respostas, mas 3 foram eliminadas por não serem trabalhadores de intervenção social e comunitária, totalizando uma amostra de 189 participantes.

É importante enfatizar que o princípio de participação voluntária foi estritamente respeitado, bem como todos os princípios éticos inerentes à pesquisa. Além disso, foram garantidas as circunstâncias necessárias para obter o consentimento livre dos participantes, assegurando que todos estivessem plenamente informados sobre os propósitos da investigação e expressassem concordância em participar e compartilhar os seus dados exclusivamente para os fins de investigação, preservando assim a confidencialidade dos dados e o anonimato dos participantes. A amostra foi recolhida de forma intencional (ou seja, foram selecionados participantes que trabalham em contextos de intervenção social e comunitária) a exercer a sua atividade em Portugal, entre os meses de Dezembro de 2022 e Fevereiro de 2023.

2.1.3. Caracterização dos participantes

A amostra total é constituída trabalhadores envolvidos em projetos de intervenção social e/ou comunitária ($N = 189$) com algum contacto direto com pessoas em situação de vulnerabilidade.

Tabela 1- Dados sociodemográficos da amostra

	Variáveis	N	%
Nacionalidade	Portuguesa	187	98.9
	Outra	2	1.1
Género	Feminino	160	84.7
	Masculino	28	14.8
Habilitações literárias	9º ano	3	1.6
	12º ano	14	7.4
	Licenciatura	114	60.3
	Mestrado	57	30.2
	Doutoramento	1	.5
Estado civil	Solteiro/a	68	36
	Casado/união de facto	104	55
	Divorciado/a	14	7.4
	Viúvo/a	3	1.6
	Solteiro/a	68	36

Cônjuge/companheiro/a	A trabalhar	100	52.9
	Desempregado/a	89	47.1
Têm filhos	Sim	112	59.3
	Não	77	40.7
Nível socioeconómico do agregado familiar	Baixo	6	3.2
	Médio baixo	49	25.9
	Médio	119	63
	Médio alto	15	7.9
Frequência com que entram em contacto com grupos vulneráveis ou em situação de exclusão social	Raramente	5	2.6
	Às vezes	22	11.6

Tal como podemos observar na Tabela 1, a amostra é composta maioritariamente por mulheres (84.7 %) e os participantes apresentam idades compreendidas entre os 21 e os 75 anos, com uma média de 41.0 anos ($DP = 10.2$). Relativamente ao estado civil, a maioria estão casados ou em união de facto (55%) e 59.3 % dos participantes têm filhos. Quanto ao nível da escolaridade, a maioria são licenciados (60.3 %) e outra parte considerável com mestrado (30.2 %). No que diz respeito ao nível socioeconómico, a maioria dos participantes identifica o seu nível socioeconómico como médio (63 %) e 52.9 % dos participantes indicaram que os companheiros/cônjuges estão também a trabalhar, e 47.1 % desempregados.

O principal critério de participação neste estudo foi estar a trabalhar em organizações de intervenção social e/ou comunitária, e neste caso, os entrevistados trabalhavam em média 7,58 horas/dia ($DP = 1,22$). A maioria refere ter um contacto frequente com populações em situação de vulnerabilidade ou de exclusão social (85.7%), nas seguintes áreas: pobreza ($n = 87$), idosos ($n = 74$), saúde/comportamentos de risco ($n = 72$), direitos humanos ($n = 49$), deficiência intelectual/física ($n = 40$), moradores de rua ($n = 37$), refugiados ($n = 34$), entre outras.

2.1.4. Medidas

Para a realização da presente investigação, foi utilizado um protocolo de avaliação composto por vários instrumentos de medida, dos quais contribuíram para este estudo os seguintes: o Questionário sociodemográfico e profissional, a *Escala de Necessidades Psicológicas Básicas no Trabalho* (BPNWS) e o *Questionário de Saúde Geral* (QSG-12).

Questionário sociodemográfico e profissional

O presente questionário foi construído com o intuito de recolher informação que permitisse caracterizar os participantes do estudo. É composto por 30 questões

relacionadas com os dados pessoais, agregado familiar, nível socioeconómico, habilitações literárias e situação profissional.

Escala de Necessidades Psicológicas Básicas no Trabalho (BPNWS)

A Escala de Necessidades Psicológicas Básicas no Trabalho (BPNWS) foi utilizada para avaliar a satisfação das necessidades dos profissionais no contexto de trabalho. O BPNWS é composto por 12 itens, representando a satisfação da necessidade de autonomia (itens 3, 6, 9 e 12), a satisfação da necessidade de competência (itens 1, 4, 7 e 10) e a satisfação da necessidade de relacionamento (itens 2, 5, 8, e 11). As respostas são fornecidas numa escala do tipo Likert de 6 pontos, variando de 1 (“Discordo totalmente”) a 6 (“Concordo totalmente”) (Sánchez-Oliva et al., 2017). Exemplos dos itens presentes nesta escala são: “Quando estou com as pessoas com quem trabalho, sinto-me compreendido/a” (item 1); “O meu trabalho permite-me tomar decisões” (item 3) e “Sinto-me competente no trabalho” (item 5).

Considerando as três dimensões, o estudo para a validação da escala para a população portuguesa apresentou resultados que forneceram suporte para a confiabilidade da pontuação da escala com um alfa *de Cronbach* entre (0.84 e 0.90), validade fatorial e validade nomológica (com medidas de motivação intrínseca, bem-estar, angústia, otimismo e justiça processual) do BPNWS (Sánchez-Oliva et al., 2017) e no presente estudo, apresentou valores de alfa *de Cronbach* para as subescalas Autonomia de .804, Competência de .856, Relacionamento de .858 e *para a escala total um valor de .903*.

Questionário de Saúde Geral (QSG-12)

O bem-estar foi avaliado através da escala GHQ-12, desenvolvida por Goldberg e Williams (1988). É uma escala de medida unidimensional que procura avaliar o bem-estar pessoal atual do participante, sendo constituída por 12 itens, numa escala de resposta que varia de 1 (“discordo totalmente”) a 7 (“concordo totalmente”) centrada nos seguintes dois temas: 1) a incapacidade para desempenhar as funções normais e 2) o aparecimento de novas e angustiantes experiências. Como exemplos dos itens presentes nesta escala, apresentam-se os seguintes: “Tem conseguido concentrar-se no que faz”; “Sentiu-se capaz de tomar decisões” e “Conseguiu ter prazer nas suas atividades diárias”. Dos 12 itens presentes na escala, os itens 2, 5, 6, 9, 10 e 11 estão redigidos negativamente e a escala foi invertida antes de ser efetuada a análise de dados.

Vários estudos têm abordado soluções fatoriais distintas em relação ao QSG-12, em particular aquelas que propõem um, dois e três fatores (Gouveia et al., 2010; Graetz, 1991). Segundo alguns autores (e.g., Gouveia et al., 2012; Ye, 2009), a estrutura fatorial que se tem mostrado mais apropriada para avaliar o bem-estar pessoal de forma geral, em diversas amostras, é a que aponta para uma medida unidimensional.

Relativamente à consistência interna da escala, o estudo de validação obteve alfa *de Cronbach* entre 0.82 e 0.86 (Nené, 2015) e no presente estudo, apresentou valores de alfa *de Cronbach* para a escala completa de .85.

2.1.5. Análises estatísticas

O tratamento estatístico dos dados foi efetuado através da versão 29.0.1 (2023) do Statistical Package for the Sciences (IBM SPSS Statistics®) para Mac OS.

No presente estudo, não foi necessário o processamento de dados omissos, visto que o modelo de preenchimento não permitia deixar espaços sem resposta. A caracterização da amostra foi efetuada com recurso a estatísticas descritivas (médias) para as variáveis contínuas (e.g., idade) e frequências simples (absolutas e relativas) para variáveis categoriais (e.g., sexo, estado civil, escolaridade).

No âmbito das análises descritivas dos itens do BPNWS e do QSG-12, foram realizados cálculos de estatísticas descritivas (média, desvio-padrão, mínimos e máximos). A respetiva consistência interna foi analisada com recurso ao cálculo de coeficientes alfa de Cronbach (α) em que os valores devem ser interpretados de acordo com os seguintes critérios: < .50 (consistência interna inaceitável); .50-.60 (consistência interna fraca); .60-.70 (consistência interna aceitável); .70-.90 (consistência interna boa) e .90- 1 (consistência interna muito boa) (Pereira & Patrício, 2016).

De forma a estimar o grau de associação entre as escalas do BPNWS e entre as escalas do BPNWS com a escala do QSG-12 foram calculados os coeficientes de correlação de Pearson, bem como estabelecidos modelos de regressão linear múltipla para examinar o efeito preditor das dimensões do BPNWS na medida do QSG-12.

Capítulo III: Apresentação dos resultados

No presente capítulo encontram-se apresentados os resultados relativos às estatísticas descritivas (média, desvio-padrão, valores mínimos e máximos) do BPNWS e QSG-12. Posteriormente, são apresentados os valores de correlação e regressão linear simples/múltipla entre as escalas do BPNWS e QSG-12.

3.1. Análises preliminares

3.1.1. Análise descritiva dos itens do BPNWS

Tabela 2: Estatísticas descritivas dos itens das escalas do BPNWS

	Itens	M	DP	Mínimo	Máximo	Simetria	Curtose
Autonomia	3	5.01	0.84	2	6	-.99	.60
	6	4.74	0.90	2	6	-.79	.50
	9	5.01	0.80	2	6	-.81	.80
	12	4.63	1.07	1	6	-.78	.36
Competência	2	5.20	0.67	2	6	-.80	2.12
	5	5.11	0.71	2	6	-1.04	2.96
	8	4.97	0.74	2	6	-.59	.90
	11	4.81	0.88	1	6	-.89	1.74
Relacionamento	1	4.53	1.04	1	6	-.84	.60
	4	4.69	0.99	1	6	-1.04	2.96
	7	4.47	1.06	1	6	-.97	1.45
	10	4.45	1.17	1	6	-.85	.56

Na Tabela 2, encontra-se apresentada a análise descritiva dos 12 itens do BPNWS quanto à média, desvio padrão, valores mínimos e máximos. Relativamente à autonomia, a média de resposta para os 4 itens da escala obteve um valor de $M= 4.84$ e um desvio padrão médio de $DP= 0.90$, sendo que a maioria dos itens não abrange a totalidade da escala de cotação possível, exceto o item 12 que varia entre o 1 e o 6. Quanto à competência, a média de resposta para os 4 itens da escala obteve um valor de $M= 5.02$ e um desvio padrão médio de $DP= 0.75$ e todos os itens abrangeram a totalidade da escala de cotação possível. Por fim, o relacionamento obteve um valor de $M= 4.54$ e um desvio padrão médio de $DP= 1.06$, sendo que a maioria dos itens não abrange a totalidade da escala de cotação possível, exceto o item 11 que varia entre o 1 e o 6.

Deste modo, a análise desta amostra de profissionais dedicados à intervenção social e comunitária revela que eles percebem uma maior satisfação em relação à necessidade de competência ($M= 5.02$), em comparação com as demais necessidades.

No entanto, a satisfação em relação à necessidade de autonomia é também considerável, ainda que ligeiramente inferior ($M=4.87$). Em contrapartida, a satisfação com a necessidade de relacionamento é avaliada como a menos satisfeita ($M=4.54$).

3.1.2. Análise descritiva dos itens do QSG-12

Tabela 3: Estatísticas descritivas dos itens das escalas do QSG-12

Itens	<i>M</i>	<i>DP</i>	Mínimo	Máximo	Simetria	Curtose
1	5.16	1.13	1	7	-.791	.77
2*	4.03	1.94	1	7	.15	-1.29
3	5.70	1.06	2	7	-1.27	2.21
4	5.63	1.04	2	7	-1.11	1.65
5*	3.83	1.75	1	7	.00	-1.03
6*	4.61	1.72	1	7	-.21	-1.11
7	4.97	1.32	1	7	-.63	.19
8	5.26	1.14	2	7	-.71	-.38
9*	5.01	1.74	1	7	-.59	-.72
10*	5.06	1.82	1	7	-.58	-.92
11*	5.53	1.69	1	7	-.99	-.14
12	5.14	1.38	1	7	-.71	.25

Nota. *itens invertidos

Na Tabela 3, encontra-se apresentada a análise descritiva dos 12 itens do QSG-12 quanto à média, desvio padrão, valores mínimos e máximos. A dimensão bem-estar pessoal obteve uma média geral dos 12 itens de ($M= 5.25$) e um valor médio de ($DP= 1.59$.) Quanto à escala de cotação, a maioria dos itens abrange a totalidade de escala de cotação possível, excetuando os itens 3, 4, 8.

Os resultados presentes na Tabela 3 proporcionam uma visão geral das percepções dos participantes deste estudo em relação ao seu estado de bem-estar pessoal. De forma geral, as médias para a maioria dos itens indicam um bom estado de bem-estar pessoal, no entanto, destaca-se que os itens 5 (Sentiu-se constantemente sob pressão) e 2 (Perdeu horas de sono devido às preocupações) obtiveram resultados mais baixos, com médias de ($M=3.83$) e ($M=4.03$) respetivamente. É relevante observar que os itens 2, 5, 6, 9, 10 e 11 da escala utilizada foram submetidos a um processo de inversão, o que implica que seus valores foram adaptados de modo que, valores mais baixos indicam níveis mais baixos de bem-estar pessoal.

3.1.3. Análise para o teste de hipóteses

De acordo com a análise feita através dos coeficientes de correlação de Pearson, foi possível observar que todos os resultados foram estatisticamente significativos, $p < .01$. Os resultados indicam que a Competência apresentou uma correlação positiva forte com a Autonomia ($r = .71, p < 0.1$). Além disso, encontrou-se uma correlação moderada entre o Relacionamento e a Autonomia ($r = .59, p < 0.1$) e uma correlação fraca entre o Relacionamento e a Competência ($r = .48, p < 0.1$).

Relativamente ao Bem-estar pessoal, os resultados demonstram correlações positivas fracas, embora significativas, com as dimensões de Autonomia ($r = 4.1, p < 0.1$), Competência ($r = .43, p < 0.1$) e Relacionamento ($r = .39, p < 0.1$).

Tabela 4- Matriz de correlações de Pearson entre o BPNWS e o QSG-12 (N= 189)

Variáveis	Autonomia	Competência	Relacionamento
Autonomia	-		
Competência	.71**	-	
Relacionamento	.59**	.48**	-
Bem-estar pessoal	.41**	.43**	.39**

Para avaliar o valor preditivo das três NPB no bem-estar pessoal, foi calculado um modelo de regressão linear múltipla (Tabela 5). Podemos observar que a satisfação das necessidades de Autonomia, Competência e Relacionamento podem explicar aproximadamente 24% da variação no bem-estar pessoal, $F(3, 185) = 18.90, p < .001$.

Tabela 5- Resultados do modelo de regressão linear múltipla

Variáveis	B	SE B	β	t	p
Autonomia	.15	.13	.11	1.14	.26
Competência	.37	.13	.25	2.78	.01
Relacionamento	.21	.08	.20	2.5	.01
R ²	.24				
R ² ajustado	.22				
F(3, 185)	18.90				

Observando os resultados de forma mais detalhada para as diferentes escalas, podemos verificar que as dimensões de Competência ($\beta = .25, t = 2.75, p < .01$) e de Relacionamento ($\beta = .20, t = 2.51, p < .01$) predizem positivamente o bem-estar pessoal. Por outro lado, os resultados obtidos para a escala de Autonomia ($\beta = .11, t = 1.30, p < .26$), indicam que a relação entre a autonomia e o bem-estar pessoal não é estatisticamente significativa neste modelo.

Capítulo IV- Discussão dos resultados

Estudos empíricos anteriores têm documentado consistentemente as vantagens associadas à satisfação das NPB no contexto de trabalho, bem como seu efeito no bem-estar pessoal (Broeck et al., 2006). Neste sentido, o presente estudo teve como principal objetivo examinar de forma preditiva o papel da satisfação das necessidades de Autonomia, Competência e Relacionamento na promoção do aumento do bem-estar pessoal.

É de suma importância ressaltar que os participantes deste estudo estão em contacto direto com grupos vulneráveis ou em situação de exclusão social, sendo que a maioria deles, representando 85,7% da amostra, está envolvida de forma frequente com estas populações. Esses grupos, devido à sua própria natureza desafiadora, podem exigir interações extremamente intensas e complexas por parte desses profissionais. Isso, por sua vez, pode resultar numa pressão constante e elevadas preocupações, uma vez que as condições de vida da população em intervenção dependem frequentemente dos serviços prestados por esses profissionais, e desse modo, a responsabilidade inerente ao trabalho podem ter um impacto negativo no bem-estar pessoal dos profissionais, como observado em estudos anteriores (Graham & Shier, 2009).

Apesar dos desafios e pressões enfrentadas pelos profissionais de intervenção social e comunitária, a escala de bem-estar pessoal obteve resultados geralmente positivos, com uma média de 5.25 pontos. É importante observar que, devido à complexidade do construto de bem-estar pessoal e à multiplicidade de variáveis associadas a ele, não é possível uma explicação extremamente precisa dos motivos por trás desse elevado bem-estar pessoal (Ruggeri et al., 2020)

Neste estudo, concentramo-nos na análise das três NPB e, por meio de uma análise de regressão linear múltipla, pudemos constatar que essas variáveis podem explicar aproximadamente 22% da manifestação do bem-estar pessoal. Um exame mais detalhado dos resultados obtidos em cada escala permite-nos verificar se existe validação das hipóteses de estudo propostas.

A **Hipótese 1** foi rejeitada com base nos resultados do presente estudo, uma vez que a Autonomia não prediz significativamente para o bem-estar pessoal.

Os resultados obtidos não estavam alinhados com as expectativas iniciais. Isso é notável, especialmente quando consideramos estudos anteriores conduzidos em diversos países europeus, em diversas áreas de trabalho como a educação, saúde, construção, transporte entre outros, como o estudo de Martela e colaboradores (2022) e Clausen e colaboradores (2021), que encontraram evidências consistentes de que a autonomia prevê significativamente o aumento do bem-estar pessoal.

Avaliando a escala de Autonomia do BPNWS com detalhe, podemos verificar que de maneira geral, a escala apresentou resultados considerados razoáveis, o que pode ser explicado pela natureza das profissões dos participantes deste estudo. Uma parte considerável dos participantes pertence a categorias profissionais que naturalmente exigem autonomia no desempenho das suas funções, incluindo Técnicos (n=35), Psicólogos (n=30), Funções de Direção (n=28), Assistentes Sociais (n=21) e Funções de Coordenação (n=20). No entanto, o item 12 “No meu trabalho, sinto-me livre para realizar as minhas tarefas à minha maneira” e o item 6 “Posso basear-me no meu próprio julgamento para resolver problemas no meu trabalho” que obtiveram as médias mais baixas (com valores de 4.63 e 4.74, respetivamente), podem indicar-nos para os motivos da escala não ser estatisticamente significativa.

Estes resultados podem ser parcialmente explicados pela postura dos empregadores em Portugal em relação à autonomia na tomada de decisões, no desenvolvimento de projetos de interesse próprio e na promoção da independência dos trabalhadores nas suas tarefas. De facto, um estudo conduzido por Travessa (2020) concluiu que, em Portugal, o nível de autonomia no trabalho está ligeiramente abaixo da média em comparação com outros países europeus. Tal resultado também pode ser atribuído ao fato de que as organizações que participaram neste estudo são predominantemente públicas. Organizações públicas podem sobrecarregar os PISC com regulamentações governamentais, procedimentos burocráticos complexos e requisição de relatórios detalhados que, por sua vez, pode limitar a capacidade dos profissionais em tomar decisões de forma independente (Cunha, 2014).

A escassez de recursos e as pressões orçamentais também podem restringir a flexibilidade e a capacidade de desenvolver as estratégias de intervenção desejadas (Santos & Soeiro de Carvalho, 2018). Além disso, a falta de investimentos e escassez de recursos monetários e de pessoal pode resultar em sobrecargas de trabalho, o que, por sua vez, pode comprometer a autonomia como destacado por Pelletier e Aitken (2014). Marcelo (2017), num estudo realizado com uma amostra de assistentes sociais que trabalham em organizações portuguesas de diversas áreas (saúde, educação, justiça, entre outras), também observou que o excesso de tarefas e prazos curtos para sua realização pode prejudicar significativamente a autonomia dos trabalhadores.

Embora a autonomia no trabalho seja geralmente benéfica (Broeck et al., 2006), é importante notar que a autonomia no trabalho nem sempre tem um impacto positivo, atendendo a que um ambiente de trabalho altamente flexível e indiretamente controlado pode trazer incerteza e ambiguidade, resultando num efeito oposto ao desejável (Zhou, 2020). Por exemplo, a autonomia excessiva no trabalho pode reduzir a felicidade dos profissionais, uma vez que nem todos os trabalhadores estão confortáveis

com a responsabilidade e incerteza nas tarefas, alguns preferem receber instruções claras sobre como, quando, onde, em que ordem e de que maneira realizar suas tarefas (Zhou, 2020).

No estudo de Boudrias e colaboradores (2019), os autores chegaram à mesma conclusão, destacando que a ambiguidade de papéis pode ser altamente stressante, comprometendo o bem-estar pessoal dos trabalhadores. Além disso, Lu e colaboradores (2017) indicam que o excesso de autonomia pode gerar uma pressão passiva e agravar o esgotamento devido à responsabilidade de organizar seu próprio tempo e tarefas. A autonomia excessiva no trabalho também pode desencadear comportamentos contraproducentes por parte dos funcionários, especialmente com a redução de supervisão externa e isso pode afetar o foco, o envolvimento, a produtividade e a qualidade do trabalho, podendo impactar negativamente a percepção de competência (Brink et al., 2016).

De acordo com a TDA, quando os indivíduos ganham autonomia no seu trabalho, eles experimentam livre-arbítrio (Ryan & Deci, 2022). No entanto, é importante observar que o livre-arbítrio não gera apenas atitudes e comportamentos positivos, mas também pode induzir os indivíduos a agirem exclusivamente em função do seu próprio interesse, incluindo comportamentos que podem prejudicar o desempenho e dinâmica no trabalho (Zhou, 2020). Por fim, a autonomia excessiva no trabalho também pode reduzir a dependência dos colegas, o que pode resultar na ineficiência de algumas tarefas que requerem cooperação e, ao mesmo tempo, prejudicar a satisfação nas relações interpessoais (Zhou, 2020).

Os resultados obtidos confirmam a **Hipótese 2**. Observou-se uma associação positiva entre a satisfação da necessidade de competência e o bem-estar pessoal. De facto, na escala de Competência do BPNWS, apenas o item 11 “Sinto-me bem-sucedido no meu trabalho” obteve uma média ligeiramente inferior ($M=4.81$), mas os participantes demonstraram uma percepção positiva em relação a esta competência, sendo esta a escala que apresenta um maior nível de satisfação em termos gerais. Valickas e Pilkauskaite-Valickiene (2014) obtiveram resultados semelhantes com uma amostra de trabalhadores em instituições de serviço público.

Como mencionado anteriormente, o trabalho de intervenção social e comunitária é multidisciplinar, e os PISC enfrentam as suas tarefas e desafios não apenas com base nas suas próprias experiências, mas também aproveitam o conhecimento e os melhores contributos das diversas profissões envolvidas para assegurar o sucesso ótimo nos projetos e atividades em desenvolvimento (Jorge & Pontes, 2017). A educação e a formação profissional desempenham um papel significativo na contribuição para a satisfação da competência dos PISC (Fraga, 2010).

Geralmente, nesse campo profissional, os indivíduos passam por experiências de estágio com supervisão e orientação, que desempenham um papel fundamental no desenvolvimento das suas competências. Além disso, a formação contínua é uma característica marcante nesse campo, com as organizações incentivando ativamente os trabalhadores a participarem em cursos e atividades que promovam o aperfeiçoamento de conhecimentos e habilidades (Fraga, 2010).

Além disso, a intervenção social e comunitária é uma atividade que requer rigor, planejamento, cooperação e é frequentemente conduzida ao longo de várias sessões, com reuniões para compartilhar ideias e soluções (Menezes, 2010). Portanto, esse trabalho conjunto e colaborativo entre diferentes profissionais pode ser um fator determinante para o sucesso nas atividades, resultando na redução significativa de erros e falhas (Jorge & Pontes, 2017). Conseqüentemente, essa colaboração efetiva e o desenvolvimento contínuo de competências podem contribuir substancialmente para o aumento do sentimento de competência dos trabalhadores neste campo (Menezes, 2010). Além disso, os PISC percebem a competência como um meio para alcançar um impacto positivo nas vidas das pessoas que atendem, pois acreditam que ser competente nas suas funções pode resultar em melhores resultados para os indivíduos e comunidades com os quais trabalham (Eilström & Kock, 2008).

Por fim, os efeitos cumulativos podem desempenhar um papel ativo na satisfação da competência. É possível que as três NPB interajam e se reforcem mutuamente para influenciar o bem-estar pessoal (Ryan & Deci, 2022). Por exemplo, mesmo que a satisfação da autonomia não tenha demonstrado um efeito preditivo estatisticamente significativo neste estudo, ainda pode contribuir para o aumento da motivação, autoestima e outros fatores que, por sua vez, promovem a competência.

Os resultados obtidos também confirmam a **Hipótese 3**, demonstrando uma associação positiva entre o Relacionamento e o bem-estar pessoal. A crescente procura pela assistência individual e por projetos comunitários podem restringir o tempo dedicado ao desenvolvimento de relacionamentos autênticos (Dreison et al., 2018), no entanto, estes profissionais continuam a exibir uma necessidade intrínseca de conexão interpessoal que se reflete na busca por ligações sociais, interações com significado, um sentimento de inclusão e colaboração com os colegas da organização (Ryan & Deci, 2022).

De acordo com a investigação de Shin e Park (2023), estabelecer relacionamentos saudáveis com os colegas de trabalho não só resulta no aumento do apoio, envolvimento e produtividade nas tarefas no ambiente de trabalho, mas também tem um impacto benéfico no bem-estar dos indivíduos tanto durante quanto fora do trabalho.

Além disso, um bom relacionamento com os colegas facilita a comunicação eficaz e a compreensão das perspectivas dos colegas, mesmo que sejam contraditórias com a opinião pessoal, o que por sua vez, também contribui para a redução de conflitos e disputas, como apontado por Reich e Hershcovis (2011). Um bom relacionamento com os colegas de trabalho cria um ambiente de trabalho onde os funcionários se sentem valorizados, apoiados e integrados numa comunidade profissional (Howard et al., 2021) e de acordo com Good e colaboradores (2022), esse sentimento de pertença e apoio social tem o potencial de aumentar significativamente a motivação dos funcionários, tornando-os mais envolvidos nas suas tarefas e satisfeitos em seus trabalhos e, conseqüentemente, esse aumento da motivação e satisfação resulta no aumento do bem-estar pessoal dos indivíduos.

A natureza multidisciplinar do trabalho de intervenção social e comunitária também pode desempenhar um papel crucial na promoção de relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho. Dado que os PISC podem não ter outra alternativa senão colaborar em equipa, é importante que cultivem e mantenham relacionamentos profissionais positivos e saudáveis, o que torna uma abordagem sensata e vantajosa para a eficácia de suas atividades laborais (Jorge & Pontes, 2017).

Por fim, é fundamental salientar que a relação entre as NPB e o bem-estar pessoal é intrinsecamente complexa e sujeita a interações multifacetadas com variáveis adicionais, como por exemplo a personalidade, eventos passados e prioridades pessoais e estes fatores podem desempenhar um papel significativo na explicação na variância observada no bem-estar pessoal (Deci & Ryan, 2008). Além disso, é crucial reconhecer que as pessoas exibem diferentes níveis de sensibilidade em relação às NPB, pois enquanto alguns indivíduos podem ser altamente sensíveis à satisfação dessas necessidades, outras podem manifestar menor sensibilidade, o que pode afetar os níveis de bem-estar pessoal dentro de uma mesma amostra (Ryan & Deci, 2022).

Capítulo V: Considerações finais

Este estudo apresenta algumas limitações que requerem consideração. Primeiramente, ao analisarmos esta amostra, constatamos uma predominância significativa de participantes do sexo feminino, representando 84,7% do total, o que pode limitar a generalização dos resultados para a população em geral. Essa tendência pode ser explicada, em parte, pela histórica atribuição às mulheres de papéis ligados ao cuidado e apoio à sociedade, assim como de habilidades interpessoais, como a empatia e a comunicação (Craveiro & Machado, 2011), características estas que são naturalmente valorizadas nas profissões relacionadas a este domínio (Freitas et al., 2019). A inclusão de uma amostra mais diversificada em termos de gênero e outras características demográficas também poderia enriquecer a compreensão das NPB nesse contexto.

Como principais sugestões para estudos futuros, inclui-se a análise mais detalhada das características do trabalho que podem promover ou prejudicar a satisfação das NPB, tais como o estilo de liderança (Forner et al. 2020), os valores organizacionais, a carga de trabalho e as características da tarefa (Pelletier & Aitken, 2014). Essa linha de investigação poderia contribuir para analisar as razões subjacentes ao facto de a satisfação da necessidade de autonomia não ter demonstrado ser um preditor significativo do bem-estar pessoal no nosso estudo, ao contrário de inúmeros estudos realizados em diversos países por toda a Europa (Martela et al., 2022; Clausen et al., 2021; Chen et al., 2015).

Visto que a população em estudo é muito específica, seria pertinente complementar os dados quantitativos com entrevistas qualitativas para obter uma compreensão mais profunda, com vista a captar informações que não podem ser avaliadas apenas por meio de medidas quantitativas. Essa investigação mais aprofundada poderia ajudar a identificar fatores contextuais ou individuais específicos que influenciassem a relação entre a satisfação da autonomia e o bem-estar pessoal em contexto de intervenção social e comunitária em Portugal. Também poderia ser interessante avaliar a relação entre a satisfação das NPB e o bem-estar pessoal ao longo do tempo e identificar possíveis mudanças e padrões. Essa abordagem poderia ser importante, uma vez que os resultados obtidos podem refletir principalmente a relação de curto prazo entre as NPB e o bem-estar pessoal, a qual pode estar condicionada por outras variáveis não investigadas no presente estudo.

Como possíveis implicações do estudo, salienta-se o desenvolvimento de programas semelhantes ao realizado por Forner e colaboradores (2020), que consistiu em atividades de psicoeducação direcionadas aos líderes de organizações. Esses programas

poderiam capacitar os dirigentes a orientar as suas políticas e diretrizes de maneira a promover a satisfação das NPB entre os trabalhadores. Além disso, seria pertinente conduzir estudos com diversos grupos envolvidos em projetos de intervenção social em diferentes áreas, como pobreza, violência, migração, população idosa, entre outros, a fim de investigar se as características específicas desses grupos e projetos podem influenciar a percepção das NPB e eventualmente o seu bem-estar pessoal.

Paralelamente, a implementação de programas de formação direcionados para a sensibilização dos PISC em relação à satisfação das NPB e ao papel desempenhado por essa satisfação na promoção de seu próprio bem-estar pessoal seria uma estratégia relevante. Esses programas podem abordar como os profissionais podem modificar seus comportamentos e crenças de maneira orientada para a satisfação das NPB, proporcionando-lhes ferramentas e recursos para uma abordagem mais consciente e eficaz no seu ambiente de trabalho.

Referências bibliográficas

- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediation Role of Job Resources. *Social Work Research, 41*(2), 73–84. <https://doi.org/10.1093/swr/svx005>
- Brandão, H. N., & Borges-Andrade, J. E. (2007). *Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência.* 8(3), 32–49. <https://doi.org/10.1590/1678-69712007/administracao.v8n3p32-49>
- Brink, A. G., Emerson, D. J., & Yang, L. (2015). Job Autonomy and Counterproductive Behaviors in Chinese Accountants: The Role of Job-Related Attitudes. *Journal of International Accounting Research, 15*(1), 115–131. <https://doi.org/10.2308/jiar-51194>
- Carmo, R. G. do. (2012). A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo. *Revista HISTEDBR On-Line, 11*(44), 325. <https://doi.org/10.20396/rho.v11i44.8639994>
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Soenens, B., Van Petegem, S., & Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion, 39*(2), 216–236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Chernyak-Hai, L., & Rabenu, E. (2018). The New Era Workplace Relationships: Is Social Exchange Theory Still Relevant? *Industrial and Organizational Psychology, 11*(3), 456–481. <https://doi.org/10.1017/iop.2018.5>
- Clausen, T., Pedersen, L. R. M., Andersen, M. F., Theorell, T., & Madsen, I. E. H. (2021). Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 31*(3), 1–11. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1972973>
- Craveiro, A. V., & Machado, J. G. V. C. (2011). A predominância do sexo feminino na profissão do Serviço Social: uma discussão em torno desta questão. *Anais do II Simpósio Gênero e Políticas Públicas.*
- Cunha, M. P. E. (2014). Uma burocracia insuficientemente burocratizada? Uma estranha interpretação sobre a administração da Administração Pública. In *Para uma reforma abrangente da organização e gestão do sector público: Comunicações e comentários* (pp. 43-78). Banco de Portugal. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies, 9*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). The Importance of Universal Psychological Needs for Understanding Motivation in the Workplace. In *Oxford Handbooks Online.* Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.013.003>
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The Challenge of Defining Wellbeing. *International Journal of Wellbeing, 2*(3), 222–235. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Dreison, K. C., White, D. A., Bauer, S. M., Salyers, M. P., & McGuire, A. B. (2018). Integrating self-determination and job demands–resources theory in predicting mental health provider burnout. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 45,* 121-130.
- Eilström, P.-E., & Kock, H. (2008). Competence development in the workplace: concepts, strategies and effects. *Asia Pacific Education Review, 9*(1), 5–20. <https://doi.org/10.1007/bf03025821>

- Fernet, C., & Austin, S. (2014). Self-determination and job stress. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 231–244). Oxford University Press.
- Forner, V. W., Jones, M., Berry, Y., & Eidenfalk, J. (2020). Motivating workers: how leaders apply self-determination theory in organizations. *Organization Management Journal*, 18(2), 76–94. Emerald. <https://doi.org/10.1108/omj-03-2020-0891>
- Fraga, C. K. (2010). A atitude investigativa no trabalho do assistente social. *Serviço Social & Sociedade*, 101, 40–64. <https://doi.org/10.1590/s0101-66282010000100004>
- Freitas, R., Barros, N., Mesquita, A., & Silva, I. D. (2019). História do Serviço Social – resgatando uma história de mulheres | History of Social Work – Recuperating a history of women. *Revista Em Pauta*, 16(42). <https://doi.org/10.12957/rep.2018.39427>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gilbert, S. L., & Kelloway, E. K. (2014). Leadership. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 181–198). Oxford University Press.
- Good, V., Hughes, D. E., Kirca, A. H., & McGrath, S. (2022). A self-determination theory-based meta-analysis on the differential effects of intrinsic and extrinsic motivation on salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 50(3). <https://doi.org/10.1007/s11747-021-00827-6>
- Gouveia, V. V., Barbosa, G. A., Andrade, E. de O., & Carneiro, M. B. (2010). Factorial validity and reliability of the General Health Questionnaire (GHQ-12) in the Brazilian physician population. *Cadernos de Saúde Pública*, 26(7), 1439–1445. <https://doi.org/10.1590/s0102-311x2010000700023>
- Gouveia, V. V., Lima, T. J. S. de, Gouveia, R. S. V., Freires, L. A., & Barbosa, L. H. G. M. (2012). Questionário de Saúde Geral (QSG-12): o efeito de itens negativos em sua estrutura fatorial. *Cadernos de Saúde Pública*, 28(2), 375–384. <https://doi.org/10.1590/s0102-311x2012000200016>
- Graetz, B. (1991). Multidimensional properties of the General Health Questionnaire. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 26(3), 132–138. <https://doi.org/10.1007/bf00782952>
- Graham, J. R., & Shier, M. L. (2009). The Social Work Profession and Subjective Well-Being: The Impact of a Profession on Overall Subjective Well-Being. *British Journal of Social Work*, 40(5), 1553–1572. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcp049>
- Grouzet, F. M. E. (2014). Development, changes and consolidation of values and goals in business and law schools: The dual valuing process model. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 386–399). Oxford University Press.
- Howard, J. L., Bureau, J., Guay, F., Chong, J. X. Y., & Ryan, R. M. (2021). Student motivation and associated outcomes: A meta-analysis from self-determination theory. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 174569162096678. <https://doi.org/10.1177/1745691620966789>
- Johnson, L. J., Schopp, L. H., Waggie, F., & Frantz, J. M. (2022). Challenges experienced by community health workers and their motivation to attend a self-management programme. *African Journal of Primary Health Care & Family Medicine*, 14(1). <https://doi.org/10.4102/phcfm.v14i1.2911>
- Jorge, E. M., & Pontes, R. N. (2017). A Interdisciplinaridade e o Serviço Social: estudo das relações entre profissões / Interdisciplinarity and Social Work: study of relations between professions. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 16(1), 175. <https://doi.org/10.15448/1677-9509.2017.1.26444>

- Kim, T. K., Solomon, P., & Jang, C. (2012). Organizational Justice and Social Workers' Intentions to Leave Agency Positions. *Social Work Research*, 36(1), 31–39. <https://doi.org/10.1093/swr/svs001>
- Lu, J. G., Brockner, J., Vardi, Y., & Weitz, E. (2017). A Dark Side of Experiencing Job Autonomy: Unethical Behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 222–234. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.05.007>
- Marcelo, V. C. M. (2017, December 19). “Burnout” e stress nos assistentes sociais. Repositorio.iscte-Iul.pt. <http://hdl.handle.net/10071/15571>
- Martela, F., Lehmus-Sun, A., Parker, P. D., Pessi, A. B., & Ryan, R. M. (2022). Needs and Well-Being Across Europe: Basic Psychological Needs Are Closely Connected With Well-Being, Meaning, and Symptoms of Depression in 27 European Countries. *Social Psychological and Personality Science*, 194855062211136. <https://doi.org/10.1177/19485506221113678>
- Menezes, I. (2010). Intervenção comunitária: uma perspectiva psicológica. In *repositorio-aberto.up.pt*. <https://hdl.handle.net/10216/95486>
- Nené, D. C. R. (2015). *Preditores do workaholism e seus efeitos no bem-estar e burnout*. Sapiencia.ualg.pt. <http://hdl.handle.net/10400.1/7745>
- Novo, R. (2005). Bem-Estar e Psicologia: Conceitos e Propostas de Avaliação. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico Y Evaluación Psicológica*, 20, 183–203. <http://hdl.handle.net/10451/17844>
- Nunes, P. M., Proença, T., & Carozzo-Todaro, M. E. (2023). A systematic review on well-being and ill-being in working contexts: contributions of self-determination theory. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2021-0812>
- Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2016). On the dark side of work: a longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 275–285. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2016.1257611>
- Pelletier, L. G., & Aitken, N. M. (2014). Encouraging environmental actions in employees and in the working environment: A self-determination theory perspective. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 314–334). Oxford University Press.
- Pereira, A., & Patrício, T. (2016). *Guia prático de utilização - Análise de dados para ciências sociais e psicologia*. Edições Sílabo.
- Portoghese, I., Galletta, M., Coppola, R. C., Finco, G., & Campagna, M. (2014). Burnout and Workload Among Health Care Workers: The Moderating Role of Job Control. *Safety and Health at Work*, 5(3), 152–157. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.05.004>
- Reich, T. C., & Hershcovis, M. S. (2011). Interpersonal relationships at work. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 3: Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization.*, 3, 223–248. <https://doi.org/10.1037/12171-006>
- Ribeiro, A. de F. (2015). Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, 19(35), 65–79. <https://doi.org/10.23925/ls.v19i35.26678>
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from a self-determination Theory perspective: Definitions, theory, practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

- Ryan, R.M., Deci, E.L. (2022). Self-Determination Theory. In: Maggino, F. (eds) Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_2630-2
- Sánchez-Oliva, D., Morin, A. J. S., Teixeira, P. J., Carraça, E. V., Palmeira, A. L., & Silva, M. N. (2017). A bifactor exploratory structural equation modeling representation of the structure of the basic psychological needs at work scale. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 173–187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.001>
- Santos, P., & Soeiro De Carvalho, A. B. (2018). Sustentabilidade das Organizações sociais – o impacto dos programas de financiamento. *XXVIII Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica*. <http://hdl.handle.net/10400.19/6135>
- Shier, M. L., & Graham, J. R. (2010). Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work*, 11(4), 402–421. <https://doi.org/10.1177/1468017310380486>
- Shin, H., & Park, C. (2022). Social support and psychological well-being in younger and older adults: The mediating effects of basic psychological need satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1051968>
- Sia, S. K., & Appu, A. V. (2015). Work Autonomy and Workplace Creativity: Moderating Role of Task Complexity. *Global Business Review*, 16(5), 772–784. <https://doi.org/10.1177/0972150915591435>
- Simons, G., & Baldwin, D. S. (2021). A Critical Review of the Definition of “Wellbeing” for Doctors and Their Patients in a Post Covid-19 Era. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(8), 002076402110322. <https://doi.org/10.1177/00207640211032259>
- Smyth, R., Nielsen, I., & Zhai, Q. (2009). Personal Well-being in Urban China. *Social Indicators Research*, 95(2), 231–251. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9457-2>
- Sperry, L. (2009). Mobbing and bullying: The influence of individual, work group, and organizational dynamics on abusive workplace behavior. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 190–201. <https://doi.org/10.1037/a0016938>
- Strauss, K., & Parker, S. K. (2014). Effective and sustained proactivity in the workplace: A self-determination theory perspective. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 50–71). Oxford University Press.
- Travessa, Â. M. de P. (2020, February 24). *O bem-estar no Trabalho: Portugal e outros países da Europa*. [Estudogeral.uc.pt. http://hdl.handle.net/10316/94652](http://hdl.handle.net/10316/94652)
- Valickas, A., & Pilkauskaitė-Valickienė, R. (2014). The Role of Career Competencies on Subjective Well-being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 2736–2740. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.646>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Wehmeyer, M. L., & Shogren, K. A. (2016). Self-Determination and Choice. *Evidence-Based Practices in Behavioral Health*, 561–584. https://doi.org/10.1007/978-3-319-26583-4_21
- World Health Organization (2023). *Mental health is a universal human right*. [www.who.int. https://www.who.int/news-room/events/detail/2023/10/10/default-calendar/world-mental-health-day-2023---mental-health-is-a-universal-human-right](https://www.who.int/news-room/events/detail/2023/10/10/default-calendar/world-mental-health-day-2023---mental-health-is-a-universal-human-right)

- Ye, S. (2009). Factor structure of the General Health Questionnaire (GHQ-12): The role of wording effects. *Personality and Individual Differences*, 46(2), 197–201. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.09.027>
- Zhou, E. (2020). The “Too-Much-of-a-Good-Thing” Effect of Job Autonomy and Its Explanation Mechanism. *Psychology*, 11(02), 299–313. <https://doi.org/10.4236/psych.2020.112019>