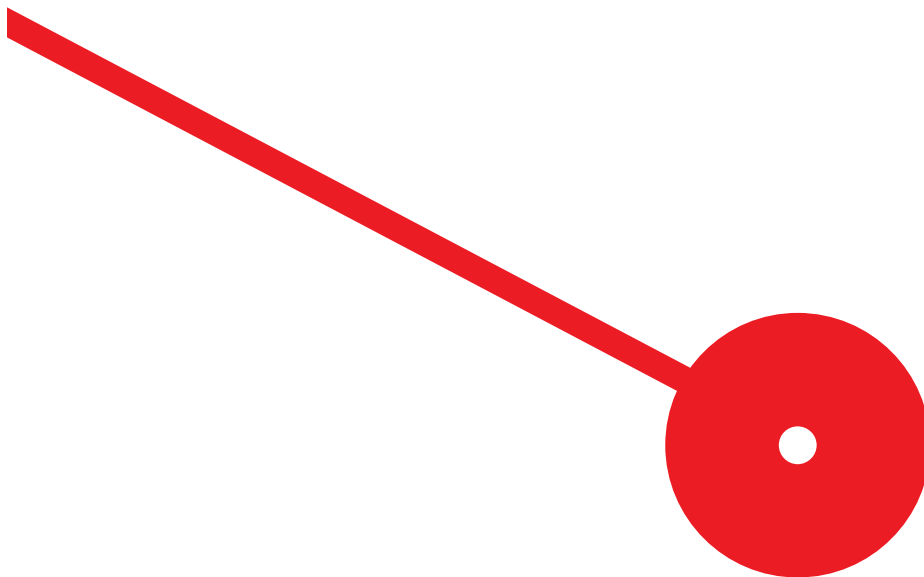




# *Overwork* em Portugal: um estudo exploratório sobre os seus *drivers*

Maria Cristina de Oliveira Lousada

2020/2021





# *Overwork* em Portugal: um estudo exploratório sobre os seus *drivers*

Maria Cristina de Oliveira Lousada

**Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sob orientação da Professora Doutora Viviana Meirinhos**



**Versão final**  
**(Esta versão contém as críticas e sugestões dos elementos do júri)**

## **Agradecimentos**

Um trabalho desta natureza não é concretizável sem o apoio de vários interlocutores e, nesta caminhada, tive o privilégio de contar com pessoas a quem gostaria de manifestar o meu apreço sincero.

Ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto – ISCAP, Instituição que me acolheu e aos Professores do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos pela partilha de conhecimentos e contributo para o meu crescimento e conhecimento.

À Professora Doutora Viviana Meirinhos, orientadora deste trabalho, pela sua constante disponibilidade, mas acima de tudo, pela empatia, pelas palavras certas de motivação e pelo profissionalismo, objetividade, sentido crítico e de rigor com que sempre acompanhou este projeto. Este pilar foi sem dúvida determinante neste percurso.

Aos participantes do estudo, pela disponibilidade e pelo contributo que trouxeram a esta investigação.

Aos meus Pais, pela educação, incentivo e apoio com que sempre me guiaram.

Ao meu marido e filhos, grandes e sempre companheiros de vida, pelo suporte, carinho e aconchego. O apoio incondicional e o companheirismo foram determinantes para a superação deste desafio.

A todos, o meu sincero agradecimento!

## **Resumo:**

O *overwork* é um termo que conceptualiza no discurso científico a sobrecarga de trabalho ou as horas de trabalho a mais, fenómeno que tem assumido uma forte relevância na investigação, pelo impacto verificado ao nível individual, na saúde física, mental e qualidade de vida e também pelo impacto ao nível organizacional, relacionado com redução de níveis de performance, rotatividade e aumento da taxa de acidentes e absentismo.

Não obstante as consequências que resultam do *overwork*, e que são alvo de inúmeros estudos a nível mundial, coloca-se neste trabalho a questão sobre os *drivers* (as razões, os fatores) que impulsionam as pessoas para o *overwork*, cujos estudos são mais escassos, nomeadamente em Portugal.

A escassez de estudos com este foco sobre o *overwork* remete esta investigação para um estudo exploratório. Este trabalho tem, neste sentido, como objetivo conhecer a realidade em Portugal no que diz respeito à configuração do *overwork*, aos motivos que levam as pessoas a trabalhar mais e aos sentimentos que associam a este fenómeno e a esta experiência. Para este efeito recorreu-se ao inquérito por questionário (com perguntas abertas e fechadas), que foi respondido por profissionais ativos ou desempregados há menos de 6 meses.

Os resultados da investigação permitem concluir a existência de 3 tipos de *drivers* do *overwork*, i) *drivers* individuais, que resultam do perfil comportamental, vontade, interesse e necessidade do sujeito, ii) *drivers* funcionais, que resultam de fatores relacionados com a função em si, sua intensidade e sobrecarga e iii) *drivers* organizacionais, que resultam de fatores relacionados com a estrutura e organização da empresa, como processos de socialização, normas, liderança e cultura. Quanto aos sentimentos associados ao *overwork* a investigação identificou 2 tipos principais, i) os positivos, que provocam sensações de bem-estar e envolvem sensações de agrado e ii) os negativos, que provocam sensações de desconforto e mal-estar, sendo por isso desagradáveis.

**Palavras chave:** Excesso de trabalho, sobrecarga de trabalho, *drivers*, *overwork*, recursos humanos.

**Abstract:**

Overwork is a term that conceptualises in scientific discourse the overload of work or working too many hours, a phenomenon that has assumed a strong relevance in research, due to its impact at the individual level, on physical and mental health and quality of life, and also due to its impact at the organisational level, related to reduced levels of performance, turnover, and increased accident rates and absenteeism.

Despite the consequences resulting from overwork, which are the subject of numerous studies worldwide, this paper raises the question about the drivers (the reasons, the factors) that impel people to overwork, whose studies are scarcer, particularly in Portugal.

The scarcity of studies with this focus on overwork leads this research to an exploratory study. This work aims, therefore, to know the reality in Portugal with regard to the configuration of overwork, the reasons that lead people to work more and the feelings that they associate with this phenomenon and this experience. For this purpose we used a questionnaire survey (with open and closed questions), which was answered by active professionals or unemployed for less than 6 months.

The research results allow us to conclude the existence of 3 types of overwork drivers: i) individual drivers, which result from the behavioral profile, will, interest, and needs of the subject; ii) functional drivers, which result from factors related to the job itself, its intensity and overload; and iii) organizational drivers, which result from factors related to the company's structure and organization, such as socialization processes, norms, leadership, and culture. As for the feelings associated with overwork, the research identified two main types, i) positive feelings, which cause feelings of well-being and involve pleasant sensations, and ii) negative feelings, which cause feelings of discomfort and bad feeling, and are therefore unpleasant.

**Key words:** Overwork, overload, drivers, human resources.

## Índice geral

<b>Capítulo - Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I – Revisão de literatura .....</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo II – Estudo empírico .....</b>	<b>25</b>
1 Questão de Investigação e Objetivos de Estudo .....	26
2 Opção Metodológica.....	26
3 Recolha e Tratamento de Dados .....	28
4 Caracterização dos participantes do estudo .....	31
<b>Capítulo III – Apresentação de resultados.....</b>	<b>36</b>
5 A configuração do <i>overwork</i> .....	37
6 <i>Drivers</i> do <i>overwork</i> .....	39
6.1 Os <i>drivers</i> individuais .....	40
6.2 Os <i>drivers</i> funcionais .....	45
6.3 Os <i>drivers</i> organizacionais .....	48
7 Sentimentos associados ao <i>overwork</i> .....	52
7.1 Sentimentos Positivos .....	53
7.2 Sentimentos Negativos.....	55
7.3 Sentimentos Neutros .....	60
8 Resultados consolidados.....	60
<b>Capítulo IV – Discussão de resultados.....</b>	<b>62</b>
<b>Capítulo V – Conclusão, limitações e sugestões .....</b>	<b>76</b>
<b>Referências bibliográficas .....</b>	<b>81</b>
<b>Apêndices.....</b>	<b>86</b>
Apêndice I – Inquérito por questionário .....	87

## Índice de Figuras

<b>Figura 1:</b> Análise categorial para os <i>drivers</i> do <i>overwork</i> (resposta à questão “6. <i>Identifique o(s) motivo(s) que considera que o/a levam a trabalhar mais do que gostaria ou acharia razoável? (escreva entre 1 palavra e 1 parágrafo)</i> ”).....	40
<b>Figura 2</b> – Análise categorial para os sentimentos associados ao <i>overwork</i> (resposta à questão “7. <i>Que sentimento(s) associa aos fatores que o/a levam a trabalhar mais do que queria ou acharia razoável?</i> ”.....	52
<b>Figura 3</b> – Resultados Consolidados: <i>Drivers do Overwork</i> .....	61

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1</b> – Distribuição dos participantes do estudo, por género .....	32
<b>Tabela 2</b> – Distribuição dos participantes do estudo, por idade .....	32
<b>Tabela 3</b> – Distribuição dos participantes do estudo, por habilitações literárias.....	32
<b>Tabela 4</b> – Distribuição dos participantes do estudo, por coabitação.....	33
<b>Tabela 5</b> – Distribuição dos participantes do estudo, por filhos.....	33
<b>Tabela 6</b> – Distribuição dos participantes do estudo, por situação atual.....	33
<b>Tabela 7</b> – Distribuição dos participantes do estudo, por função que desempenha/ou	34
<b>Tabela 8</b> – Distribuição dos participantes do estudo, por tipo de contrato.....	34
<b>Tabela 9</b> – Distribuição dos participantes do estudo, por regime de trabalho.....	35
<b>Tabela 10</b> – Número médio de horas que os participantes trabalham diariamente: Resposta à questão “1. <i>Quantas horas trabalha em média por dia? (considere todas as horas que efetivamente trabalha, incluindo fora do horário de trabalho)</i> ” .....	37
<b>Tabela 11</b> – Distribuição das respostas às questões fechadas (questão 2. a 5.) do questionário .....	38
<b>Tabela 12</b> – Subcategorias dos <i>drivers</i> individuais do <i>overwork</i> .....	41
<b>Tabela 13</b> – Subcategorias dos <i>drivers</i> funcionais do <i>overwork</i> .....	45
<b>Tabela 14</b> – Subcategorias dos <i>drivers</i> organizacionais do <i>overwork</i> .....	48
<b>Tabela 15</b> – Subcategorias dos sentimentos positivos associados ao <i>overwork</i> .....	53
<b>Tabela 16</b> – Subcategorias dos sentimentos negativos associados ao <i>overwork</i> .....	56

## **CAPÍTULO - INTRODUÇÃO**

---

O *overwork* é entendido como excesso de trabalho, refere-se especificamente às consequências cumulativas de trabalhar com excesso de capacidade, podendo advir consequências para a saúde física ou mental dos trabalhadores (Golden, 2013), mas também com efeitos ao nível organizacional, sob a forma, nomeadamente, de absentismo, rotatividade, insatisfação, produtividade, acidentes de trabalho e imagem da empresa (Welch, Ebert e Spreitzer, 1998).

Os termos excesso de trabalho, trabalho em excesso e *overwork* serão utilizados como sinónimos no âmbito deste trabalho (em alinhamento com a generalidade dos referenciais consultados), pelo que poderão ser apresentados de ambas as formas, para significar o mesmo.

Optou-se neste trabalho pela mobilização dos termos anglo-saxónicos “*overwork*” e “*drivers*” no sentido de, por um lado, utilizar os conceitos presentes na literatura científica (inexistente em português) e, por outro, garantir em cada um dos termos a rede conceptual vasta a que cada um se refere quando traduzido para português. Assim, *overwork* tem como referencial quer a noção de sobrecarga de trabalho, como de horas a mais de trabalho, e de trabalho em excesso ou excesso de trabalho e “*drivers*” refere-se quer a causas, quer a motivos, quer a fatores ou mecanismos.

A pesquisa de literatura realizada permitiu verificar que as consequências do trabalho em excesso estão bem documentadas cientificamente, existindo vários estudos desenvolvidos a nível mundial, nomeadamente nos Estados Unidos da América, Japão e China. No entanto, o mesmo não acontece quando falamos da identificação dos fatores que levam ao *overwork*, cuja problemática encontra ainda pouca literatura especializada.

“There is a lack of theoretical development on the question of why people work long hours ...” (Douglas e Morris, citados em Golden e Altman, 2008, p. 61)

O *Overwork* é definido como trabalhar para além da própria resistência e capacidade de recuperação, podendo representar um perigo para as pessoas:

“working beyond one's endurance and recuperative capacities, which may be a hazard particularly for those engaged in open-ended occupations that do not have a finite workday, and for personality types that lack ignore the commonplace signs that inform one of the need for rest or recreation. they

may at times exceed their bodies' ability to recovery or make provision for one's physical and emotional needs'' (Rhoads, citado em Golden, 2013, p. 16).

A quase inexistência de estudos sobre os *drivers* do *overwork* em Portugal, apesar da existência de vários estudos sobre os respetivos impactos e consequências, estimulou a escolha do tema desta investigação, onde se procura explorar informação sobre os motivos que levam as pessoas a trabalhar em excesso e contribuir para o conhecimento do fenómeno do *overwork*.

Assim, atendendo a que, i) se observa ainda pouca literatura especializada sobre esta problemática, nomeadamente em Portugal e ii) se trata de um tema atual, com impacto ao nível das suas consequências nos indivíduos e organizações, consideramos que existe pertinência no desenvolvimento deste estudo, de forma a contribuir para o aprofundamento do conhecimento científico sobre os fatores que conduzem ao *overwork*, e sentimentos associados, no contexto da realidade portuguesa.

Neste sentido, com o propósito de explorar o que faz com que as pessoas trabalhem em excesso, a presente investigação é orientada pela seguinte questão de partida: “Quais são os motivos que levam as pessoas a trabalhar em excesso (*overwork*)?”

Com esta finalidade, a presente investigação pretende, por um lado, caracterizar a configuração do excesso de trabalho em Portugal e, por outro lado, estudar a perceção dos indivíduos (profissionais ativos) sobre os motivos que os leva a trabalhar mais do que gostariam ou achariam razoável, bem como estudar a perceção destes mesmos indivíduos sobre os sentimentos que associam ao *overwork*.

Para este efeito foi realizado um inquérito por questionário, dirigido a profissionais ativos, ou desempregados até 6 meses e que se encontram atualmente a trabalhar em Portugal, requisitos considerados como fundamentais para responder à questão de partida e ao objetivo do estudo.

Em termos metodológicos, optou-se pela metodologia mista, onde se trataram estatisticamente as questões dirigidas à configuração do excesso de trabalho, e se utilizou a técnica de análise de conteúdo para tratamento das respostas às questões direcionadas para o estudo dos motivos e sentimentos associados ao *overwork*.

Para apresentação do estudo desenvolvido, o presente trabalho encontra-se dividido em 5 capítulos principais. Inicia com uma revisão de literatura, no qual se pretende explorar os principais contributos teóricos da literatura científica para o tema deste estudo, tendo em vista a identificação do estado de arte sobre esta temática. Segue-se o capítulo relacionado com o estudo empírico, no qual se pretende descrever a opção metodológica, os procedimentos de recolha e tratamento de dados e a caracterização dos participantes do estudo. O capítulo III é dedicado à apresentação e descrição dos resultados obtidos no estudo. O capítulo seguinte pretende explicar uma análise e interpretação dos resultados do estudo, procurando uma interligação com a informação sobre os estudos existentes, sistematizada na revisão de literatura. Por fim é apresentada uma sumula conclusiva onde se pretendem sistematizar as principais conclusões e contribuições alcançadas com o estudo e identificar as principais limitações e sugestões para investigações futuras.

## **CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA**

---

O *Overwork* é entendido como trabalhar mais horas do que o convencionado na relação laboral, ou operar em excesso de capacidade ou sobrecarga de trabalho, e traduz um fenómeno no qual as pessoas, independentemente das consequências que possam vir a enfrentar, tendem a exceder os limites da sua própria capacidade de recuperação em termos físicos e emocionais (Golden e Altman, 2008). Tal como Rhoads (citado em Golden, 2013) indica, trata-se de trabalhar para além da resistência e capacidade de recuperação dos próprios indivíduos:

“working beyond one's endurance and recuperative capacities, which may be a hazard particularly for those engaged in open-ended occupations that do not have a finite workday, and for personality types that lack ignore the commonplace signs that inform one of the need for rest or recreation. they may at times exceed their bodies' ability to recovery or make provision for one's physical and emotional needs” (Rhoads, citado em Golden, 2013, p. 16).

Assim, o *overwork* é entendido como sendo excesso de trabalho, considerando-se que, o ponto em que as horas de trabalho começam a envolver riscos ou causar danos crescentes para além daqueles associados a um horário normal de trabalho, que em regra são as 40 horas semanais, então será considerado como *overwork* ou excesso de trabalho (Golden e Altman, 2008).

Atualmente assistimos a uma elevada competitividade e a crescentes níveis de insegurança no emprego, e os trabalhadores são levados a manifestar comportamentos diferenciadores, que revelem dedicação e comprometimento com a organização, o que promove um maior investimento do seu tempo e esforço ao trabalho (Giani, 2019), e consequentemente, a presença do *overwork* nas organizações (Mazzetti, Schaufeli e Guglielmi, 2014).

O crescente aumento de situações de *overwork* tem impulsionado a investigação sobre este fenómeno e as suas conclusões indicam que o *overwork* tem um impacto prejudicial no bem-estar dos empregados (Giani, 2019). O *overwork* pode vir a manifestar-se sob a forma de problemas de saúde físicos, mentais e sociais. Os efeitos significativos incluem o stress, a falta de tempo livre, isolamento social, desequilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, riscos para a saúde como o cansaço, fadiga, obesidade, falta de atenção, insónias, depressão, diabetes, hipertensão, problemas

cardíacos, comportamentos de consumo de álcool, síndrome de *burnout*, entre outras (Prasad e Thakur, 2019).

Para além dos efeitos adversos do *overwork* no bem-estar dos trabalhadores, também têm sido estudados os efeitos ao nível dos empregadores, que incluem impactos em termos de redução de níveis de performance, rotatividade e aumento da taxa de acidentes e absentismo (Welch, Ebert e Spreitzer, 1998)

Ainda no contexto organizacional foi identificado que alguns dos melhores profissionais podem optar por sair da empresa onde sentem que trabalham em demasia, em prol de empregos mais flexíveis e com menos responsabilidades, com a perspectiva de evitar um possível esgotamento associado ao trabalho em excesso (Welch, *et al*, 1998).

Em contextos mais extremos, o *overwork* pode culminar em consequências como a morte súbita e o suicídio, observado essencialmente no Japão, onde a noção de *karoshi* é usada para descrever morte súbita causada por problemas cerebrais e cardíacos decorrentes do *overwork* e o termo *karo-jisatsu* indica suicídio cometido por trabalhadores que sofrem de depressão relacionada ao *overwork* (Araki & Iwasaki; Kanai, citados em Mazzetti *et al*, 2014).

The most dramatic consequences of excessive overwork have been observed in Japan, where the notion of *karoshi* is used to describe sudden death caused by brain and heart conditions stemming from overwork, whereas the term *karo-jisatsu* indicates suicide committed by employees suffering from depression related to *overwork* (Araki & Iwasaki e Kanai, citados em Mazzetti, Schaufeli & Guglielmi, 2014, p. 228).

Hoje em dia, trabalhar mais horas tornou-se normalizado no contexto profissional e para a maioria das pessoas, sendo entendido como algo comum e, não obstante serem conhecidos os seus efeitos adversos e consequências para indivíduos e organizações, este facto tende a ser ignorado (Prasad e Thakur, 2019).

Em 1776, Adam Smith (citado em Golden e Altman, 2008) refere-se à natureza humana como impulsionadora do *overwork*, indicando que a vontade intrínseca do ser humano de melhorar, é um motivador suficiente para o trabalho em excesso.

“The innate human desire to improve ones lot is strong enough to make workmen apt to overwork themselves and ruin their health and constitution in a few years” (Smith, citado em Golden e Altman, 2008, p. 61).

Passados 2 séculos desta interpretação de Adam Smith, que relaciona a interação entre a revolução industrial e os fatores da natureza humana, considera-se que o conceito de *overwork* ainda pouco mudou.

Golden e Altman (2008) procuraram identificar o que leva algumas pessoas a trabalhar em excesso e apresentaram mecanismos a nível organizacional, comunitário, nacional, global, económico e individual. Os autores referem ainda que, os trabalhadores que trabalham mais horas, por motivos relacionados com as expectativas dos empregadores, tendem a sentir-se mais sobrecarregados do que outros, contudo, os que trabalham mais horas devido a uma motivação pessoal ou financeira, como progressão na carreira ou aumento da capacidade financeira, não se associam ao sentimento de *overwork*.

Lonnie Golden (2013) procurou também explicar os motivos que levam algumas pessoas a trabalhar mais horas e em *overwork*. Um primeiro modelo recorre a orientações comportamentais económicas, aspirações e benefícios. Com esta perspetiva entende-se que o trabalho em excesso pode traduzir uma forma de investimento dos trabalhadores, para obtenção de um retorno, sob a forma de rendimento ou outra compensação não financeira no trabalho, tais como incentivos, ou outros benefícios, nomeadamente, a aquisição de conhecimentos e competências que, por sua vez, poderão aumentar as hipóteses de promoção, carreira ou incremento salarial. Um outro fundamento que pode sustentar o *overwork* deriva de modelos de relações laborais recíprocas no qual os trabalhadores que se sentem tratados de forma amável ou justa pela empresa, tendem a trabalhar mais ou melhor para demonstrar o seu compromisso para com o empregador.

O autor confere ainda que cerca de 44% das pessoas que trabalham mais horas do que preferem, indicam sentir-se em excesso de trabalho, mais do que os 26% que não manifestam preferência por horários mais curtos. Do mesmo modo, 45% dos que não têm possibilidade de alterar os seus próprios horários de trabalho para os preferidos, experimentam níveis mais elevados de *overwork*.

Neste seguimento, Cornell (citado em Golden e Altman, 2008) indica que os trabalhadores pressionados para trabalhar horas extras, apresentam uma proporção de

lesões múltiplas no trabalho, absentismo por doença, stress ou depressão bastante mais alta do que os outros trabalhadores.

Os autores Golden e Altman (2008) apontam ainda que trabalhar mais horas do que outras pessoas, pode conferir status, tanto no trabalho, como fora dele, concluindo que a "ocupação", ou mesmo a "exaustão" é frequentemente transmitida como uma marca orgulhosa de alta produtividade ou autoimportância, que pode incentivar os indivíduos a dedicar mais tempo ao trabalho.

Os autores sustentam que motivo pelo qual algumas pessoas trabalham mais horas reflete uma interação entre vários fatores, como contexto do local de trabalho, incentivos, condições de trabalho, cultura organizacional, clima macroeconómico, preferências individuais, contágio comportamental e motivações inatas.

Golden (2009 e 2013) procurou identificar o conjunto de motivações que existem subjacentes ao trabalho ou ao desejo de trabalhar mais horas de trabalho, sistematizando as seguintes fontes do *overwork*:

(1) salário, (2) perspectiva de carreira e de progressão salarial, (3) estatuto obtido entre os grupos de referência, (4) recompensas intrínsecas, benefícios ou comodidades adquiridas através do trabalho, fatores não financeiros, (5) horas exigidas pelo empregador.

Daniel Feldman (2002) propôs um modelo multinível, no qual identificou a existência de 4 fatores que influenciam na propensão dos gestores para trabalhar longas horas, uma vez que considerou que as abordagens económicas ou sociológicas não eram suficientemente capazes para explicar plenamente o rápido aumento das horas de trabalho observado no seio dos gestores. Os 4 fatores identificados pelo autor dizem respeito a (i) fatores a nível individual (como o estatuto demográfico e familiar e personalidade), (ii) fatores ao nível do trabalho (como o desafio profissional, níveis de motivação intrínseca, satisfação proporcionada, critérios de avaliação de desempenho e tempo e local de horas trabalhadas), (iii) fatores a nível organizacional (como normas, liderança e cultura), e (iv) fatores económicos (por exemplo, diminuição da rentabilidade e ameaça de despedimentos).

De referir ainda que uma maior autonomia na organização do trabalho tende a ser associada positivamente ao número de horas que os trabalhadores dedicam no trabalho.

A extensão de horas foi facilitada por dispositivos tecnológicos, que permitem uma conectividade constante, promovendo mais teletrabalho (Golden, 2013). Estes pressupostos podem indiciar que a disponibilidade da utilização dos meios e ferramentas de trabalho e a autonomia na organização do trabalho poderão contribuir para um maior investimento de horas no trabalho.

As organizações podem exigir horas de trabalho excessivas aos seus empregados para lidar com a sobrecarga de trabalho sem contratar novos empregados (Mazzetti, Schaufeli, Guglielmi e Depolo, 2016). Além disso, os trabalhadores sêniores podem tender ao *overwork* como um indicador do nível de esforço e empenho perante os subordinados (Golden, 2009).

De acordo com os regulamentos mais pertinentes da legislação laboral, os trabalhadores não deveriam trabalhar mais de 40 horas por semana, contudo, de acordo com a *Chinese Labor Statistics Yearbook* de 2015, a média das horas de trabalho situa-se nas 46,6 horas (Liu e Pei, 2017). Este facto por de ser sustentado por mecanismos relacionados com a concorrência e com oscilações de mercado, que podem contribuir para que os trabalhadores trabalhem mais horas, de forma a evitar o despedimento. Os autores referem ainda que os trabalhadores mais esforçados, com um maior investimento de horas, apresentam uma probabilidade mais elevada de obter respeito e reconhecimento no local de trabalho, e aumentar as perspetivas de promoção (Campbell e Green citados em Liu e Pei, 2017). Adicionalmente, Jacobs e Gerson (citados em Liu e Pei, 2017) argumentam que a atitude dos trabalhadores, como a expectativa de estatuto e crescimento no local de trabalho, associado ao incentivo da própria empresa, são mecanismos que levarão ao *overwork*.

No que se refere aos regimes organizacionais de tempos de trabalho, é de referir que muitos locais de trabalho contemporâneos são caracterizados por horários com mais de 60 horas de trabalho por semana, disponibilidade constante e um aumento cada vez maior do ritmo de trabalho (Crary; Mazmanian, Orlikowski e Yates; Michel; Perlow; Snyder; Wajcman, citados em Blagoev, Ortlieb e Schreyögg, 2018). Em conjunto, esses fatores equivalem a um ambiente de trabalho "extremo" (Hewlett e Luce, citados em Blagoev *et al*, 2018), bastante criticado pelos efeitos prejudiciais sobre os indivíduos, famílias e organizações.

As empresas reagem a essas críticas através da implementação de vários programas, onde é considerado o trabalho a tempo parcial, o teletrabalho ou o horário flexível para minorar o impacto do excesso de trabalho nas pessoas. No entanto, os resultados ficaram aquém do expectável e vários programas não tiveram continuidade (Kossek, Baltes e Matthews; Moen; e Putnam, Myers e Gailliard, citados em Blagoev *et al*, 2018).

A abordagem de regimes de horas excessivas de trabalho constitui uma questão central em gestão de recursos humanos, uma vez que prejudicam a saúde individual, a produtividade e a criatividade (Michel; Perlow e Porter, citados em Blagoev *et al*, 2018), promovem a desigualdade de gênero, e impactam nas famílias dos trabalhadores. Os regimes de horas excessivas de trabalho são um obstáculo para alcançar objetivos sociais, como sustentabilidade humana e igualdade de gênero no local de trabalho.

É esperado que os trabalhadores sejam proativos, demonstrem iniciativa, colaborem com seus colegas, sejam comprometidos com o seu próprio desenvolvimento profissional e procurem uma performance com padrões de alta qualidade (Mazzetti *et al*, 2014). Tendo em consideração uma perspectiva mais ampla, fatores como a recessão económica, com reduções e reestruturações organizacionais e a insegurança no emprego podem incentivar os trabalhadores a investir uma maior quantidade de tempo e esforço no seu trabalho (Greenhouse, Selmer e Waldstrom, citados em Mazzetti *et al*, 2014). Além disso, o maior uso pessoal de desenvolvimentos tecnológicos permite que os trabalhadores realizem o seu trabalho em qualquer lugar e a qualquer momento, esbatendo a distinção entre o trabalho e o pessoal (Jones, Burke & Westman, citados em Mazzetti *et al*, 2014).

A prevalência de excesso de trabalho levou a preocupações sobre seu impacto sobre bem-estar dos trabalhadores, que incluem privação do sono, declínio no funcionamento neuro cognitivo e fisiológico, comprometimento do desempenho e aumento do risco de doenças e lesões. Além disso, diminui o tempo para lazer atividades e vida familiar e reduz o tempo de recuperação (Dahlgren, Kecklund, & Akerstedt, citados em Mazzetti *et al*, 2014).

Trabalhar longas horas tornou-se um fenómeno comum nas sociedades da Ásia Oriental e o *overwork* tem sido reconhecido como um fator de risco para as doenças cerebrovasculares e cardiovasculares.

Neste enquadramento, o Japão é o primeiro país do mundo a reconhecer oficialmente as longas horas de trabalho como um tipo de *overwork* e é o primeiro país

no mundo a implementar uma lei independente para a adoção de medidas preventivas contra o excesso de trabalho para a prevenção de doenças relacionadas com o *overwork* (Lei de 2014 - Promoção de medidas de prevenção contra *Karoshi*, ou morte por *overwork*, e outras doenças relacionadas com o *overwork*), e uma das medidas preventivas foi a redução do horário de trabalho.

Lin, Liang, Takahashi, Eguchi, Tsutsumi e Lin (2020) analisam o efeito da implementação desta lei nas horas de trabalho e nas doenças relacionadas com o *overwork*, através da avaliação das mudanças das horas de trabalho e doenças relacionadas com o *overwork*, antes e depois da introdução da Lei de 2014. Os resultados apontam que uma média de 271 por cada 48 milhões de empregados desenvolveram doenças relacionadas com o *overwork*, por ano e após a introdução da Lei de 2014, o rácio da taxa de incidência das doenças relacionadas com o *overwork* foi 0,881 vezes inferior em comparação com antes da mudança de política. Este estudo permitiu concluir que a Lei de 2014 contribuiu para um decréscimo de 26% (78 casos por ano) da incidência de doenças relacionadas com o *overwork* por ano.

As longas horas de trabalho tornaram-se também uma característica de emprego normal e esperada em muitos sectores no Norte Global da América e, neste seguimento, Daniel Cockayne (2020) desenvolveu um estudo com alunos da Universidade de Waterloo que tinham acabado de concluir estágios em empresas de meios digitais, através do método da entrevista. O estudo pretendeu explorar as experiências subjetivas e afetivas de *overwork* sobre os estágios realizados no âmbito do programa do ensino superior. O autor defende que a exploração de experiências de *overwork* mostra como e porquê o *overwork* foi e continua a ser normalizado.

O autor identificou que as empresas utilizaram uma série de estratégias, para encorajar o *overwork* dos estagiários entrevistados, que relataram sentimentos de culpa, dever, martírio, responsabilidade moral, endividamento, bem como nervosismo e incerteza. Descreveram incentivos que os mantiveram no escritório por mais tempo e sentimentos de endividamento e obrigação para com os empregadores. Incentivos como entrega de refeições, de forma a prolongar o dia de trabalho ao chegar cedo antes do pequeno-almoço e saindo tarde depois do jantar encorajando os trabalhadores a prolongar os seus dias de trabalho. Em combinação com muitos destes incentivos "positivos", os estagiários encontravam-se em situação precária nas suas empresas. Os prazos e os receios de serem despedidos eram fortes mecanismos para o *overwork* e suscitavam

sentimentos de ansiedade e nervosismo, especialmente perante a ausência de informações claras sobre os motivos que levaram ao despedimento de funcionários anteriores. Os estudantes permaneciam no escritório porque essa era a expectativa cultural existente no escritório. Muitos académicos têm apontado para a importância do afeto para a compreensão do apego ao trabalho, onde o trabalho é um local de pertença investido com significado social. *Overwork* era algo que os trabalhadores faziam e que os entrevistados sentiram pressão para imitar. Os estudantes notaram ainda sentimentos de endividamento emocional para com os empregadores, pelo facto de terem sido contratados, recebidos a bordo e terem tido formação. Sentiam também o dever de fazer um bom trabalho, e a sensação de que não se podia cumprir isto trabalho inferior a 40 horas por semana. Os entrevistados sentiram a necessidade de provar algo, frequentemente para si próprios e não para o seu empregador. Sentir-se responsável pela reputação e sucesso da empresa foi também um tema comum nas entrevistas.

Os entrevistados sentiram pressão para trabalharem mais na primeira colocação porque queriam "exceder as expectativas", causar uma boa impressão. Outros queriam sentir realização particular, trabalhando mais intensamente. Alguns sentiram que tinham a responsabilidade de deixar um bom trabalho e documentação para quem quer que se encontrasse a seguir, enquanto outros esperavam que os estágios transformar-se-iam em empregos permanentes a tempo inteiro e, por isso, trabalhariam mais arduamente na esperança de receber uma proposta de contratação. Foi também observado que os despedimentos criaram uma atmosfera negativa e aumentou a pressão no trabalho. Outra circunstância que determinou a quantidade e a intensidade do trabalho foram os prazos, através dos quais os empregadores exigiam mais trabalho. Estes relatos sublinham que trabalhar longas horas eram condições estruturais dos escritórios organizados em torno de prazos. Para além de alguns dos fatores "negativos" acima mencionados, os estudantes notaram uma série de incentivos que encorajam a trabalhar durante mais tempo, como a percepção de salários mais elevados, uma vez que as *Startups* oferecem frequentemente salários mais elevados do que outras colocações, criando um incentivo para trabalhar mais.

Oscar Pérez Zapata (2020) aponta a entrevista realizada com Prof. Miyaji Hiroko (académica muito ativa na investigação do *overwork*) sobre a sua visão dos principais motivadores do *overwork*. Neste contexto é referenciado que o atual *overwork* de conhecimento no Japão deve ser entendido no contexto de três grandes tendências globais,

que são a globalização, a inovação tecnológica e a desregulamentação. Em conjunto com mais um desenvolvimento local, o chamado sistema de trabalho discricionário. Destacou cinco fatores específicos que têm desempenhado um papel proeminente na expansão do *overwork* no trabalho de conhecimento no Japão:

- 1) a natureza do trabalho do conhecimento, onde os resultados podem sempre ser melhorados, algo que permite perfeccionismo e *overwork*;
- 2) a expansão de estilos de trabalho discricionários;
- 3) o aumento da densidade/intensidade de trabalho que a tecnologia permite;
- 4) a forte cultura empresarial de muitas empresas e
- 5) finalmente, aquilo a que chamou os sentidos comuns, os mecanismos enraizados na cultura japonesa que emergem como sentidos comuns, principalmente expectativas e pressupostos que enquadram as escolhas dos trabalhadores, condicionando o que parece natural e razoável.

A excessiva disponibilidade para o trabalho tem uma natureza multifacetada, manifestando-se sob formas comportamentais diferentes, como, longas horas de trabalho (incluindo horas extraordinárias reportadas e não reportadas), presenteísmo de doença (onde, apesar de doentes e com ausência ao trabalho prevista, os trabalhadores continuam a comparecer ao emprego), licenças (utilização do tempo flexível, as férias anuais, os dias de descanso e outras licenças para trabalho) e teletrabalho (trabalho em dispositivos móveis fora do local de trabalho e durante os tempos livres), que se representam como as mais predominantes (Cooper, 2019). Este conceito veio também a ser alargado ao trabalho após horário normal e/ou férias. A pressão que resulta da insegurança no trabalho, das exigências do trabalho e dos constrangimentos laborais, alimentou um comportamento de trabalho no qual os trabalhadores se esforçam por cumprir os crescentes deveres profissionais e trabalham mais e durante mais tempo do que antes.

O avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) contribui para a criação de outra manifestação do excesso disponibilidade para o trabalho, na figura do teletrabalho (Cooper e Lu, 2019). As TIC estão a transformar a natureza do trabalho em duas formas de trabalho aparentemente contraditórias. Por um lado, trazem mais flexibilidade em termos de local e tempo de trabalho, o que pode tornar a organização do

trabalho mais adaptativa às necessidades pessoais e estilos de vida dos trabalhadores. Mas, por outro lado, permite ultrapassar a demarcação do trabalho e da vida. Uma consequência desta linha ténue entre trabalho e não-trabalho é o aumento do horário de trabalho "invisível", quando os indivíduos trabalham fora do horário de trabalho formal.

Uma descoberta chave da análise dos autores Samuel e Kanji (2019) é que os gestores que valorizam a criatividade acima da média, trabalham mais horas do que outros trabalhadores, e do que outros gestores que não atribuem igual importância à criatividade. Concluem que aqueles que valorizam a criatividade são mais suscetíveis à sensação de *overwork*.

Ofer Sharone (2002) realizou um estudo numa empresa tecnológica americana, através de entrevistas, observação do local de trabalho e revisão dos manuais de gestão e outros documentos da empresa, com a finalidade de explorar as causas que levam os engenheiros de alta tecnologia, economicamente privilegiados, a trabalhar longas horas. As suas conclusões sugerem que uma causa importante das longas horas de trabalho é um modo de organização do trabalho que designou de "auto-gestão competitiva". Esta estrutura organizacional combina duas práticas de gestão que se reforçam mutuamente: a exigência de que os empregados participem ativamente na sua própria gestão e que os gestores classifiquem periodicamente o desempenho dos empregados em relação a outros engenheiros.

Contrariamente a Juliet Schor (citada por Sharone 2002), que teoriza o consumismo com impulsor do *overwork*, considerando que os trabalhadores são motivados pelo desejo de consumir os bens necessários para manter a sua competitividade face ao estatuto de outras pessoas, Ofer Sharone (2002) revela que o rendimento não é um fator significativo por detrás das longas horas de trabalho dos engenheiros que participaram no estudo, uma vez que nas entrevistas realizadas, nenhum mencionou dinheiro ou o desejo de consumir bens, como motivador para trabalhar longas horas.

As conclusões deste autor sugerem que as longas horas de trabalho destes engenheiros não são motivadas pelo ambiente de trabalho agradável, pela lealdade com a sua empresa, pelo dinheiro, ou a pela alegria de trabalhar e as horas adicionais também não são oficialmente exigidas pela empresa. O autor identificou que a autonomia era muitas vezes referenciada pelos engenheiros o que permitia que cada um fizesse a sua própria gestão de acordo com o trabalho a realizar. Considerando este facto, associado ao

facto de que nenhum engenheiro optava por trabalhar menos de 50 horas por semana, o autor concluiu que o que leva os engenheiros a trabalhar longas horas de forma voluntária é a autogestão competitiva. Sustenta que, na empresa, o ranking competitivo entre pares gera incerteza e ansiedade entre os engenheiros sobre a sua competência, o que os leva a empenharem-se numa autogestão austera, incluindo a autoimposição de prazos ambiciosos que implicam longas horas de trabalho. A descoberta central deste estudo é de que as longas horas de trabalho são o resultado de técnicas de gestão que absorvem os trabalhadores num jogo ansioso de provar a sua competência.

Mark Fabian e Robert Breunig (2019) procuraram investigar os pressupostos que levam as pessoas a ficar ligadas a empregos que não gostam, respondendo a duas perguntas: (i) será que os indivíduos com *overwork* estão insatisfeitos com os seus empregos? E (ii) quem fica preso a trabalhar em excesso, em empregos de que não gostam, e porquê?

Neste estudo, desenvolvido na Austrália, os autores identificaram que, a idade, o estado civil, o contrato, a perceção da segurança do trabalho, o estatuto profissional e o rácio de endividamento do agregado familiar não tiveram qualquer efeito estatisticamente significativo na propensão para o *overwork*. O custo da perda de emprego teve um efeito estatisticamente significativo na propensão para o *overwork*, mas a magnitude do efeito é muito pequena. A formação universitária tem um efeito negativo estatisticamente significativo sobre a propensão para o *overwork*. no entanto, os fatores que contribuem positivamente para uma propensão para o *overwork* foram o estatuto de gestão, o trabalho independente, o salário e o género masculino. O efeito marginal médio de ser gestor é aumentar em 10% a propensão para o *overwork*. O efeito marginal médio do trabalho independente é um aumento de 8% na propensão ao *overwork*. O efeito marginal médio de um aumento de 10 dólares no salário de um indivíduo é um aumento de 9% na sua propensão para o *overwork*. Finalmente, o efeito marginal médio de ser homem é um aumento de 8% na sua propensão para o *overwork*.

Jeanne M. Brett e Linda K. Stroh (2003) apresentaram também o seu contributo para esta temática, através da investigação do motivo que leva os gestores a trabalhar horas extremas, definidas como 61 ou mais horas por semana e, neste seguimento, desenvolveram quatro explicações potenciais para o *overwork*, desenhadas das teorias da economia, sociologia e psicologia e incluem a hipótese de troca de trabalho-lazer, a

hipótese de contágio social, hipótese do trabalho como uma pausa emocional de casa, e a hipótese do trabalho como própria recompensa.

De acordo com a teoria económica, os trabalhadores fazem escolhas racionais entre o trabalho e o lazer e conclui que aqueles que são mais pagos, trabalham mais e procuram menos o lazer, sugerindo que os gestores fazem uma troca entre trabalho e lazer.

O contágio social ocorre quando as pessoas mudam os seus comportamentos em resultado da interação com outros. As normas que definem níveis adequados de esforço de trabalho, mas podem facilmente aumentar como resultado de comparações sociais. Por um lado, os novos funcionários, procurando a sua melhor integração, dificilmente questionam as práticas de transmissão e, por outro lado, os colaboradores mais séniores, ameaçados pela entrada de novos gestores, podem também abster-se de questionar estas práticas, ou podem mesmo promovê-las de forma a tentar preservar a sua própria vantagem competitiva.

A hipótese do trabalho como uma pausa emocional surge do pressuposto sugerido por Hochschild (citado em Brett e Stroh, 2013) que refere que aqueles que trabalham durante muitas horas, utilizam o trabalho como um refúgio emocional de casa. Argumentou que as mudanças na estrutura familiar, tais como famílias monoparentais e pais com dupla ocupação, levaram a mudanças nos papéis sociais masculinos e femininos e, portanto, tornaram a família num ambiente stressante. Assim, em vez de ir para casa e conviver com os seus problemas familiares, estas pessoas tendem a trabalhar mais horas como forma de evitar o *stress* associado à sua vida familiar, contudo, esta hipótese não foi sustentada.

Este mesmo autor também reconheceu que as experiências de trabalho podem contribuir para a autoestima individual, proporcionando oportunidades para a realização individual e estatuto social, associadas a progressão na carreira, desafio no trabalho e possibilidade de crescimento.

Jurek, Piotrowski, Olech e Eldridge (2020) referem-se a duas vertentes do trabalho excessivo, por um lado, uma vertente que envolve compromisso, paixão, autêntico envolvimento e um genuíno desejo de "dar mais" para além do que é exigido no trabalho, o que pode ser uma manifestação de motivação interna, quando se reconhecem os benefícios de trabalhar mais, encarando-o como uma oportunidade para o crescimento pessoal, fonte de satisfação de vida e sentido de realização. Por outro lado, quando o

trabalho excessivo é impulsionado por uma compulsão interior, através da qual as pessoas experienciam uma libertação de tensão, e é realizado para além das exigências financeiras e organizacionais, neste caso, pode tornar-se um vício, conhecido como *workaholism* (Mazzetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2014). Considerando que ainda há pouca pesquisa mostrando os mecanismos subjacentes esta ambivalência, os autores desenvolvem um estudo para contribuir para colmatar esta lacuna.

Os fatores que contribuem para a falta de controlo sobre o trabalho podem ter origem no ambiente de trabalho externo, nas características pessoais do indivíduo, ou no próprio trabalho em si, que se repercute em sintomas psicossociais cognitivos, emocionais e comportamentais. Em termos comportamentais, manifesta-se nas horas excessivas de trabalho, negligenciando outras áreas sociais/familiares que ocorrem em simultâneo. Em termos emocionais, manifesta-se como uma irresistível compulsão interna para trabalhar. E em termos cognitivos, traduz-se numa incapacidade de se distanciar do trabalho, manifestada pelo pensamento constante sobre o trabalho, mesmo quando não está a trabalhar (Paluchowski, Hornowska, Haładziński, & Kaczmarek, 2013).

Acresce que, a maior flexibilidade do trabalho (representada pela crescente autonomia de decisão do horário de trabalho, utilização das tecnologias de informação e comunicação, novas formas de organização do trabalho, como o teletrabalho) torna mais fácil para um trabalhador perder o controlo sobre ele. A aparente liberdade resultante do trabalho realizado a partir casa e autogestão, sem limites claramente definidos, pode significar a perda de controlo sobre trabalho. Zapata (2020) chama a isto a "paradoxo da autonomia" e destaca-o como sendo uma espada de dois gumes, onde, por um lado os trabalhadores beneficiam das vantagens da autonomia e liberdade, mas por outros os trabalhadores podem experienciar *overwork*, quando se internalizam cargas de trabalho demasiado exigentes.

Um fator adicional sobre falta de controlo sobre o trabalho diz respeito ao facto de se traduzir em alguns benefícios secundários para o indivíduo, e, por esse motivo, ser psicologicamente gratificante. Assim, para além da propriedade libertadora de tensão, trabalhar excessivamente pode contribuir para que os indivíduos se percebam como competentes, eficientes e eficazes e com isto, perpetuar a sua autoestima elevada (Paluchowski *et al*, 2013), cuja relevância no seio do contexto profissional tem vindo a aumentar, decorrente da crescente importância atribuída à carreira, competição social e comparação entre indivíduos.

Para além dos fatores internos que contribuem para a falta de controlo sobre o trabalho, alguns dos fatores adicionais são externos, nomeadamente o clima de *overwork* da organização, o qual é definido como "as perceções dos empregados sobre um ambiente de trabalho que requer horas extraordinárias e, ao mesmo tempo, não atribui qualquer recompensa por este esforço extra" (Mazzetti *et al*, 2016). Os empregados ficam no trabalho após o horário de trabalho, apenas para seguir as regras implícitas de comportamento que existem na organização, impactando no tempo livre dos indivíduos. Isto, por sua vez, interfere significativamente com a sua vida pessoal, e interfere na relação com a família e amigos, considerando-se que o *overwork* e a falta de controlo sobre o trabalho têm em comum a variância e que estão positivamente correlacionadas, de acordo com estes autores.

Neste enquadramento, Mazzetti, Guglielmi e Schaufeli (2020) apontam que a literatura académica fez uma distinção clara entre uma forma positiva (compromisso no trabalho) e uma forma negativa (*workaholism*) de investimento em trabalho árduo e, apresentam um estudo que visa investigar o papel das variáveis individuais (ou seja, características obsessivas-compulsivas, orientação para a realização, perfeccionismo e conscienciosidade) e fatores situacionais (ou seja, exigências do trabalho e clima *overwork*) no compromisso e ao *workaholism* simultaneamente. Consideram que tanto os *workaholics* como os trabalhadores comprometidos estão altamente focados e dedicam muito tempo às suas tarefas de trabalho, e o que difere entre eles será a motivação que alimenta este comportamento.

Assim, o que determina a distinção entre *workaholism* e compromisso reside na dinâmica motivacional envolvida. Os *workaholic* são movidos por uma motivação que se traduz num comportamento de trabalho compulsivo destinado a evitar o desfavorecimento e a cumprir normas impostas pela internalização das normas de aprovação social. Em contrapartida, os empregados comprometidos são motivados por uma motivação intrínseca, o que os leva a investir um extraordinário tempo para o seu trabalho não porque se sintam obrigados a fazê-lo, mas porque se sentem gratificados e satisfeitos com o próprio trabalho.

Os empregados comprometidos experienciam altos níveis de satisfação e manifestam comportamentos positivos como a otimização do funcionamento da equipa, o desempenho no trabalho, taxas mais baixas de ausência por doença e de intenção de abandonar os seus empregos. Para além das consequências no contexto organizacional,

estes trabalhadores apontam melhor funcionamento social, satisfação com a vida, bem-estar e saúde em geral. Inversamente, o *workaholism* põe em risco a qualidade da colaboração com colegas e prejudica o desempenho dos empregados, espelhando indicadores de exaustão emocional, angústia mental, e queixas de saúde (Mazzetti *et al*, 2020).

Vários fatores contribuem para a crescente tendência para o *overwork* e perda do equilíbrio da vida pessoal. A crescente globalização exige que os empregados interajam com os colegas em todo o mundo e, conseqüentemente, alinhem o seu horário com diferentes fusos horários. O grande número de *downsizings* das empresas resultou em menos pessoas para realizar a mesma quantidade de trabalho, e a crescente procura de empregados que trabalhem mais horas resulta em famílias que ficam com menos tempo para gerir as responsabilidades domésticas. O resultado é que as pessoas se sentem mais sobrecarregadas do que nunca (Welch *et al*, 1998).

Welch *et al*, (1998) fazem referência à dualidade de entendimento sobre o *overwork*, atendendo a que os investigadores também discordam sobre se o *overwork* é um conceito objetivo ou subjetivo. Alguns investigadores vêem o *overwork* como uma avaliação objetiva do número de horas trabalhadas (Schor, 1992; Glass & Estes, citados em Welch *et al*, 1998). Outros afirmam que o *overwork* envolve a percepção da carga de trabalho (Schwartzberg & Dytell, 1988; Kennedy, citados em Welch *et al*, 1998). Assim, se um indivíduo se sente sobrecarregado de trabalho, então está em situação de *overwork*, independentemente do número real de horas que trabalha. Estes investigadores argumentam que é difícil determinar se uma pessoa está em *overwork* com base apenas nas horas trabalhadas porque as pessoas têm diferentes estratégias de adaptação e de resposta às situações, o que lhes pode permitir lidar melhor com as conseqüências negativas de trabalharem mais horas do que outros. Ainda outros investigadores aceitam tanto os fundamentos objetivos como os subjetivos na sua conceptualização do *overwork* (Yogev, 1982; Sutton e Kahn, citados em Welch *et al*, 1998).

Welch *et al* (1998) definem o *overwork* como um fenómeno subjetivo e distinto do número objetivo de horas trabalhadas, no entanto, enquanto as pessoas se sentem mais sobrecarregadas de trabalho, há diferenças de opinião sobre se os indivíduos estão de facto a trabalhar mais horas hoje do que em décadas anteriores.

Numa publicação de 2014 da CIPD - Chartered Institute of Personnel and Development, Inglaterra, é explanada a questão sobre se as pessoas estão a trabalhar mais do que nunca. De acordo com esta publicação, comparando com 20 anos antes da mesma, há mais empregados que consideram que os seus trabalhos exigem que trabalhem muito. Este sentido de trabalho resulta do facto de o trabalho ser uma experiência mais exigente e intensa, principalmente devido à pressão da carga de trabalho e dos prazos, em vez de um maior ritmo de trabalho. De acordo com esta publicação, se os empregados sentem que estão a trabalhar mais, não será pelo aumento de horas, uma vez que a média das horas trabalhadas por ano tem vindo a diminuir há décadas e a média de trabalho semanal a tempo inteiro tem caído desde 1998. A proporção de empregados que normalmente trabalham mais de 45 horas cada semana, caiu de 26% em 1997 para menos de 20% em 2013.

A publicação aponta que a recessão e as suas consequências podem ter contribuído para aumentar a intensidade do trabalho uma vez que os trabalhadores sob pressão são mais propensos a preocuparem-se com a segurança do seu emprego e, mais provavelmente, num local de trabalho onde a recessão levou a cortes no emprego, salário ou outros benefícios. Da mesma forma, a mudança tecnológica tem sido um importante motor de aumento da intensidade de trabalho. Pode permitir uma maior eficiência nos processos de trabalho (menos folga ou tempo de paragem) e um acompanhamento mais fácil dos níveis de esforço dos empregados. Também o grau de autonomia que os empregados têm sobre o seu trabalho, e a medida em que têm uma influência mais ampla nas decisões no local de trabalho, tem um efeito na forma como as exigências do trabalho afetam os empregados.

A forma como as pessoas são geridas é igualmente importante. Isto inclui o comportamento e a capacidade dos gestores de linha, estilo de gestão e cultura do local de trabalho, o apoio dado aos empregados, e a utilização de práticas de um alto desempenho no local de trabalho que geram empenho e compromisso. Os efeitos podem ser tanto positivos como negativos. Os trabalhadores motivados são mais propensos a contribuir com mais energia e esforço voluntariamente, não porque seja exigido, mas por sua motivação intrínseca. Por outro lado, os trabalhadores que não sentem o apoio necessário dos seus gestores, apresentam uma maior probabilidade de se sentir sob pressão. Por seu turno, as pessoas que se sentem regularmente sob pressão, apresentam uma maior probabilidade de se sentir insatisfeitos no trabalho, e consequentemente,

abandonem o seu empregador, sendo ainda mais suscetíveis de sofrer de ansiedade e *stress* e apresentar efeitos negativos sobre a sua condição física e a saúde mental.

A publicação refere ainda que a sensação de trabalhar arduamente não é necessariamente prejudicial para o bem-estar dos empregados. Num inquérito de 2010, os trabalhadores que viam os seus empregos como sendo os mais exigentes tinham a maior média de satisfação profissional.

Atendendo a que o *overwork* é muitas vezes associado à quantidade de horas de trabalho realizadas é de extrema relevância abordar um novo estudo global divulgado recentemente pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no qual se descobriu que cerca de 745.000 pessoas morreram em 2016 devido às longas horas de trabalho (Pega, Nafradi, Momen, Ujita, Streicher e Prüss-Üstün, 2021). As evidências deste estudo revelam maiores riscos de doença cardíaca isquémica e acidente vascular cerebral entre as pessoas que trabalham longas horas (mais de 55 horas/semana), em comparação com pessoas que trabalham horas normais (35-40 horas/semana). Globalmente, em 2016, 488 milhões de pessoas foram expostas a longas horas de trabalho ( $\geq 55$  horas/semana) e essa exposição teve 745.194 mortes atribuíveis e 23,3 milhões de anos de vida ajustados à incapacidade (DALYs, *disability-adjusted life years*) de doença cardíaca isquémica e acidente vascular cerebral. Isso representa 4,9% de todas as mortes e 6,9% de todas as incapacidades (DALYs) por essas causas.

Estas primeiras estimativas conjuntas da OMS/OIT sobre a carga de trabalho fornecem a base para ações destinadas a prevenir a exposição aos riscos associados a longas horas de trabalho e, assim, reduzir a incidência de doenças, a nível global, regional e nacional em todos os sectores da saúde e do trabalho. Isto inclui a implementação das normas internacionais do trabalho sobre o tempo de trabalho, tais como a fixação de normas sobre limites de tempo de trabalho e a implementação de políticas e programas que assegurem a execução das horas de trabalho num quadro de referência que não prejudique a saúde das pessoas (Pega *et al*, 2021).

A Convenção sobre Horas de Trabalho (Indústria) estabelece que a jornada de trabalho das pessoas empregadas não deve exceder 8 horas/dia e 48 horas/semana (com algumas exceções). Em alguns países, no entanto, a definição de longas horas de trabalho depende das regulamentações nacionais. No entanto, muitos países definem as horas de

trabalho padrão como 35 a 40 horas/semana, sendo que o trabalho superior a 41 horas/semana deve ser considerado como horas extras (Organização Internacional do Trabalho, 2017). Epidemiologistas ocupacionais frequentemente categorizam longas horas de trabalho nas três categorias analíticas de 41-48, 49-54 e  $\geq 55$  horas/semana, e comparam-nas com as horas de trabalho padrão (35-40 horas/semana). À medida que as novas tecnologias de informação e comunicação revolucionam o trabalho, prevê-se que o tempo de trabalho aumente ainda mais para algumas indústrias.

As evidências de estudos anteriores sugerem que trabalhar muitas horas pode aumentar a mortalidade e a morbidade por doença isquêmica do coração e acidente vascular cerebral por meio de *stress* psicossocial. Duas causas são referenciadas: a primeira é por meio de respostas biológicas ao *stress* psicossocial: a libertação de *stress* excessivos devido às longas horas de trabalho pode desencadear desregulações funcionais no sistema cardiovascular e lesões estruturais. A segunda causa é apontada por meio de respostas comportamentais ao *stress* que colocam fatores de risco cardiovascular, incluindo uso de tabaco, uso prejudicial de álcool, dieta pouco saudável, inatividade física e consequências no sono.

Os efeitos adversos do excesso de trabalho em vários indicadores, desde o bem-estar dos trabalhadores, à família, aos empregadores, e à economia (nacional ou global), foram razoavelmente bem estabelecidos empiricamente (Golden e Altman, 2008). Contudo, de uma forma geral, parece existir uma lacuna de estudos sobre os motivos que levam as pessoas ao *overwork*.

Neste seguimento, após pesquisa e recolha de literatura sobre os motivos que levam as pessoas ao *overwork*, verifica-se que as consequências do trabalho em excesso estão bem documentadas cientificamente, existindo vários estudos desenvolvidos a nível mundial, nomeadamente nos Estados Unidos da América, Japão e China.

Mas o mesmo não acontece quando falamos da identificação dos fatores que conduzem ao *overwork*, cuja problemática encontra ainda pouca literatura especializada, nomeadamente no que se refere a estudos realizados em Portugal.

“There is a lack of theoretical development on the question of why people work long hours ...” (Douglas e Morris, citados em Golden e Altman, 2008, p. 61)

É neste contexto que surge uma questão, para a qual o estudo aqui proposto pretende dar o seu contributo: havendo consequências comprovadas do *overwork*, o que leva as pessoas a trabalhar em excesso, em Portugal?



No capítulo que se segue pretende-se apresentar as opções metodológicas levadas a cabo no presente estudo, fazendo-se referência à questão de partida e objetivos que guiaram esta investigação, seguindo-se a metodologia utilizada e as técnicas de recolha de informação, bem como a caracterização da amostra, com a descrição dos participantes do estudo.

## 1 Questão de Investigação e Objetivos de Estudo

Considerando a escassez de informação científica relacionada com os motivos que levam as pessoas a trabalhar em excesso em Portugal e considerando que existem consequências adversas por trabalhar em excesso, tanto para o indivíduo como para a organização, o presente estudo pretende contribuir para o aprofundamento do conhecimento sobre os motivos do *overwork* em Portugal e, com esta finalidade, foi orientado pela seguinte questão de partida:

Quais são os motivos que levam as pessoas a trabalhar em excesso (*overwork*)?

Atendendo à questão de investigação à partida formulada, emergiram os seguintes objetivos, geral e específicos:

---

<b>Objetivo geral:</b>	Identificar as razões pelas quais os profissionais trabalham mais do que gostariam
------------------------	--

---

<b>Objetivos específicos:</b>	i) Caracterizar a configuração do excesso de trabalho
	ii) Conhecer a perceção dos indivíduos sobre os motivos que os levam a trabalhar mais do que gostariam ou achariam razoável
	iii) Conhecer a perceção dos indivíduos sobre os sentimentos que associam aos fatores que os levam a trabalhar mais do que gostariam ou achariam razoável

---

## 2 Opção Metodológica

A investigação científica é um processo de inquérito sistemático que visa fornecer informação para a resolução de um problema ou resposta a questões complexas (Oliveira & Ferreira, 2014) e que a partir de evidências disponíveis, teorias científicas ou intuições

racionais, possibilita a descoberta de novos factos ou fenómenos, ou a compreensão de factos ou fenómenos até então considerados complexos ou inadequadamente explicados (Rauen, 2018).

A metodologia pode ser entendida como a aplicação de procedimentos e técnicas que possibilitam a recolha e o processamento de informações, com vista ao encaminhamento e a resolução de problemas e/ou questões de investigação (Prodanov & Freitas, 2013).

A opção quantitativa, pode ser definida como um tipo de pesquisa empírica que testa uma teoria constituída por variáveis medidas com números e analisadas com estatísticas para determinar se a teoria explica ou prevê fenómenos de interesse (Yilmaz, 2013).

Por outro lado, a opção qualitativa preocupa-se em fornecer uma descrição do fenómeno de interesse ao invés de medi-lo (Lanka E., Lanka S., Rostron & Singh, 2021). É definida como uma investigação emergente, indutiva e interpretativa que faz uma abordagem naturalista do estudo, para revelar descritivamente os significados que as pessoas atribuem às suas experiências (Yilmaz 2013).

Este tipo de pesquisa consiste no tratamento e agrupamento descritivo-discursivo das características dos factos ou fenómenos, pelo que as conclusões emergem das propriedades descritas e agrupadas (Rauen, 2018). Em regra não se fundamentam a partir da lógica de causa e efeito e, portanto, afastam a noção de hipótese, organizando a investigação em torno de questões de pesquisa (Rauen, 2018).

As abordagens qualitativas e quantitativas têm sido usadas, com sucesso, conjuntamente. De acordo com Bento (2012), a abordagem quantitativa e a abordagem qualitativa, devem ser entendidas como técnicas complementares, atendendo a que cada uma das perspetivas contribui com a sua própria visão sobre um determinado problema.

Atendendo a que o presente estudo tem um cariz descritivo e o que se procura é o entendimento de um fenómeno, considerou-se que a metodologia mista seria a mais indicada e capaz de dar resposta aos objetivos propostos para a investigação. A metodologia quantitativa para descrever e caracterizar a configuração do excesso de trabalho e a metodologia qualitativa, para recolher dados sobre a perceção dos indivíduos relativamente aos motivos do *overwork* e sentimentos a ele associados.

A finalidade desta investigação não se encontra centrada em testar hipóteses teóricas, mas sim em conhecer, compreender e explorar uma realidade e descrevê-la através da análise dos dados recolhidos.

### **3 Recolha e Tratamento de Dados**

Com a finalidade de dar resposta aos objetivos de investigação, o instrumento utilizado para a recolha de dados foi o inquérito por questionário (Apêndice I).

O inquérito por questionário é um instrumento constituído por uma série ordenada de perguntas para serem respondidas por escrito pelo respondente e tem por finalidade fornecer respostas para o estudo de maneira simples e direta (Prodanov & Freitas, 2013).

O questionário utilizado no presente estudo foi estruturado em 2 grupos de questões, um deles destinado aos dados socio demográficos, onde foi considerado: i) género, ii) idade, iii) habilitações literárias, iv) coabitação, v) filhos, vi) situação atual (em termos profissionais), vii) função que desempenha, viii) tipo de contrato e ix) regime de trabalho. E o outro grupo, composto por 7 questões, classificadas entre fechadas e abertas, com a finalidade de caracterizar a configuração do excesso de trabalho (questão 1. a 5.), informação considerada necessária para responder ao primeiro objetivo específico do estudo, bem como com a finalidade de obter uma visão geral sobre as perceções dos sujeitos relativamente aos motivos do excesso de trabalho e aos sentimentos que associam ao facto de trabalharem em excesso (questão 6. e 7.), para posterior categorização, com a pretensão de dar resposta ao segundo e terceiro objetivo específico. Este grupo constituiu-se pelas seguintes questões:

1. Quantas horas trabalha em média por dia? (considere todas as horas que efetivamente trabalha, incluindo fora do horário de trabalho) [questão fechada]
2. Sente que trabalha mais horas do que deveria? [questão fechada]
3. Sente-se sobrecarregado de trabalho? [questão fechada]
4. Com que regularidade sente que trabalha horas a mais? [questão fechada]
5. Costuma trabalhar aos fins de semana ou em período de férias? [questão fechada]

6. Identifique o(s) motivo(s) que considera que o/a levam a trabalhar mais do que gostaria ou acharia razoável? (escreva entre 1 palavra e 1 parágrafo) [questão aberta]
7. Que sentimento(s) associa aos fatores que o/a levam a trabalhar mais do que queria ou acharia razoável? [questão aberta]

Consideramos pertinente a utilização de questões abertas para a identificação dos motivos do excesso de trabalho (questão 6) e dos sentimentos associados ao excesso de trabalho (questão 7) para permitir total liberdade de resposta aos sujeitos, sem limitar a sua escolha a uma lista de alternativas pré-definidas (Prodanov & Freitas, 2013).

### **Procedimento**

Antes de se proceder à distribuição do questionário, foi realizado um pré-teste com 3 sujeitos inseridos em realidades profissionais diferentes, com a finalidade de verificar a compreensão, clareza e objetividade do mesmo, aferindo assim se o instrumento permite recolher a informação a que se propõe (Prodanov & Freitas, 2013), bem como estimar o tempo de preenchimento, tendo em linha de consideração que se pretende um questionário simples e rápido de responder.

A análise dos resultados do pré-teste conduziu aos seguintes reajustes: i) reordenação da apresentação das questões na estrutura do questionário, ii) simplificação da terminologia de uma questão, para tornar a sua interpretação mais clara, iii) eliminação de uma questão que, de acordo com os sujeitos, levava-os a repetir uma resposta, e iv) alteração da escala de resposta da questão 2. de Sim/Não, para a mesma escala utilizada nas restantes questões de 3. a 5. (Nunca, Quase Nunca, Regularmente, Quase Sempre, Sempre). Um dos objetivos do questionário era também a facilidade e a rapidez de preenchimento por parte dos sujeitos, que veio a ser confirmada no pré-teste realizado, no qual os sujeitos indicaram ter demorado uma média de 5 minutos no seu preenchimento e ser de fácil usabilidade.

O instrumento foi acompanhado de um texto informativo sobre o enquadramento e finalidade do estudo, sobre a garantida confidencialidade e anonimato no tratamento da informação das respostas recebidas, bem como sobre as instruções de preenchimento

(Prodanov & Freitas, 2013). Este texto informativo foi também incluído na fase de pré-teste com os 3 sujeitos, que confirmaram um entendimento alinhado com o pretendido.

Após realização das alterações atrás indicadas, a versão final do questionário foi disponibilizada via plataforma *Google Docs*, e a recolha de informação foi realizada online. A divulgação do questionário foi feita com recurso à utilização das redes de contactos e redes sociais dos investigadores, suportada na ação em cadeia da chamada “passa a palavra” e com isso, passagem a outras redes de contactos. Nos contactos realizados para participação neste estudo, foram considerados os profissionais em situação ativa de emprego ou desempregados há menos de 6 meses, que desenvolvem atividade profissional em Portugal, sendo este o requisito primordial para a participação no estudo. Importa ainda referir que, por questões éticas, não foram abordados os profissionais de empresas parceiras do atual empregador da aluna, de forma a evitar constrangimentos profissionais ou mesmo enviesamentos no preenchimento do questionário pela possibilidade de existência do sentimento de alguma pressão sobre esses participantes, a título de exemplo podemos referir profissionais de empresas de trabalho temporário ou de entidades de formação.

Os dados recolhidos nas questões sociodemográficas e nas questões fechadas (questão 1. a 5.) foram tratados informaticamente, com recurso ao programa de tratamento estatístico IBM-SPSS, versão 26 para Windows, para realização da estatística descritiva, para análise de frequência e percentagem. Os dados recolhidos nas questões abertas (questão 6. e 7.) foram tratados e analisados recorrendo à técnica de análise de conteúdo.

Optou-se pela técnica de análise de conteúdo, por se tratar de uma técnica que consiste em atribuir sentido à informação recolhida com a intenção de aferir conhecimento relativo a esse tema (Bardin, citada por Mozzato & Grzybovski, 2011).

Assim, para documentar o conteúdo recolhido nas questões abertas, recorreu-se ao uso de MS Excel uma vez que os dados foram extraídos de uma plataforma online.

Após uma pré-análise dos dados, que consistiu em várias leituras flutuantes, partiu-se para o processo de categorização e codificação explorando o material de forma profunda e sistemática. Recorreu-se a procedimentos próprios de organização dos dados para descodificação e uniformização da informação reunida. Assim, o processo de análise qualitativa designa-se de categorização emergente, uma vez que as categorias emergem dos dados e não de uma estrutura categorial pré-existente. Foi construída uma estrutura

categorial própria, constituída por categorias e subcategorias, a partir do tratamento e sistematização dos elementos recolhidos (frases, ou unidades de contexto e palavras/termos, ou unidades de registo) (Bardin, citada por Sousa & Santos, 2020).

Dado que os respondentes dispunham de total liberdade para as suas respostas, identificou-se que algumas respostas individuais podem dar origem a mais do que uma unidade de registo, enquadrável em diferentes categorias e subcategorias, pois os sujeitos associam o excesso de trabalho a vários e/ou diferentes motivos e sentimentos. Por esta razão, o número das unidades de registo recolhidas neste estudo é diferente, e em número superior, do número de participantes no estudo.

No sentido de validar o processo de categorização e codificação foi realizado um teste com 3 pessoas diferentes. Neste procedimento, foi entregue a tabela com as categorias e subcategorias emergentes neste estudo, bem como uma descrição das mesmas, para que os sujeitos pudessem identificar em que categoria enquadrariam as unidades de registo que eram apresentadas. De uma forma geral, o feedback obtido foi bastante coincidente com a categorização criada, decorrendo apenas uns pequenos reajustes, pouco expressivos e a eliminação da categoria “Mercado” enquanto motivo do excesso de trabalho (considerada como os motivos que resultam de fatores relacionados com as variações do mercado de trabalho e com fatores económicos) cujas unidades de registo passaram a ser consideradas na categoria de motivos organizacionais, uma vez que para estes sujeitos não era claro o enquadramento como fator de mercado e as unidades de registo foram mais rapidamente associadas a motivos organizacionais por estes sujeitos.

#### **4 Caracterização dos participantes do estudo**

O presente estudo é constituído por participantes que desenvolvem a sua atividade profissional em Portugal e que, no momento da resposta ao questionário se encontravam em situação ativa de emprego ou desempregados há menos de 6 meses, por considerarmos serem estes os requisitos essenciais para alcançar os objetivos da investigação.

Como resultado final, este estudo obteve um total de 245 participantes, distribuídos por 65% do género feminino (n=160) e 35% do género masculino (n=85), conforme demonstrado na Tabela 1.

**Tabela 1**

*Distribuição dos participantes do estudo, por género*

<b>Género</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Feminino	160	65%
Masculino	85	35%

Relativamente à faixa etária, conforme indicado na Tabela 2, um total de 46% dos participantes têm entre 41 e 50 anos (n=112), e 31% dos participantes enquadram o intervalo de idade entre os 31 e 40 anos (n=75). Seguem-se os participantes com até 30 anos, que representam 13% do total (n=31) e os participantes com mais de 51 anos, cuja expressão neste estudo é de 11% (n=27).

**Tabela 2**

*Distribuição dos participantes do estudo, por idade*

<b>Idade</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Até 30 anos	31	13%
Entre 31 e 40 anos	75	31%
Entre 41 e 50 anos	112	46%
Mais de 51 anos	27	11%

No que se refere às habilitações literárias dos participantes, enquadram maioritariamente o grau de Licenciado, Mestre ou Doutoramento, com uma representação de 89% (n=219) face ao total. Com o ensino secundário (10º ao 12º ano) encontram-se 10% dos participantes (n=25) e apenas 1 pessoa com o ensino básico (1º ao 9º ano) participou no estudo, conforme evidenciado na Tabela 3.

**Tabela 3**

*Distribuição dos participantes do estudo, por habilitações literárias*

<b>Idade</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ensino Básico (1º ao 9º ano)	1	0,4%
Ensino Secundário (10º ao 12º ano)	25	10%
Licenciatura / Mestrado / Doutoramento	219	89%

Em termos de coabitação, de acordo com a Tabela 4, a maioria dos respondentes vive acompanhado, correspondendo a 93% dos participantes (n=228), sendo que 7% dos participantes (n=17) vive sozinho.

**Tabela 4**

*Distribuição dos participantes do estudo, por coabitação*

<b>Coabitação</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Vive sozinho/a	17	7%
Vive acompanhado/a	228	93%

Quanto a filhos, a Tabela 5 demonstra que a maioria dos sujeitos vive com filhos menores de 18 anos, representando 53% da população total (n=129), seguindo-se 38% dos participantes que não vivem com filhos (n=93) e por fim, 9% dos respondentes vive com filhos maiores de 18 anos (n=23).

**Tabela 5**

*Distribuição dos participantes do estudo, por filhos*

<b>Filhos</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Vive com filhos menores de 18 anos	129	53%
Vive com filhos maiores de 18 anos	23	9%
Não vive com filhos	93	38%

No que se refere à situação profissional atual, a leitura da Tabela 6 permite verificar que a quase totalidade dos participantes se encontra empregada, representando 98% do total (n=240) e apenas 2% encontram-se desempregados há menos de 6 meses (n=5).

**Tabela 6**

*Distribuição dos participantes do estudo, por situação atual*

<b>Situação Atual</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Empregado/a	240	98%
Desempregado/a há menos de 6 meses	5	2%

Relativamente à função que os participantes desempenham, 36% assumem uma função de direção ou administração (n=88), e também 36% são detentores de uma função operacional ou técnica, sem supervisão de outros (n=87) e por fim, 29% dos participantes possuem uma função de supervisão (n=70), conforme demonstrado na Tabela 7.

**Tabela 7**

*Distribuição dos participantes do estudo, por função que desempenha/ou*

<b>Função que desempenha/ou</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Função operacional ou técnica, sem supervisão de outros	87	36%
Função de supervisão	70	29%
Função de direção ou administração	88	36%

No que se refere ao tipo de contrato que os participantes possuem, de acordo com a Tabela 8, um total de 74% (n=181) encontram-se em situação de efetividade, 12% encontram-se contratados a termo (n=30), e, também com o mesmo percentual, são trabalhadores por conta própria (n=29) e, de forma menos expressiva, os participantes com contrato temporário, cuja representação no presente estudo é de 2% (n=5).

**Tabela 8**

*Distribuição dos participantes do estudo, por tipo de contrato*

<b>Tipo de contrato</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Efetivo/a	181	74%
Contrato a termo	30	12%
Contrato temporário	5	2%
Trabalhador/a por conta própria	29	12%

No regime de trabalho, cuja distribuição de respostas se apresenta na Tabela 9, a quase totalidade dos participantes realiza full-time (8 horas diárias), com uma representação de 98% do total (n=241), sendo que apenas 2% dos participantes trabalha em regime de part-time (n=4).

## **Tabela 9**

*Distribuição dos participantes do estudo, por regime de trabalho*

<b>Regime de trabalho</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Full-time (8 horas diárias)	241	98%
Part-time (menos de 8 horas diárias)	4	2%

## **CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS**

---

Ao longo deste capítulo serão apresentados os resultados obtidos através do inquérito por questionário realizado, tendo em vista a resposta às questões de investigação. Iniciaremos com a apresentação dos resultados das respostas às questões fechadas, em frequência e percentagem, para a caracterização da configuração do excesso de trabalho, seguindo-se a análise de conteúdo, com a categorização dos motivos do *overwork* e sentimentos associados ao *overwork*, recolhidos neste estudo.

## 5 A configuração do *overwork*

Para a caracterização da configuração do trabalho, apresentam-se os resultados obtidos nas questões fechadas do questionário, que recolhem informação associada ao número médio de horas trabalhadas por dia, ao sentimento de trabalhar mais horas do que deveria, ao sentimento de estar sobrecarregado de trabalho, à regularidade com que se trabalham horas a mais e ao hábito de trabalhar aos fins de semana e férias.

No que diz respeito ao número médio de horas que os participantes trabalham diariamente, conforme apresentado na tabela 10, um total de 75% dos participantes (n=184) referem trabalhar mais do que 8,5 horas por dia, encontrando-se o maior peso da frequência no intervalo das 8,5 horas a 10 horas por dia, com 55% dos participantes (n=134), seguindo-se o intervalo das 10,5 horas a 12 horas, com 19% das respostas (n=46) e, por fim, 2% dos sujeitos indicam trabalhar mais do que 12,5 horas por dia (n=4). Por outro lado, 24% dos participantes indicam trabalhar uma média de 8 horas ou menos por dia (n=61), dos quais 20% sinaliza trabalhar uma média de 8 horas por dia (n=50) e 4% regista uma média inferior a 8 horas de trabalho por dia (n=11).

**Tabela 10**

*Número médio de horas que os participantes trabalham diariamente: Resposta à questão “1. Quantas horas trabalha em média por dia? (considere todas as horas que efetivamente trabalha, incluindo fora do horário de trabalho)”*

	< 8h		8h		8,5h-10h		10,5h-12h		> 12,5h	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Quantas horas trabalha em média por dia?	11	4%	50	20%	134	55%	46	19%	4	2%

Relativamente às restantes questões fechadas do questionário, que pretendem contribuir para a caracterização da configuração do trabalho [i) sentimento de trabalhar mais horas do que deveria, ii) sentimento de estar sobrecarregado de trabalho, iii) regularidade com que se trabalham horas e iv) hábito de trabalhar aos fins de semana e férias], atendendo à escala de resposta utilizada (nunca, quase nunca, regularmente, quase sempre e sempre), verifica-se que a tendência de resposta se encontra no “regularmente” em todas as questões, com exceção da questão relacionada com o hábito de trabalhar aos fins de semana e férias, cujas respostas mais frequentes se centram no “quase nunca”, conforme demonstrado na Tabela 11.

**Tabela 11**

*Distribuição das respostas às questões fechadas (questão 2. a 5.) do questionário*

	Nunca		Quase Nunca		Regularmente		Quase Sempre		Sempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2. Sente que trabalha mais horas do que deveria?	6	2%	70	29%	<b>80</b>	<b>33%</b>	63	26%	26	11%
3. Sente-se sobrecarregado de trabalho?	4	2%	62	25%	<b>95</b>	<b>39%</b>	61	25%	23	9%
4. Com que regularidade sente que trabalha horas a mais?	4	2%	71	29%	<b>87</b>	<b>36%</b>	69	28%	14	6%
5. Costuma trabalhar aos fins de semana ou em período de férias?	29	12%	<b>95</b>	<b>39%</b>	78	32%	31	13%	12	5%

De acordo com a Tabela 11, face à questão “2. Sente que trabalha mais horas do que deveria?”, 33% dos inquiridos (n=80) responde que “regularmente” sentem que trabalham mais horas do que deveriam, seguindo-se 29% dos sujeitos (n=70) que referem que “quase nunca” sentem que trabalham mais horas do que deveriam e, de seguida, com um peso de 26% (n=63) situam-se os sujeitos que consideram que “quase sempre” sentem que trabalham mais horas do que deveriam. Por fim, com uma ponderação menos significativa encontramos os extremos da escala, onde 11% (n=26) respondem “sempre” a esta questão e 2% (n=6) consideram “nunca”.

Na Tabela 11, relativamente à questão “3. *Sente-se sobrecarregado de trabalho?*”, observamos que 39% dos participantes (n=95) respondem que se sentem sobrecarregados de trabalho “regularmente”, enquanto 25% respondem “quase nunca” (n=62) e “quase sempre” (n=61). Posicionados no sentimento de que se sentem “sempre” sobrecarregados de trabalho, existem 9% dos participantes (n=23) e por fim, 2% dos participantes (n=4) respondem que “nunca” se sentem sobrecarregados de trabalho.

Para a questão “4. *Com que regularidade sente que trabalha horas a mais?*”, a Tabela 11 demonstra que 36% dos participantes (n=87) considera que sentem que trabalham horas a mais “regularmente” e, com 29% de respostas encontram-se, os sujeitos que “quase nunca” sentem que trabalham horas a mais (n=71) e, com 28% de respostas, os participantes que consideram “quase sempre” trabalhar horas a mais (n=69). Por fim, seguindo a tendência das frequências das questões anteriores, 6% dos sujeitos (n=14) respondem que sentem que trabalham horas a mais “sempre”, e 2% dos sujeitos (n=4), refere que “nunca” sente que trabalha horas a mais.

No que se refere à questão “5. *Costuma trabalhar aos fins de semana ou em período de férias?*”, pela leitura da Tabela 11, encontra-se a maior frequência de respostas na opção “quase nunca” face ao costume de trabalhar aos fins de semana e férias, com 39% das respostas (n=95), seguindo-se 32% dos participantes (n=78) que respondem trabalhar “regularmente” aos fins de semana ou em períodos de férias. A opção “quase sempre” é apresentada por 13% dos respondentes (n=31), seguindo-se com peso quase idêntico a opção “nunca”, que reuniu 12% das respostas (n=29). Por fim, 5% responderam que costumam trabalhar aos fins de semana ou em período de férias “sempre” (n=12).

## **6 Drivers do *overwork***

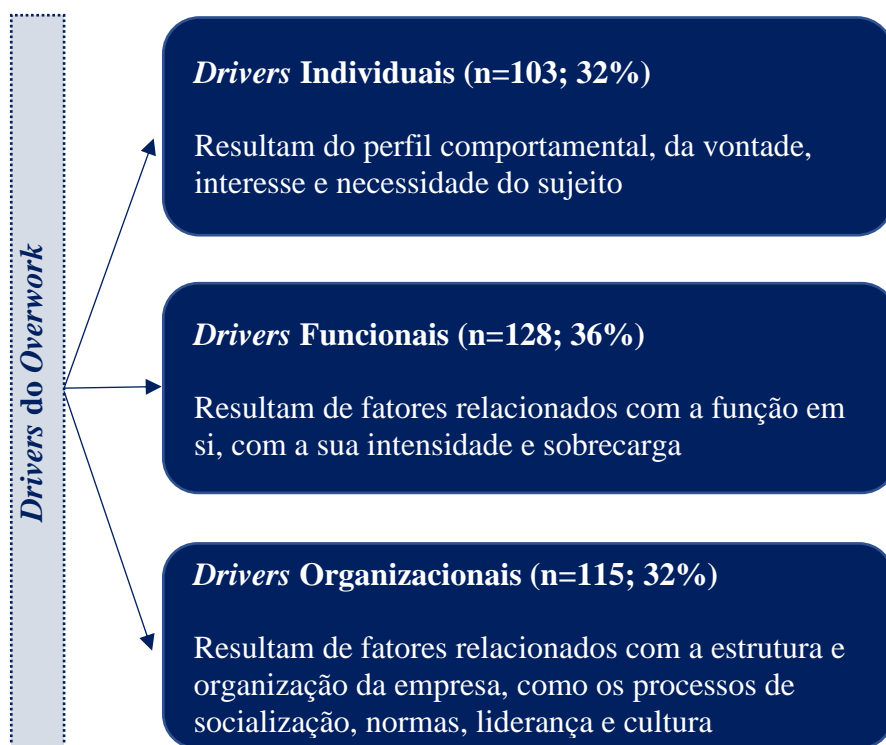
Os dados obtidos através da análise de conteúdo realizada, resultaram na identificação de 3 categorias para os motivos do *overwork*, ainda concretizáveis em várias subcategorias, fruto da ordenação e categorização de 346 unidades de registo recolhidas das respostas dos participantes.

Assim, na análise categorial das respostas à questão 6. *Identifique o(s) motivo(s) que considera que o/a levam a trabalhar mais do que gostaria ou acharia razoável? (escreva entre 1 palavra e 1 parágrafo)* emergiram 3 categorias principais, i) os motivos

individuais (resultam do perfil comportamental, vontade, interesse e necessidade do sujeito), ii) os motivos funcionais (resultam de fatores relacionados com a função em si, sua intensidade e sobrecarga) e os iii) motivos organizacionais (resultam de fatores relacionados com a estrutura e organização da empresa, com os processos de socialização, normas, liderança e cultura), conforme demonstrado na Figura 1, sendo que para cada uma delas se definiram várias subcategorias mais específicas, adiante apresentadas.

### Figura 1

*Análise categorial para os drivers do overwork (resposta à questão “6. Identifique o(s) motivo(s) que considera que o/a levam a trabalhar mais do que gostaria ou acharia razoável? (escreva entre 1 palavra e 1 parágrafo)”*)



#### 6.1 Os drivers individuais

A categoria dos *drivers* individuais do *overwork* refere-se aos motivos que resultam do perfil comportamental, vontade, interesse e necessidade do sujeito. Neste estudo, os

motivos individuais reúnem um total de 103 unidades de registo e uma representação de 32% sobre o total das unidades de registo analisadas.

Os *drivers* individuais do *overwork* foram organizados em 10 subcategorias, sistematizadas na Tabela 12.

**Tabela 12**

*Subcategorias dos drivers individuais do overwork*

<b>Subcategorias</b>	<b>Descrição</b>
Sentido de Responsabilidade (n=40)	relacionado com a consciência de concretizar, cumprir e concluir os seus compromissos profissionais
Fatores Financeiros (n=13)	relacionado com questões de rentabilidade económica do sujeito, nomeadamente aumento da capacidade financeira
Satisfação (n=10)	relacionado com situações de contentamento, prazer e realização sobre o que faz
Procura de Excelência (n=10)	relacionado o desenvolvimento de ações de qualidade elevada, primazia e perfeição na execução da função, para obtenção de resultados excelentes
Envolvimento (n=7)	relacionado com ações de ligação forte e de compromisso para com a função e empresa
Tipo de vínculo (n=5)	relacionado com o tipo de contrato de trabalho e atividade que o sujeito possui
Crescimento Profissional (n=5)	relacionado com fatores que permitem a progressão e desenvolvimento na carreira
Cooperação (n=5)	relacionado com o sentido colaborativo e espírito de entreatajuda para com os outros, sejam pares ou equipa dependente
Empreendedorismo (n=4)	relacionado com ações inovação e iniciativa no desenvolvimento de novos métodos de trabalho e/ou negócios
Necessidade de Concentração (n=4)	relacionado com a procura de sossego para obtenção de foco e concentração no trabalho

A subcategoria mais representativa na categoria dos motivos individuais do *overwork* é o sentido de responsabilidade, que reuniu 40 unidades de registo, do total das 103 identificadas para a categoria dos motivos individuais. O sentido de responsabilidade

é apresentado enquanto motivo relacionado com a consciência de concretizar, cumprir e concluir os compromissos profissionais. Esta subcategoria reúne registos como:

.....  
*"A responsabilidade que tenho pelo trabalho", "Responsabilidade",  
"Corresponder às expectativas depositadas em mim", "Assegurar que os  
compromissos são honrados", "Atingir objetivos", "Cumprimento de objetivos",  
"Faço-o por cumprimento", "Falta de confiança de que o(s) trabalhos não  
sejam feitos ou não sejam entregues no deadline previsto", "Gosto de cumprir  
deadlines, considero que isso é que é ser profissional", "Gosto de ter o meu  
trabalho sempre organizado", "Não consigo deixar o que há por fazer",  
"Não deixando tarefas por concluir", "Necessidade de completar as tarefas",  
"Necessidade de dar vazão a compromissos de trabalho assumidos",  
"Necessidade para acabar o trabalho como deve ser", "O facto de não querer  
deixar trabalho pendente", "Responsabilidade. Há coisas que só dependem de  
mim".*  
.....

Segue-se, com um total de 13 unidades de registo, a subcategoria dos fatores financeiros, que se encontra relacionada com questões de rentabilidade económica do sujeito, nomeadamente aumento da respetiva capacidade financeira, na qual foram registadas descrições como:

.....  
*"Tenho 2 empregos, um para pagar contas", "Como trabalho à Comissão  
quanto mais vender mais ganho", "Dinheiro", "Manter emprego e capacidade  
financeira", "Motivos salariais", "Obtenção de resultados financeiros",  
"Ordenado baixo", "Para obter um rendimento maior", "Rendimento", "Sinto  
necessidade de aceitar todas as oportunidades para conseguir ter alguma  
estabilidade financeira mensalmente".*  
.....

A seguir, com um total de 10 unidades de registo cada uma, encontra-se a subcategoria da procura de excelência, que se encontra relacionada com o desenvolvimento de ações de qualidade elevada, primazia e perfeição na execução da função, para obtenção de resultados excelentes, bem como a subcategoria da satisfação, que diz respeito às situações de contentamento, prazer e realização sobre o que faz.

A procura de excelência reúne registos como:

.....  
"Aprimorar", "Brio profissional", "Excesso de zelo", "Exigência para si próprio", "Não deixar aspetos que possam ser considerados erros", "Necessidade de garantir output fidedigno", "Pressão auto-imposta", "Querer ser perfeccionista".  
.....

Enquanto na satisfação os registos reunidos encontram-se relacionados com:

.....  
"2 empregos, ...outro por vocação", "Admito que sempre fiz o que quis, quando quis e para quem quis!", "Gostar do que faço", "Gosto", "Paixão pelos Projetos em que me envolvo", "Prazer".  
.....

Segue-se o envolvimento, com 7 unidades de registo e encontra-se relacionada com ações de ligação forte e de compromisso para com a função e com a empresa. Nesta subcategoria foram enquadradas descrições como:

.....  
"Compromisso", "Disponibilidade", "Gosto de saber o que se passa na empresa seja fim de semana ou férias", "Sempre tive várias atividades que me levaram a uma dedicação ao trabalho de que muito gostei (e gosto!), mas prejudicando um pouco a chamada vida normal", "Sentir demasiado a empresa".  
.....

Enquadram-se de seguida 3 subcategorias com 5 unidades de registo cada uma, a cooperação, o crescimento profissional e o tipo de vínculo. A subcategoria da cooperação encontra-se relacionada com o sentido colaborativo e espírito de entajuda para com os outros, sejam pares ou equipa dependente, apresenta os seguintes registos descritivos:

.....  
"Não sobrecarregar a equipa", "Para suportar a equipa, para ajudar quem necessita", "Procuro assumir algumas tarefas adicionais, não sobrecarregando a equipa de forma que possam manter a eficiência e eficácia nas suas tarefas", "Trabalho muitas horas para que possa aliviar o máximo possível o fardo da minha equipa".  
.....

O crescimento profissional é uma subcategoria relacionada com fatores associados à progressão e desenvolvimento na carreira, e foram sistematizadas as seguintes unidades de registo:

.....  
*"Aceitar propostas/convites", "Crescimento", "Necessidade de reconhecimento das chefias para progressão na carreira", "Objetivos de carreira".*  
.....

O tipo de vínculo, que se encontra relacionado com o tipo de contrato de trabalho e atividade que o sujeito possui, reúne registos como:

.....  
*"Empresário (negócio próprio)", "Sou sócia de uma empresa", "Trabalho por conta própria", "Trabalho como freelancer a recibos verdes".*  
.....

Por fim, apresentam-se as subcategorias dos motivos individuais que neste estudo obtiveram menor expressão, com 4 unidades de registo cada uma, tratando-se do empreendedorismo e da necessidade de concentração.

No caso do empreendedorismo, subcategoria relacionada com ações inovação e iniciativa no desenvolvimento de novos métodos de trabalho e/ou negócios, as unidades de registo consideradas são:

.....  
*"Empreender/criar", "Estou a desenvolver o meu próprio negócio", "Iniciei projeto novo da Formação Tecnológica e Profissional e a respetiva preparação das formações (criação de raiz do material didático) toma muito tempo", "Projecto (startup)".*  
.....

A necessidade de concentração trata-se de uma subcategoria que se refere à procura de sossego para obtenção de foco e concentração no trabalho, reúne as seguintes unidades de registo:

.....  
*"Este tem de ser feito com concentração e, portanto, à noite ou ao fim de semana.", "Falta de concentração devido a ruídos no open space; interrupções a qualquer momento", "Falta de concentração para realização de determinadas tarefas em contexto de open space", "Trabalhar fora de horas de expediente para permitir ter tempo e concentração para determinadas tarefas".*  
.....

## 6.2 Os *drivers* funcionais

A categoria dos *drivers* funcionais do *overwork* diz respeito àqueles que resultam de fatores relacionados com a função em si, da sua intensidade e sobrecarga, e no presente estudo totalizam 128 unidades de registo, equivalente a 36% do total das unidades de registo analisadas.

Os *drivers* funcionais do *overwork* foram organizados em 6 subcategorias, sistematizadas na Tabela 13.

**Tabela 13**

*Subcategorias dos drivers funcionais do overwork*

<b>Subcategorias</b>	<b>Descrição</b>
Volume de Trabalho (n=54)	relacionado com a quantidade de tarefas que o sujeito tem de realizar no desempenho da função
Exigência da Função (n=29)	relacionado com as características da função, suas necessidades e obrigações específicas
Imprevistos (n=19)	relacionado com situações inesperadas, não previstas e não acauteladas no planeamento normal da função, e/ou com solicitações adicionais
Prazos (n=17)	relacionado com a necessidade de cumprimento de <i>timings</i> definidos para uma tarefa, atividade ou projeto
Picos de Trabalho (n= 5)	relacionado com acréscimos de atividade
Trabalho de Suporte (n=4)	relacionado com as atividades não principais da função, normalmente tarefas de suporte necessárias às atividades principais da função

Na categoria dos *drivers* funcionais do *overwork*, a subcategoria mais representativa é o volume de trabalho que reuniu 54 unidades de registo, do total das 128 identificadas nesta categoria. O volume de trabalho encontra-se relacionado com a quantidade de tarefas que o sujeito tem de realizar no desempenho da função e reúne evidências como:

.....  
"A multiplicidade de tarefas associadas", "Carga excessiva de trabalho", "Dar resposta a todo o trabalho que tenho", "Elevado volume de trabalho", "Excesso de atividades e tarefas", "Excesso de funções", "Excesso de projetos", "Excesso de responsabilidades", "Excesso de trabalho atribuído", "Meti-me em mais coisas do que consigo fazer em horário regular", "Muita solicitação", "Muitas tarefas acumuladas", "Muito trabalho a despachar", "Quantidade de trabalho é demasiada", "Sobrecarga de trabalho", "Tarefas em demasia para uma só pessoa", "Volume de atividade existente", "A minha área é precária e instável (audiovisual) e os trabalhos que me encontro a fazer com mais frequência são intensos, longos e mal pagos", "Comparando com o trabalho de colegas, tenho o dobro do mesmo".  
.....

Com 29 unidades de registo, segue-se a subcategoria da exigência da função, que diz respeito às próprias características da função, suas necessidades e obrigações específicas. Nesta subcategoria encontram-se registos como:

.....  
"A responsabilidade da função", "Acompanho lojas que estão abertas ao fim de semana e que por vezes necessitam de apoio", "Cargo desempenhado", "Devido à função que desempenho", "É um trabalho bastante exigente", "Em fase de arranque de projetos pode acontecer pois a nossa atividade ocorre ao longo das 24h... as equipas operacionais devem ser acompanhadas", "Muita responsabilidade", "Necessidade da própria função", "Necessidade de fornecer outputs", "Nível de responsabilidade das funções desenvolvidas", "Profissão", "Projetos implementação", "Responsabilidade inerente ao cargo que desempenho", "Responsabilidade por áreas que não efetuam paragens 24h por dia e praticamente sem paragens durante o ano", "Sou sócia de uma empresa e tenho responsabilidades diferentes de um colaborador".  
.....

A subcategoria dos imprevistos reúne 19 unidades de registo e encontra-se relacionada com situações inesperadas, não previstas e não acauteladas no planeamento normal da função, e/ou com solicitações adicionais. Neste caso, sistematizamos registos como:

---

*"Urgências que necessitam gestão fora de horas", "Assuntos urgentes e inadiáveis", "É muito raro ser necessário trabalhar mais do que gostaria, apenas em situação imprevistas e de grande urgência", "Erros de terceiros", "Excesso de atividades "extra como reuniões não planeadas, pedidos adhoc", "Gestão de imprevistos, prioridades que surgem", "Imprevistos", "Necessidade pontual que tivesse ganhos efetivos para a entidade", "Necessidades esporádicas", "Novas áreas/tarefas a desenvolver", "Paragens e interrupções do planeamento por pedidos inesperados", "Responsabilidade por assuntos com maior probabilidade de imprevistos", "Situações imprevistas constantes", "Situações inesperadas", "Solicitações de clientes internos", "Solicitações".*

---

Com quase o mesmo número de unidades de registo, temos a subcategoria de prazos, com 17 evidencias e que se encontra relacionado com a necessidade de cumprimento de *timings* definidos para uma tarefa, atividade ou projeto. As unidades de registo nesta subcategoria estão relacionadas com:

---

*"Atividades com prazos de entrega", "Cumprimento de prazos", "O curto espaço de tempo para as (tarefas) realizar", "O trabalho a desenvolver para o prazo previsto", "Para evitar derrapar trabalho, manter tudo em dia, para não atrasar resposta a colegas ou clientes", "Prazos apertados", "Prazos de entrega", "Resultados rápidos", "Timing das respostas a dar aos clientes", "Timing e prazos de entregáveis dos projetos", "Timings de concretização curtos", "Timings impossíveis de cumprir que obrigam a que trabalhe mais horas do que deveria", "Timings", "Trabalho urgente com prazos".*

---

Com uma menor frequência, com 5 unidades de registo, segue-se a subcategoria dos picos de trabalho, que diz respeito às situações de acréscimos de atividade. Nos picos de trabalho encontramos registos como:

---

*"Alturas de pico", "Aumentos pontuais de trabalho", "Pico de projetos ao mesmo tempo", "Picos de trabalho".*

---

Por fim, com 4 unidades de registo, surge o trabalho de suporte que se encontra relacionado com as atividades não principais da função, normalmente tarefas de suporte necessárias às atividades principais da função engloba registos como:

.....  
*“Preenchimento de ficheiros”, “Processos administrativos recorrentes da Gestão de Projetos”, “Projeto (startup) leva a trabalhar para além do trabalho primário”, “Trabalho adicional para automatizar algumas tarefas de forma a reduzir consideravelmente a dimensão das tarefas atuais”.*  
 .....

### 6.3 Os *drivers* organizacionais

A categoria dos *drivers* organizacionais do *overwork* engloba os motivos que resultam de fatores relacionados com a estrutura e organização da empresa, com os processos de socialização, normas, liderança e cultura, sua intensidade e sobrecarga. No presente estudo, esta categoria representa 115 unidades de registo, correspondentes a 32% do total das unidades de registo analisadas.

Os *drivers* organizacionais do *overwork* foram organizados em 8 subcategorias, sistematizadas na Tabela 14.

**Tabela 14**

*Subcategorias dos drivers organizacionais do overwork*

<b>Subcategorias</b>	<b>Descrição</b>
Gestão ineficiente (n=35)	relacionado com fatores de gestão que interferem na eficiência dos processos e atividades
Falta de Recursos Humanos (n=31)	relacionado com a insuficiência de recursos humanos e existência de equipas reduzidas
Organização do trabalho (n=13)	relacionado com fatores de organização do trabalho que interferem na atividade dos sujeitos, como o horário, o regime de trabalho
Pressão (n=12)	relacionado com a influência, força exercida pelo meio envolvente (empresa, chefia, colegas, outros) sobre o sujeito, para que ocorram determinados resultados
Falta de Outros Recursos (n=8)	relacionado com a insuficiência de outros recursos para além dos humanos, como os recursos técnicos e/ou financeiros

<b>Subcategorias</b>	<b>Descrição</b>
Alterações estruturais (n=7)	relacionado com situações de mudança ou de oscilações do negócio da empresa
Cultura (n=6)	relacionado com os valores, crenças, normas e ações adotadas, existentes e partilhadas na empresa
Fatores externos (n=3)	relacionado com situações externas à empresa, como economia, pandemia, ou outros, que têm impacto na estrutura da empresa

Na categoria dos *drivers* organizacionais, a subcategoria mais representativa em termos de frequência de unidades de registo é a gestão ineficiente que reuniu 35 unidades de registo, do total das 115 identificadas nesta categoria. A gestão ineficiente encontra-se relacionada com fatores de gestão que interferem na eficiência dos processos e atividades e reúne evidências como:

*"A desorganização estratégica da empresa e a respetiva falta de foco nos objetivos", "A falta de organização/planeamento da empresa", "Chefia não saber dizer que não", "Coincidência de deadlines", "Concentração de tarefas em pessoas que a empresa considera chave", "Dificuldade na definição de prioridades (gestão)", "Distribuição incorreta dos trabalhos pela equipa", "Excesso de informação desnecessária", "Excesso de reuniões", "Falta de delegação", "Falta de orientação do superior hierárquico", "Falta planeamento", "Forte dependência de recursos externos", "Gestão prioridades mal definida", "Inadequada alocação de recursos humanos", "Indecisão dos líderes", "Ineficiência dos sistemas", "Má gestão das tarefas prioritárias / tempo", "Mús políticas de RH que não asseguram sustentabilidade da saúde física e mental dos trabalhadores", "Mudanças recentes na empresa que obrigam a um extra impossível de concretizar em 8h", "Muitas das vezes as jobs descriptions não estão bem claras para determinados colaboradores, logo não sabem que têm esse trabalho por fazer", "Necessidade de muitas validações para fechar um tema", "Objetivos desenquadrados com a realidade", "Péssima gestão na atribuição das funções", "Pessoal qualificado com outras tarefas/funções", "Prazos mal definidos", "Redução de estrutura sem a necessária otimização/autorização de processos", "Tarefas e Função não claramente definidas".*

De seguida, com 31 unidades de registo, encontra-se a subcategoria da falta de recursos humanos, relacionada com a insuficiência de recursos humanos e com a existência de equipas reduzidas. Nesta subcategoria foram identificados os seguintes registos:

.....  
*"A equipa está subdimensionada", "Défice de pessoas na equipa", "Efetivos insuficientes para volume de trabalho", "Equipa curta", "Equipa pequena", "Falta de colaboradores na organização", "Falta de pessoal"; "Falta de pessoal qualificado", "Falta de recursos humanos", "Tarefas subdimensionadas para o nr de colaboradores disponíveis", "Trabalho por 5", "Carga de trabalho por falta de membros na equipa", "Não tenho ninguém que fique na minha função quando estou ausente", "Equipa desajustada para as necessidades do departamento", "Falta de recursos para delegar".*  
.....

Com uma frequência de 13 unidades de registo segue-se a subcategoria da organização do trabalho, que se encontra relacionada com os fatores de organização do trabalho que interferem na atividade dos sujeitos, como o horário, ou o regime de trabalho. Neste enquadramento foram identificados os seguintes registos:

.....  
*"Equipa em fase de estabilização", "Excesso reuniões diárias obriga a recuperar trabalho fora de horas", "Formato de trabalho em casa dificulta separar trabalho de descanso", "Gestão do tempo", "Horário de trabalho estabelecido", "O Modelo Organizacional", "Organização", "Temos muitas reuniões e muitos e-mails e chamadas/teams durante o horário de expediente que nos roubam tempo para o trabalho "de facto"".*  
.....

A pressão é a subcategoria que surge de seguida em termos de frequência de unidades de registo, com 12 frequências. Esta subcategoria encontra-se relacionada com a influência, força exercida pelo meio envolvente (empresa, chefia, colegas, outros) sobre o sujeito, para que ocorram determinados resultados. Foram identificadas as seguintes unidades de registo:

.....  
*"A pressão que existe hoje em dia para as empresas serem o mais eficiente e Lean possível", "Competitividade interna", "Competitividade", "Exigência das*  
.....

.....  
*chefias", "Pressão chefia", "Pressão de pares", "Pressão do politicamente  
correto", "Pressão no trabalho", "Pressão para responder rápido", "Pressão".*  
.....

A falta de outros recursos, enquanto subcategoria relacionada com a insuficiência de outros recursos para além dos humanos, como os recursos técnicos e/ou financeiros, é sustentada com 8 unidades de registo, como:

.....  
*"Falta de recursos", "Falta de recursos técnicos", "Pouco investimento em  
soluções IT para agilizar as tarefas", "Poucos recursos disponíveis", "Poucos  
recursos existentes", "Recursos".*  
.....

As alterações estruturais, apresenta-se como uma subcategoria relacionada com situações de mudança ou de oscilações do negócio da empresa e reúne 7 unidades de registo no presente estudo, tais como:

.....  
*"Conjetura organizacional, a empresa está a passar por um processo de  
venda", "Dar resposta à velocidade das transformações do negócio", "Empresa  
em crescimento", "Redução de custos", "Redução de pessoal".*  
.....

Segue-se a subcategoria da cultura, relacionada com os valores, crenças, normas e ações adotadas, existentes e partilhadas na empresa, que contempla 6 unidades de registo, associadas a registos como:

.....  
*"A cultura da empresa", "Cultura organizacional", "É essa a expectativa da  
empresa, se não o fizer, fico aquém nas avaliações", "Exigência da empresa",  
"Muitas vezes porque o resto da equipa fica e por isso não sinto bem para sair  
mesmo que tenha terminado as tarefas".*  
.....

Por fim, com um menor número de frequência de unidades de registo, surge a subcategoria dos fatores externos, relacionada com situações externas à empresa, como economia, pandemia, ou outros, que têm impacto na estrutura da empresa. Neste caso foram identificadas 3 unidades de registo:

.....  
*"Covid-19", "pandemia", "Recuperação económica pós pandemia".*  
.....

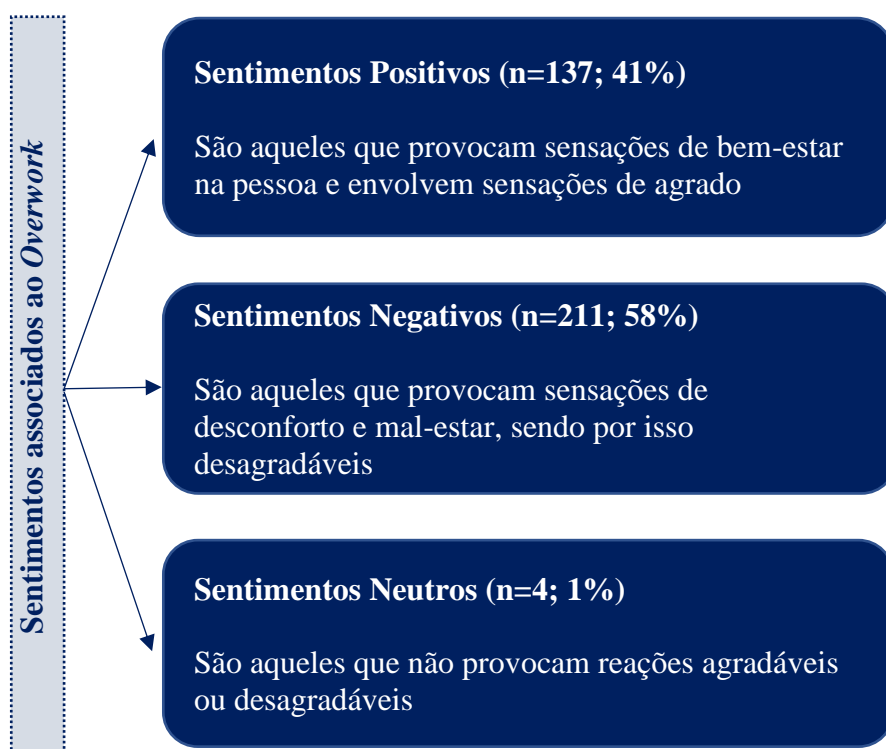
## 7 Sentimentos associados ao *overwork*

Os dados obtidos neste inquérito por questionário, através da análise de conteúdo realizada, conduziram à identificação de 3 categorias de sentimentos do *overwork*, materializáveis em várias subcategorias, decorrente da ordenação e categorização de 352 unidades de registo.

Na análise categorial das respostas à questão 7. *Que sentimento(s) associa aos fatores que o/a levam a trabalhar mais do que queria ou acharia razoável?* emergiram 3 categorias principais, i) os sentimentos positivos (são aqueles que provocam sensações de bem-estar na pessoa e envolvem sensações de agrado), ii) os sentimentos negativos (são aqueles que provocam sensações de desconforto e mal-estar, sendo por isso desagradáveis) e os iii) sentimentos neutros (são aqueles que não provocam reações agradáveis ou desagradáveis), conforme demonstrado na Figura 2, sendo que para cada uma delas se definiram várias subcategorias mais específicas.

**Figura 2**

*Análise categorial para os sentimentos associados ao overwork (resposta à questão “7. Que sentimento(s) associa aos fatores que o/a levam a trabalhar mais do que queria ou acharia razoável?”*



## 7.1 Sentimentos Positivos

A categoria dos sentimentos positivos associados ao *overwork* refere-se aos sentimentos que provocam sensações de bem-estar na pessoa e envolvem sensações de agrado. Neste estudo, os sentimentos positivos reúnem um total de 137 unidades de registo e uma representação de 40% sobre o total das unidades de registo analisadas.

Os sentimentos positivos associados ao *overwork* foram organizados em 7 subcategorias, sistematizadas na Tabela 15.

**Tabela 15**

*Subcategorias dos sentimentos positivos associados ao overwork*

<b>Subcategorias</b>	<b>Descrição</b>
Responsabilidade (n=60)	sentimento de concretização e cumprimento das atividades previstas
Satisfação (n=26)	sentimento de contentamento, prazer e realização sobre as atividades que realiza, associado a alegria e paixão
Comprometimento (n=19)	sentimento de envolvimento e interesse pelos objetivos e atividades em que está envolvido
Brio profissional (n=11)	sentimento de zelo e dignidade pessoal no desempenho da função, decorrente do senso de dever, integridade e responsabilidade, associado ao orgulho do seu trabalho
Ambição (n=9)	sentimento que traduz o desejo de crescimento profissional, reconhecimento, notoriedade
Realização (n=7)	sensação de satisfação relacionada com o sucesso alcançado numa atividade
Cooperação (n=5)	sentimento de colaboração com outros, envolvendo a entreatajuda, companheirismo e espírito de equipa

A responsabilidade, enquanto sentimento de concretização e cumprimento das atividades previstas, é a subcategoria mais representativa na categoria dos sentimentos positivos associados ao *overwork*, reunindo uma frequência de 60 unidades de registo, do total das 137 identificadas nesta categoria e reúne evidências como:

---

*"Conseguir terminar tudo dentro dos compromissos assumidos", "Corresponder a uma ideia de bom trabalhador", "Corresponder às expectativas dos clientes", "Cumprindo os deadlines definidos", "É pontual e normal num cargo de responsabilidade", "Evitar impacto nos planeamentos", "Manter o nível de serviço com os meus interlocutores", "Necessidade de dar resposta ao desafio", "Necessidade de ter tudo controlado ao minuto", "O chegar ao fim de um dia e sentir o dever cumprido e/ou ter feito bem a alguém realizam-me", "Preocupação", "Profissionalismo", "Responsabilidade", "Sentido de responsabilidade face aos compromissos assumidos perante a empresa e perante a equipa que coordeno", "Sentido de responsabilidade para com o cliente", "Sentimento de cumprimento", "Sentimento de responsabilidade", "Trabalho feito", "Tranquilidade".*

---

Segue-se a subcategoria da satisfação, enquanto sentimento de contentamento, prazer e realização sobre as atividades que se realiza, associado a alegria e paixão, que conta com 29 unidades de registo, tais como:

---

*"Entusiasmo", "Faço-o com prazer", "Desafiante", "Gostar do que faço", "Gosto pelas funções", "Gosto", "Motivação", "Orgulho no trabalho que faço", "Paixão", "Prazer", "Satisfação com a empresa", "Satisfação com o que faço", "Satisfação de dever cumprido", "Satisfação pessoal", "Sinto-me feliz", "Sinto-me motivado", "Tenho amor à minha profissão".*

---

A subcategoria do comprometimento encontra-se associada ao sentimento de envolvimento e interesse pelos objetivos e atividades em que está envolvido, e reúne uma frequência de 19 unidades de registo, de onde ressaltam as seguintes:

---

*"Comprometimento com empresa", "Compromisso com a empresa", "Compromisso no caso dos projetos de implementação", "Compromisso", "Dedicação", "Empenho", "Entrega", "Envolvimento com a empresa", "Envolvimento com o que faço", "Sentido de missão".*

---

Segue-se a subcategoria do brio profissional, associada ao sentimento de zelo e dignidade pessoal no desempenho da função, decorrente do senso de dever, integridade e responsabilidade, associado ao orgulho do seu trabalho, que neste enquadramento reuniu 11 unidades de registo, como:

.....  
*"Brio profissional", "Perfeccionismo", "Perseverança", "Resiliência", "Ser um profissional de excelência", "Tentando ter o melhor desempenho possível", "Zelo".*  
.....

A ambição, enquanto sentimento que traduz o desejo de crescimento profissional, reconhecimento e notoriedade, reuniu 9 unidades de registo, como:

.....  
*"Ambição de reconhecimento", "Ambição", "Esperança", "Querer aprender sempre mais", "Reconhecimento", "Vingar na minha área e poder abdicar do 1.º emprego", "Vontade de progredir na carreira".*  
.....

De seguida, com um total de 7 unidades de registo, foi identificado o sentimento de realização, enquanto sensação de satisfação relacionada com o sucesso alcançado numa atividade. Os registos reunidos nesta subcategoria são:

.....  
*"Realização pessoal", "Realização".*  
.....

Por fim, identificou-se a subcategoria da cooperação, enquanto sentimento de colaboração com outros, envolvendo a entreaajuda, companheirismo e espírito de equipa, onde foram agrupadas as seguintes unidades de registo, que neste caso totalizam 5:

.....  
*"Companheirismo", "Cooperação", "Entreaajuda para com os demais colegas na mesma situação", "Entreaajuda", "Espírito de equipa".*  
.....

## **7.2 Sentimentos Negativos**

A categoria dos sentimentos negativos associados ao *overwork* refere-se aos sentimentos que provocam sensações de desconforto e mal-estar, sendo por isso

desagradáveis. Neste estudo, os sentimentos negativos reúnem um total de 211 unidades de registo e uma representação de 58% sobre o total das unidades de registo analisadas.

Os sentimentos negativos associados ao *overwork* foram organizados em 12 subcategorias, sistematizadas Tabela 16.

**Tabela 16**

*Subcategorias dos sentimentos negativos associados ao overwork*

<b>Subcategorias</b>	<b>Descrição</b>
Frustração (n=42)	sentimento de decepção por não se conseguir alcançar o que se pretende, associado a insatisfação, fracasso, desapontamento, resignação
Cansaço (n=38)	sentimento de fadiga, fraqueza, desgaste, esgotamento e exaustão perante uma situação ou contexto
Angústia (n=32)	sentimento de mal-estar, caracterizado por um receio difuso, sem objeto bem determinado, traduzindo-se em inquietação, pânico, ansiedade, preocupação, aflição, desconforto, iniquidade
Stress (n=21)	sentimento que prejudica ou impede a realização normal do trabalho, associando-se a situações de burnout e pressão
Obrigatoriedade (n=19)	sentimento de dever, exigência, imposição, necessidade, forçoso, entendido como algo não facultativo que não pode deixar de ser feito
Tristeza (n=16)	sentimento de desanimo, baixa autoestima, desapontamento, associada à ausência de alegria e contentamento
Desmotivação (n=9)	sentimento de perda de entusiasmo, interesse ou motivação
Desespero (n=9)	sentimento de extrema angústia e desalento, decorrente de falta de esperança e sensação de impotência para modificar uma situação desagradável
Raiva (n=8)	sentimento de fúria, irritação, aversão, decorrente de frustração, contrariedade, ofensa ou presença de algum obstáculo impeditivo do alcance de um determinado objetivo
Culpa (n=6)	sentimento de transgressão dos padrões éticos pessoais ou sociais
Medo (n=6)	sentimento de inquietação e insegurança pela perceção de perigo, associado a receio, apreensão, ausência de coragem, preocupação
Desconsideração (n=5)	sentimento relacionado com a falta de consideração, desrespeito, desprezo, normalmente associados a violação de direitos

A frustração, considerada como sentimento de decepção por não se conseguir alcançar o que se pretende, associado a insatisfação, fracasso, desapontamento, resignação, é o sentimento mais expressivo na categoria dos sentimentos negativos, reunindo uma frequência de 42 unidades de registo, do total das 196 identificadas nesta categoria e reúne evidências como:

.....  
*"Falta de vida pessoal", "Frustração", "Frustração dado que nunca há reconhecimento", "Frustração por não poder apoiar a família e estar presente quando é importante", "Frustração por trabalho fora de horas", "incapacidade de gestão vida pessoal", "Insatisfação", "No passado quando não organizava o trabalho ou não tinha maturidade para dizer não, sentia frustração", "Resignação".*  
.....

O cansaço surge como o 2º sentimento negativo que reúne um maior número de frequência de unidades de registo, com um total de 38. Esta subcategoria associa-se ao sentimento de fadiga, fraqueza, desgaste, esgotamento e exaustão perante uma situação ou contexto e agrupa as seguintes descrições:

.....  
*"Cansaço físico e psicológico", "Cansaço físico", "Cansaço mental", "Cansaço", "Demasiado trabalho", "Desgaste físico e emocional", "Desgaste", "Exaustão".*  
.....

Segue-se o sentimento de angústia, associado ao sentimento de mal-estar, caracterizado por um receio difuso, sem objeto bem determinado, traduzindo-se em inquietação, pânico, ansiedade, preocupação, aflição, desconforto, iniquidade, com um total de 32 unidades de registo, tais como:

.....  
*"Angústia", "Ansiedade", "Assoberbada", "Desconforto", "Falta de equidade na distribuição da carga de trabalho", "Impaciência", "Incómodo", "Injustiça", "Insegurança", "Mau estar", "Nervosismo", "Sacrifício".*  
.....

O stress, enquanto sentimento que prejudica ou impede a realização normal do trabalho, associando-se a situações de *burnout* e pressão, reúne 21 unidades de registo, sintetizadas em 4 expressões:

.....  
*"Burnout", "Desequilíbrio emocional (fuga)", "Pressão", "Stress".*  
.....

Segue-se a obrigatoriedade, uma subcategoria que se encontra relacionada com o sentimento de dever, exigência, imposição, necessidade, forçoso, entendido como algo não facultativo que não pode deixar de ser feito. Neste caso, encontramos 19 unidades de registos, de entre as quais:

.....  
*"Dever", "Dever profissional", "Estabilidade / necessidade", "Necessidade", "Necessidades financeiras", "O trabalho tem que ser feito", "Segundas responsabilidades em segundo trabalho", "Sentido de dever", "Sermos profissionais obriga a este empenho", "Sermos profissionais obriga a este sacrifício".*  
.....

A tristeza é a subcategoria que se segue, com 16 unidades de registo. A tristeza encontra-se associada ao sentimento de desânimo, baixa autoestima, desapontamento, associada à ausência de alegria e contentamento e neste estudo exprime-se pelas seguintes descrições dos participantes:

.....  
*"Desânimo", "Desapontamento", "Descontentamento", "Desorganização", "Equipa pequena para o volume de trabalho", "Tristeza por falta de tempo para mim e para a família", "Tristeza".*  
.....

Com a mesma frequência de unidades de registo, segue-se o desespero e a desmotivação, com 9 registos para cada um dos sentimentos.

O desespero encontra-se relacionado com o sentimento de extrema angústia e desalento, decorrente de falta de esperança e sensação de impotência para modificar uma situação desagradável e traduz-se nas seguintes unidades de registo neste estudo:

.....  
*"Desespero", "Impotência", "Saturação", "Sinto a vida a fugir".*  
.....

A desmotivação, associada ao sentimento de perda de entusiasmo, interesse ou motivação, sustenta-se nas seguintes unidades de registo:

.....  
*"Desejo de mudança", "Desmotivação", "Sobrecarga".*  
.....

A raiva, enquanto sentimento de fúria, irritação, aversão, decorrente de frustração, contrariedade, ofensa ou presença de algum obstáculo impeditivo do alcance de um determinado objetivo, surge com 8 registos e traduz-se nas seguintes unidades de registo:

.....  
*"Irritabilidade", "Raiva", "Repulsa", "Revolta".*  
.....

Seguem-se os sentimentos de culpa e o medo, com a mesma frequência de unidades de registo, 6 para cada um dos sentimentos.

A culpa, considerada como sentimento de transgressão dos padrões éticos pessoais ou sociais, reúne evidencias como:

.....  
*"Culpa por desfrutar menos das coisas boas da vida", "Dificuldade de separar casa e trabalho (em trabalho remoto)", "Estupidez que me trouxe uma doença autoimune", "Falta de atenção à família (culpabilidade)", "Não devia", "Nunca ter tentado outras oportunidades".*  
.....

O medo, considerado como um sentimento de inquietação e insegurança pela perceção de perigo, associado a receio, apreensão, ausência de coragem, preocupação, apresenta os seguintes registos:

.....  
*"Medo de estar a ser má profissional", "Receio de não acompanhar o que se passa e, portanto, ficar para trás", "Receio de perda de emprego", "Receio de perder a estabilidade financeira", "Receio de perder o emprego".*  
.....

Por fim, a desconsideração, enquanto sentimento relacionado com a falta de consideração, desrespeito, desprezo, normalmente associados a violação de direitos, onde se encontram sinalizadas 5 unidades de registo, como:

.....  
*"Abuso", "Falta de consideração pelo trabalhador", "Falta de respeito", "Incompreensão por parte da chefia", "Levar os recursos humanos ao limite como ato de gestão".*  
.....

### 7.3 Sentimentos Neutros

A categoria dos sentimentos neutros associados ao *overwork* refere-se aos sentimentos que não provocam reações agradáveis ou desagradáveis. Neste estudo, os sentimentos neutros reúnem um total de 4 unidades de registo e uma representação de 1% sobre o total das unidades de registo analisadas.

Nesta subcategoria encontramos as seguintes unidades de registo:

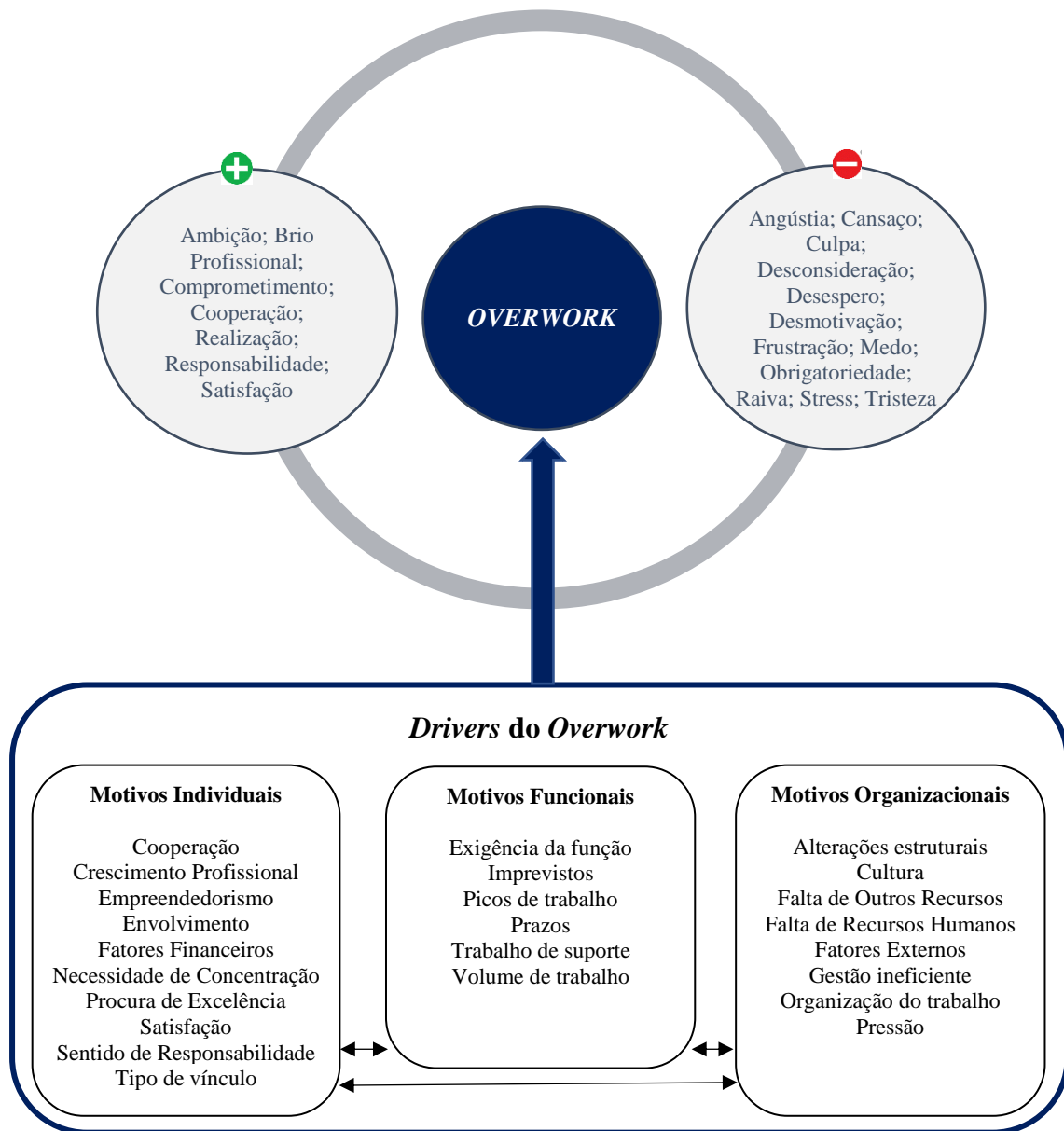
.....  
*"Nenhum em particular", "Neutro", "Normalmente", "Reajo naturalmente".*  
.....

## 8 Resultados consolidados

Com base na estrutura de categorias e subcategorias que emergiram deste estudo, concebemos um modelo integrador que ilustra (figura 3) os resultados consolidados.

**Figura 3**

*Resultados consolidados: Drivers do Overwork*



## **CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO DE RESULTADOS**

---

Neste capítulo analisam-se os resultados apresentados no capítulo anterior, numa abordagem integrada e à luz do quadro teórico de referência.

Os dados obtidos no inquérito por questionário realizado no presente estudo permitem identificar que mais de metade dos participantes (184 pessoas, num total de 245) trabalha em média mais de 8,5 horas diárias, ou seja, mais do que o definido pelo Código do Trabalho Português para uma jornada normal a tempo inteiro (DRE, 2021) que são 8 horas dia / 40 horas semana. A Legislação Laboral prevê pausas no horário de trabalho, períodos de descanso semanal (complementar e obrigatório) e dias de férias anuais, tendo em vista o descanso e a possibilidade de recuperação dos trabalhadores, sendo que estes direitos são obrigatórios e irrenunciáveis, mesmo que por solicitação ou iniciativa do próprio trabalhador, o que denota o cariz mandatário destas regras laborais. Ainda à luz deste enquadramento normativo verificamos que a informação recolhida sobre o trabalho aos fins de semana e em período de férias revela que praticamente metade dos participantes (n=121) tem este hábito, ultrapassando o que se encontra regulamentado em Portugal e contrariando a expectativa de existir um tempo dedicado ao descanso do trabalho.

De uma forma geral, os participantes do estudo manifestam, de forma expressiva, que sentem que trabalham mais horas do que deveriam (69%), e com este mesmo alinhamento, os dados permitem também afirmar que existe o sentimento de se trabalhar horas a mais, de forma regular (69%). Não obstante o número de horas trabalhadas, o sentimento de se trabalhar horas a mais, ou a regularidade com que se trabalham horas a mais, o estudo permite ainda observar a existência do sentimento de sobrecarga de trabalho, assinalado por 73% dos participantes.

Estes resultados indiciam a tendência do *overwork* em mais de metade dos participantes do estudo, fator já evidenciado por Golden (2013) que já alertava para a relação entre as horas preferidas trabalhadas e o *overwork*, indicando que cerca de 44% pessoas manifestam excesso de trabalho, por trabalharem mais horas do que preferem, e 45% apresentam níveis significativamente mais elevados de excesso de trabalho, por não terem a possibilidade de alterar o seu horário, para um que seja da sua preferência.

Welch et al (1998) enfatizam uma dualidade de entendimento do *overwork*, podendo ser visto como um conceito objetivo ou subjetivo, conforme seja encarado como

o resultado do número de horas trabalhadas, ou como o resultado da percepção da carga de trabalho, respetivamente. Independentemente da conceção do *overwork* adotado, o presente estudo indica a existência de *overwork* nos participantes do estudo, verificando-se que tanto trabalham horas a mais, comparativamente com o definido na regulamentação legal, como também se sentem sobrecarregados de trabalho.

Atendendo aos objetivos específicos da nossa investigação, podemos afirmar que a configuração do excesso de trabalho é caracterizada pela existência de horas adicionais face ao normativo legal, tanto no regime de trabalho diário, como na extensão do trabalho aos fins de semana e períodos de férias. Facto este consistente com a própria percepção dos indivíduos que, na sua maioria, confirmam o sentimento de trabalharem horas a mais numa base regular e o sentimento de sobrecarga de trabalho.

Outro dos objetivos específicos do presente estudo era o de conhecer a percepção dos indivíduos sobre os motivos que os levam a trabalhar mais do que gostariam. E, neste enquadramento, foram identificados 3 *drivers* para o *overwork*, os individuais, os funcionais e os organizacionais. Os *drivers* individuais dizem respeito aos fatores que resultam do perfil comportamental dos sujeitos, da sua vontade, dos seus interesses e das suas necessidades, são assim os motivos que dependem e resultam da própria pessoa. Os funcionais têm o seu *drive* na função em si e encontram-se relacionados com os fatores que compõem a função desempenhada, com o seu grau de exigência, a sua intensidade e sobrecarga, são assim associados à componente funcional realizada pelos sujeitos, que não depende dos próprios, mas sim da finalidade e realização da função. Os *drivers* organizacionais resultam dos fatores relacionados com a estrutura e organização da empresa, como os processos de socialização, normas, liderança e cultura e são assim impulsionados pela conjectura organizativa na qual os sujeitos de inserem.

O presente estudo encontrou uma distribuição bastante equivalente entre os 3 *drivers*, observando-se um peso ligeiramente mais elevado no funcional (36%) face ao individual (32%) e ao organizacional (32%), não obstante, podemos concluir que estes 3 *drivers* possuem uma relevância idêntica enquanto motivos que levam as pessoas ao *overwork*, sendo que os participantes do estudo ou apontaram um só motivo, ou apontaram mais do que um motivo para trabalhar mais, podendo integrar no mesmo *driver*, e/ou em vários *drivers* diferentes, o que nos permite concluir que o *overwork* é o resultado de um *driver* ou de vários *drivers* em simultâneo.

Através da literatura consultada no âmbito do presente trabalho, e explorada previamente no capítulo I, foram analisados alguns trabalhos desenvolvidos noutros países, e verificou-se a existência de vários mecanismos que intervêm no processo que leva algumas pessoas a trabalhar para além do previsto, ou para além da sua própria capacidade e resistência, suportadas em explicações económicas, sociológicas ou multinível (Welch *et al*, 1998; Feldman, 2002; Sharone, 2002; Golden, 2013; Jurek *et al*, 2020; Cockayne, 2020; Mazzetti *et al*, 2016; Liu e Pei, 2017).

A investigação desenvolvida no presente trabalho possibilitou também a identificação dos mecanismos ou fatores específicos que levam ao *overwork* em Portugal, enquadráveis nos 3 *drivers* atrás apresentados.

Nos *drivers* individuais, o sentido de responsabilidade foi o fator específico mais representativo e mais referenciado pelos participantes, traduzindo uma preocupação intrínseca e uma consciência individual para concretizar, cumprir e concluir os seus compromissos profissionais. Neste enquadramento, algumas das respostas que dão força a este fator são, por exemplo, "*A responsabilidade que tenho pelo trabalho*", "*Assegurar que os compromissos são honrados*", "*Necessidade de dar vazão a compromissos de trabalho assumidos*", "*Cumprimento de objetivos*", "*Não consigo deixar o que há por fazer*". Este fator ainda foi pouco referenciado ao longo da literatura, pelo que poderemos estar perante uma subcategoria emergente nos motivos para o *overwork*.

O segundo fator específico mais sinalizado pelos participantes, contudo, com uma representação significativamente menor do que o anterior, foram os fatores financeiros, que se encontram relacionados com questões de rentabilidade económica do sujeito, nomeadamente aumento da capacidade financeira, e que alguns autores apontam como sendo um dos mecanismos mais relevantes para a realização de horas a mais (Golden, 2013; Cockayne, 2020). De notar que a perspetiva económica aponta também os incentivos não financeiros, como benefícios ou comodidades, enquanto compensação não financeira do trabalho (Golden, 2013), que não foram observados no presente estudo, onde apenas foram referenciados os aspetos financeiros relacionados com o trabalho, como "*Motivos salariais*", "*Ordenado baixo*", "*Obtenção de resultados financeiros*", "*Para obter um rendimento maior*".

A procura de excelência, enquanto fator relacionado o desenvolvimento de ações de qualidade elevada, primazia e perfeição na execução da função, para obtenção de

resultados excelentes e a satisfação, enquanto fator relacionado com situações de contentamento, prazer e realização sobre o que faz, são os mecanismos que se seguem na categorização dos *drivers* individuais. À semelhança do sentido de responsabilidade, também a satisfação não encontrou um fundamento sustentado da sua pertinência para os motivos do *overwork*, contudo, neste trabalho revela-se como sendo relevante enquanto motivo para o trabalho em excesso e encontra a sua relevância em respostas como "*Gostar do que faço*", "*Paixão pelos projetos em que me envolvo*", "*Prazer*". Relativamente à procura de excelência, alguns autores (Zapata, 2020; Cockayne, 2020) referem a tendência ao perfeccionismo e *overwork* quando os indivíduos procuram que os seus resultados sejam sempre melhorados ou quando pretendem exceder as expectativas e criar boa impressão. Nesta investigação, respostas como "*Aprimorar*", "*Excesso de zelo*", "*Querer ser perfeccionista*" transmitem a ideia de procura de melhoria, de zelo, advindo um maior investimento para obter o resultado pretendido.

O crescimento profissional, o envolvimento e o tipo de vínculo são alguns dos fatores específicos que encontraram uma menor preponderância nos *drivers* individuais identificados nesta investigação. Não obstante, a literatura aponta que o *overwork* para além de manifestar uma forma de investimento dos trabalhadores com vista a um retorno futuro em forma de compensação financeira ou não financeira, também pode aumentar as hipóteses de promoção e carreira (Golden, 2013), reforçando-se a ideia de que os trabalhadores mais esforçados têm maior probabilidade de promoção. Assim, a atitude dos trabalhadores, bem como a expectativa de um estatuto mais elevado no trabalho, são fatores que conduzem ao *overwork* (Jacobs e Gerson, citados em Liu e Pei, 2017). No que se refere ao estatuto, enquanto significado de alta produtividade ou de autoimportância e que pode incentivar a dedicação de mais tempo ao trabalho (Golden, 2013), não encontrou sustentação no presente estudo uma vez que nenhum dos participantes se referiu ao estatuto.

Outro fator contributivo para o *overwork* é o envolvimento que pode ser manifestado pela tendência a trabalhar a mais de forma a manifestar o compromisso com a empresa, e é tendencialmente observado quando existe sentimento de justiça, gratificação, satisfação, paixão e envolvimento com o seu trabalho (Golden, 2013, Mazzetti *et al*, 2020, Jurek *et al*, 2020).

O fator específico relacionado com o tipo de vínculo deste estudo, enquanto fator relacionado com o tipo de contrato ou atividade desenvolvidas, encontra-se

essencialmente associado a situações de trabalho independente ou negócio próprio, não obstante ser extensivo a outras formas de contratação, como refere Cockayne (2020) no seu estudo com estagiários, onde a expectativa de passar de estágio para emprego permanente se apresenta como fator conducente ao *overwork*, uma vez que há tendência a trabalhar mais arduamente com esta expectativa.

Com peso idêntico, os fatores de cooperação, empreendedorismo e necessidade de concentração não foram observados no seio da literatura sobre o tema, pelo que poderemos estar perante fatores emergentes nos motivos para o *overwork*. O sentido colaborativo e espírito de ajuda para com os outros, sejam pares ou equipa dependente a que se refere o fator cooperação, as ações inovação e iniciativa no desenvolvimento de novos métodos de trabalho e/ou negócios, que diz respeito ao fator empreendedorismo e a procura de sossego para obtenção de foco e concentração no trabalho a que se refere o fator de necessidade de concentração, foram apontados pelos participantes como impulsionadores do *overwork*, manifestados por registos que indiciam a vontade e preocupação de ajudar os outros, no fator cooperação, que indiciam a criação e desenvolvimento de novos projetos, no fator empreendedorismo, e que indiciam a dificuldade de concentração no local de trabalho, levando a que se trabalhe fora das horas normais, no fator necessidade de concentração.

No que diz respeito aos *drivers* funcionais, dos 6 fatores específicos identificados, aquele que apresentou uma maior frequência foi o volume de trabalho, onde foi possível verificar que os participantes expressam a ideia de que existe um excesso de carga de trabalho, tarefas a mais para uma só função ou pessoa, bastantes solicitações para dar resposta ou vários projetos em simultâneo, que se repercutem na sensação de *overwork*. Neste enquadramento, a literatura refere que as organizações podem exigir horas de trabalho excessivas aos seus empregados (Mazzetti *et al*, 2016), para lidar com a sobrecarga de trabalho, sem contratar novos empregados, o que pode levar ao *overwork* dos seus trabalhadores, para darem resposta a esta realidade. De notar que o medo do despedimento, os níveis de insegurança que se podem fazer sentir numa organização, fruto de um contexto de recessão económica ou reestruturações organizacionais podem contribuir para que os trabalhadores cedam mais facilmente a este tipo de exigência das empresas, assumindo um volume de trabalho mais elevado do que o expectável na sua função. É ainda de destacar que o aumento da densidade e da intensidade do trabalho,

pode ocorrer como resultado das facilidades decorrentes da utilização das tecnologias de informação e comunicação (Zapata, 2020).

A exigência da função apresenta-se como um fator específico expressivo dos *drivers* funcionais, apesar de menor do que o volume de trabalho. Neste enquadramento observamos as respostas relacionadas com as características da função, suas necessidades e obrigações específicas. No âmbito deste fator, o estudo observa que os participantes referem, com bastante frequência, o grau de exigência da função e o nível de responsabilidade que a função possui, consistente com a literatura que sustenta que as exigências do trabalho, associadas à necessidade de cumprir com os deveres do trabalho, levam a que os empregados trabalhem mais arduamente e durante mais tempo (Cooper, 2019).

Os imprevistos, enquanto fatores relacionados com situações inesperadas, não previstas e não acauteladas no planeamento normal da função, e/ou com solicitações adicionais, foram também referenciados de forma significativa pelos participantes do estudo, sinalizando o cariz urgente e inadiável das tarefas, a reorganização de prioridades, as situações inesperadas e imprevistas, as solicitações adicionais, como fatores que os fazem trabalhar mais do que o convencional.

Da mesma forma, também os prazos, enquanto fator específico relacionado com a necessidade de cumprimento de *timings* definidos para uma tarefa, atividade ou projeto, mostrou-se relativamente presente nos registos dos participantes, onde podemos observar que a existência de prazos, por vezes mais curtos do aquilo que a atividade exige, são referenciados pelos participantes como impulsionadores do *overwork*. A existência de prazos ambiciosos, implica longas horas de trabalho para sua concretização, aumentando a propensão ao *overwork* (Sharone, 2002; Cockayne, 2020).

Os picos de trabalho, descritos como um fator relacionado com acréscimos de atividade, apesar de menos expressivo, deve ser tomado em consideração, atendendo a que demonstra que as situações de acréscimo de trabalho são uma fonte para potenciar o *overwork* para fazer face à necessidade temporária de atividade.

Por fim, o último fator específico contabilizado com um menor número de frequências nos *drivers* funcionais, encontra-se o trabalho de suporte que, neste estudo, se apresentou como estando relacionado com as atividades não principais da função, normalmente tarefas de suporte necessárias às atividades principais da função e que não

encontrou suporte literário. Neste fator, os participantes referem-se ao preenchimento de ficheiros de suporte e ao trabalho administrativo adstrito à função principal.

A publicação da CIPD - Chartered Institute of Personnel and Development (2014) explica que mais empregados consideram que os seus trabalhos exigem que se trabalhe mais comparativamente com 20 anos atrás, sendo que este entendimento resulta do facto de se considerar que o trabalho traduz uma experiência mais exigente e intensa, resultado da carga de trabalho e dos prazos, fazendo aqui um paralelismo com as subcategorias de volume de trabalho, exigência da função e prazos considerados no presente estudo.

Relativamente aos *drivers* organizacionais, foram identificados 8 fatores mais específicos, de entre os quais, os mais significativos em termos de frequência, foram a gestão ineficiente e a falta de recursos humanos. A gestão ineficiente encontra-se relacionada com fatores de gestão que interferem na eficiência dos processos e atividades, sendo apontado pelos participantes registos como a falta de organização e planeamento da empresa, do departamento ou das chefias, ineficiência de sistemas, entre outros registos associados. A forma como os trabalhadores são geridos é vista como um fator influenciador na propensão ao esforço adicional voluntário, enquadrando-se, entre outros, a capacidade dos gestores de linha, o estilo de gestão da empresa, a utilização de práticas de alto desempenho, que geram empenho e compromisso e conseqüentemente maior esforço voluntário no trabalho (CIPD - Chartered Institute of Personnel and Development, 2014; Sharone, 2002).

A falta de recursos humanos é igualmente um fator específico com um peso preponderante nos *drivers* organizacionais e encontra-se relacionado com a insuficiência de recursos humanos e existência de equipas reduzidas no contexto de trabalho, sendo que os registos recolhidos neste estudo são expressivos da falta de pessoas face ao trabalho existente. À semelhança do volume de trabalho identificada nos *drivers* funcionais, pode-se apontar que os *downsizings* das empresas resultam em menos empregados para realizar a mesma quantidade de trabalho, levando a uma sobrecarga adicional sobre os empregados que ficam nestas empresas, ou também, pode haver tendência a sobrecarregar os trabalhadores para lidar com a sobrecarga de trabalho sem contratar novos empregados (Welch *et al*, 1998); Mazzetti *et al*, 2016).

Em contrapartida, foi também identificado o fator específico de falta de outros recursos, mas com uma expressividade bastante menor, relacionado com a insuficiência de outros recursos para além dos humanos, como os recursos técnicos e/ou financeiros, que não encontrou suporte na literatura consultada.

A organização do trabalho emerge como fator relacionado com aspetos da organização do trabalho que interferem na atividade dos sujeitos, como o horário e o regime de trabalho. Neste caso, os registos associados transmitem efetivamente questões relacionadas com o tempo, o horário, a organização e o formato do trabalho, sendo inclusivamente mencionado o teletrabalho. É entendido que uma maior autonomia na organização do trabalho e as novas formas de conectividade digital, que promovem o teletrabalho, poderão contribuir para um maior investimento de horas no trabalho, conduzindo ao *overwork*. por outro lado, as tecnologias de informação e comunicação, apesar de proporcionarem uma organização do trabalho mais flexível e adaptável a cada pessoa, permitem ultrapassar facilmente a delimitação da vida pessoal *versus* profissional, contribuindo para o aumento do trabalho invisível, levando assim ao trabalho fora do horário formal, podendo resultar em *overwork* (Golden, 2013; Cooper, 2019; Zapata, 2020). Uma publicação recente da *Eurofound* (2021) evidencia que os trabalhadores que laboram em regime de teletrabalho, terão uma maior probabilidade de ultrapassar o limite das horas de trabalho, invadindo o seu tempo de descanso para trabalhar, o que leva a que se considere o direito de desconexão do trabalho, sendo que alguns países procuram já consagrar este direito na legislação. A pandemia COVID-19 acelerou e implementou o teletrabalho como forma de contenção do contágio da doença, esbatendo os limites entre o pessoal e o trabalho, o que veio reforçar a ideia do direito à desconexão após o horário de trabalho.

A pressão, enquanto fator relacionado com a influência, a força exercida pelo meio envolvente (empresa, chefia, colegas, outros) sobre o sujeito, para que ocorram determinados resultados encontra-se expressa em registos que evidenciam a pressão de chefias, de pares, do trabalho em si e da empresa.

Para representar as situações de mudança ou de oscilações do negócio da empresa identificou-se o fator específico das alterações estruturais onde são transmitidos registos relacionados com, por um lado, situações de redução de custos ou de pessoas e, por outro lado, situações de crescimento ou de transformação do negócio. Conforme já tivemos oportunidade de referir, o receio de perda de emprego decorrente de alterações na

empresa, como reestruturações, é um dos fatores que conduz ao *overwork*, dado que os trabalhadores tendem a trabalhar mais arduamente e durante mais tempo (Cooper, 2019; Cockayne, 2020).

Outro dos fatores específicos identificados neste trabalho no âmbito dos *drivers* organizacionais é a cultura, relacionado com os valores, crenças, normas e ações adotadas, existentes e partilhadas na empresa. Nesta subcategoria, os participantes do estudo referem-se concretamente à cultura da empresa, à expectativa da empresa e à imitação de práticas dos outros trabalhadores, enquanto motivo do *overwork*. Entende-se que quem trabalha mais horas do que o pretendido, para responder às expectativas do empregador, tende a sentir-se mais sobrecarregado, defendendo-se, assim, que um dos motivos que leva as pessoas a trabalhar horas a mais é a cultura organizacional (Golden e Altman, 2008; Sharone, 2002; Mazzetti *et al*, 2016; Cockayne, 2020; Zapata, 2020).

Os fatores externos surgem com menor expressividade e sustentam-se enquanto relacionados com situações externas à empresa, como economia, pandemia, ou outros, que têm impacto na estrutura da empresa. Conforme referenciado por alguns autores, a recessão económica, reestruturação de empresas e aumento da insegurança no emprego, são conducentes ao investimento de uma maior quantidade de horas e esforço no trabalho (Mazzetti *et al*, 2014; Welch *et al*, 1998). A publicação da CIPD - Chartered Institute of Personnel and Development (2014) reforça que a recessão e suas consequências podem ter contribuído para aumentar a intensidade do trabalho, atendendo a que os trabalhadores estarão mais propensos a salvaguardar a segurança do seu emprego.

Outro dos objetivos específicos do presente estudo era o de conhecer a perceção dos indivíduos sobre os sentimentos que associam aos fatores que os levam a trabalhar mais do que gostariam. Neste enquadramento, foram identificados 3 tipos de sentimentos sobre o *overwork*, os sentimentos positivos, os negativos e os neutros. Os sentimentos positivos são aqueles que provocam sensações de bem-estar na pessoa e envolvem sensações de agrado, pelo contrário, os sentimentos negativos são aqueles que provocam sensações de desconforto e mal-estar, sendo por isso desagradáveis e por fim, os sentimentos neutros são aqueles que não provocam reações agradáveis ou desagradáveis nos sujeitos.

O estudo desenvolvido encontrou resultados que demonstram uma maior frequência de registos associados aos sentimentos negativos (58%), com 12 sentimentos associados, do que sentimentos positivos (41%), com 7 sentimentos associados. Por outro lado, os sentimentos neutros obtiveram uma expressão muito reduzida, apenas com 1% dos registos. Daqui pode-se concluir que os sentimentos negativos são os mais associados ao *overwork*, não descurando, contudo, que as pessoas experienciam também sentimentos positivos associados ao *overwork*.

A frustração foi o sentimento negativo mais representativo neste estudo e está relacionada à deceção por não se conseguir alcançar o que se pretende, associado a insatisfação, fracasso, desapontamento, resignação, e neste estudo é sustentado com registos que se referem concretamente à frustração, insatisfação e resignação.

O cansaço e a angústia são também sentimentos que se revelam significativos no presente estudo, sendo que o primeiro se encontra associado ao sentimento de fadiga, fraqueza, desgaste, esgotamento e exaustão perante uma situação ou contexto, e o segundo se encontra relacionado com um sentimento de mal-estar, caracterizado por um receio difuso, sem objeto bem determinado, traduzindo-se em inquietação, pânico, ansiedade, preocupação, aflição, desconforto, inequidade. Os registos dos participantes que se enquadram nestes sentimentos transmitem precisamente a sensação de cansaço, desgaste e exaustão, bem como, angustia, ansiedade e nervosismo.

O stress é o sentimento que se segue na frequência de registos associados, significando um sentimento que prejudica ou impede a realização normal do trabalho, associando-se a situações de *burnout* e pressão. Neste caso, os participantes expressam maioritariamente registos de stress, *burnout* e desequilíbrio emocional.

Outro sentimento igualmente expressivo neste estudo é a obrigatoriedade, um sentimento de dever, exigência, imposição, necessidade, forçoso, entendido como algo não facultativo que não pode deixar de ser feito e as descrições mais significativas dizem respeito ao sentimento de dever e a necessidade pessoal.

A tristeza, enquanto sentimento de desanimo, baixa auto-estima, desapontamento, associada à ausência de alegria e contentamento, agrupa registos relacionados com tristeza, desanimo, desapontamento.

Com uma menor expressividade encontra-se o sentimento negativo de culpa, desconsideração, desespero, desmotivação, medo e raiva.

No que se refere aos sentimentos positivos reuniu uma frequência significativa de registos na responsabilidade, que diz respeito ao sentimento de concretização e cumprimento das atividades previstas por parte dos indivíduos. As manifestações dos participantes vão de encontro a este sentimento quando se referem a responsabilidade, a sentido de cumprimento e concretização, e à preocupação em evitar impactos negativos no trabalho.

A satisfação é o sentimento que segue em termos de registos, e refere-se ao sentimento de contentamento, prazer e realização sobre as atividades que realiza, associado a alegria e paixão. Aqui os participantes referem-se concretamente à satisfação que sentem com o trabalho, com a empresa, e com o resultado obtido na concretização dos objetivos.

O sentimento de comprometimento mostra-se também como um importante fator no processo e diz respeito ao sentimento de envolvimento e interesse pelos objetivos e atividades em que um sujeito está envolvido. Manifestações como envolvimento, compromisso, dedicação e empenho são representativos dos registos partilhados pelos participantes do estudo.

O brio profissional, enquanto sentimento de zelo e dignidade pessoal no desempenho da função, decorrente do senso de dever, integridade e responsabilidade, associado ao orgulho do seu trabalho contribui também com alguma representatividade, no sentido em que são manifestadas preocupações ao nível do perfeccionismo, zelo e excelência, através dos quais os profissionais procuram ter um desempenho de excelência.

A ambição, sentimento que traduz o desejo de crescimento profissional, reconhecimento, notoriedade, a realização, enquanto sensação de satisfação relacionada com o sucesso alcançado numa atividade e a cooperação, enquanto sentimento de colaboração com outros, envolvendo a entreaajuda, companheirismo e espírito de equipa, são também evidenciados neste estudo, apesar de com uma menor representatividade, contudo, considerados também como sentimentos que os indivíduos associam ao *overwork*.

No âmbito dos sentimentos associados ao *overwork*, fazemos referência ao trabalho de Daniel Cockayne (2020) desenvolvido com alunos do ensino superior, tendo por finalidade conhecer as experiências subjetivas e afetivas de *overwork* sobre os estágios realizados em empresas de meios digitais. Neste estudo, foi identificado que os estagiários descreveram sentimentos de culpa, de dever, de endividamento e obrigação com os empregadores, martírio, responsabilidade moral, bem como nervosismo e incerteza, decorrente dos incentivos e estratégias que as empresas tinham implementadas para encorajar o *overwork* nestes estagiários. Os prazos e o receio de serem despedidos eram mecanismos fortes para incitar ao *overwork* e daqui advinham sentimentos de ansiedade, nervosismo e incerteza. O facto de as empresas os terem contratado, acolhido e dado formação, contribuíram para o sentimento de endividamento emocional dos estagiários perante as empresas. Associado a estes fatores encontra-se o dever de fazer um bom trabalho e existia a sensação de que tal não era possível de cumprir num horário inferior a 40 horas semanais.

Verificou-se ainda em alguns estagiários uma preocupação em trabalhar mais na primeira colocação para exceder expectativas e criar boa impressão do seu trabalho, bem como a procura de sentir realização particular e, por esse motivo, investindo num trabalho mais intenso. Outros estagiários manifestaram o sentimento de responsabilidade para deixar um trabalho bom e documentado, para os seus sucessores, enquanto outros estagiários ambicionavam que o estágio resultasse numa oferta de emprego.

Este autor sustenta os sentimentos negativos identificados no presente estudo, particularmente no que se refere a sentimentos de angústia, culpa, frustração, medo obrigatoriedade. No que se refere aos sentimentos positivos, podemos encontrar concordância entre o trabalho do autor e o presente estudo, no que se refere a ambição, brio profissional, realização e responsabilidade.

Conforme apresentado na revisão de literatura, o *overwork* tem impactos para o trabalhador, ao nível da sua saúde, felicidade e qualidade de vida em geral (Prasad e Thakur, 2019), mas também tem impactos ao nível do empregador que pode observar uma redução dos níveis de performance dos indivíduos e um aumento da taxa de acidentes e de absentismo (Ganster & Schaubroeck, citados em Welch *et al*, 1998), ou pode enfrentar a saída de alguns dos seus melhores profissionais, que se decidem por empregos

com mais flexibilidade e menos responsabilidades, por receio de entrar em esgotamento (Fassel citado em Welch *et al*, 1998).

Em situações extremas, conforme observado no Japão, o *overwork* pode ter consequências como a morte súbita causada por problemas cerebrais ou cardíacos (para a qual é usado o termo *Karoshi*) ou o suicídio em trabalhadores que sofrem de depressão (associado ao termo *Karo-jisatsu*) (Welch *et al*, 1998).

Trata-se assim de uma problemática pertinente para a comunidade científica, e também para a sociedade em geral e, portanto, se manifesta relevante o desenvolvimento de um estudo sobre os motivadores do *overwork* em Portugal, de forma a contribuir para o entendimento deste fenómeno e para a identificação de soluções.

## **CAPÍTULO V – CONCLUSÃO, LIMITAÇÕES E SUGESTÕES**

---

Em conformidade com os objetivos propostos para a presente investigação, procuramos conhecer os motivos que levam as pessoas a trabalhar em excesso, os sentimentos associados e a configuração do trabalho em excesso, em Portugal, atendendo a que foi observado, em sede de revisão de literatura, que se trata de uma temática com alguma escassez de informação, nomeadamente em Portugal, ao contrário das consequências do *overwork*, que se encontram bastante documentadas na literatura.

A questão de partida que orientou o presente estudo foi “Quais são os motivos que levam as pessoas a trabalhar em excesso (*overwork*)?” e pretendia-se obter informação descritiva para se entender o fenómeno do *overwork*, pelo que metodologicamente optou-se pela abordagem mista, por se considerar a mais adequada para dar resposta aos objetivos da investigação. O instrumento utilizado para este efeito foi o inquérito por questionário, disponibilizado na plataforma *Google Docs* e destinado ao preenchimento por profissionais em situação ativa de emprego, ou desempregados há menos de 6 meses, cuja atividade esteja a ser desenvolvida em Portugal.

O inquérito por questionário foi estruturado em 2 grupos de questões, um primeiro grupo dedicado à recolha dos dados sociodemográficos dos participantes e um segundo grupo, dedicado à recolha de informação para a configuração do excesso de trabalho, constituído por questões fechadas, tratadas através de análise estatística, e à recolha de informação sobre os motivos do *overwork* e sobre os sentimentos associados ao *overwork*, constituído por questões abertas, que foram tratadas através da análise de conteúdo.

A divulgação do questionário foi realizada em rede de contactos e com o pressuposto do “passa a palavra” dentro das redes de contactos. Consideramos que o instrumento teve uma boa aceitação e recetividade por parte dos participantes, tendo tido a contribuição de 245 pessoas. No seguimento de algumas reações recebidas, podemos associar esta recetividade à simplicidade e rapidez no preenchimento do questionário, que não era exaustivo nem cansativo, e à pertinência do tema que suscita interesse e curiosidade no cômputo geral.

De acordo com os resultados desta investigação verifica-se uma carga horária diária superior a 8,5 horas, em mais de metade dos participantes, média superior ao definido na legislação laboral portuguesa, e quase metade dos participantes trabalha aos fins de semana e em período de férias, ou seja, no tempo que deveria ser considerado para descanso do trabalho. Neste seguimento, mais de metade dos participantes sente que

trabalha mais horas do que deveria, existindo, na mesma proporção, o sentimento de se trabalhar horas a mais, numa base regular. Desta forma, observa-se ainda que, na sua maioria, os participantes consideram sentir-se sobrecarregados de trabalho.

A análise de conteúdo levada a cabo para o estudo dos motivos do *overwork* permitiu a identificação de 3 *drivers* do *overwork*, distintos pela sua natureza, que são i) os *drivers* individuais, que resultam do perfil comportamental, vontade, interesse e necessidade do sujeito, ii) os *drivers* funcionais, que resultam de fatores relacionados com a função em si, sua intensidade e sobrecarga e iii) os *drivers* organizacionais, que resultam de fatores relacionados com a estrutura e organização da empresa, como os processos de socialização, normas, liderança e cultura. Nesta investigação os 3 *drivers* apresentam uma distribuição bastante equivalente entre si, pelo que se apresentam com a mesma relevância, sendo que um mesmo sujeito poderá manifestar apenas um *driver* ou vários em simultâneo.

Em cada *driver* foram identificados fatores mais específicos que contribuem para o *overwork*. No caso dos *drivers* individuais, estes fatores dizem respeito a cooperação, crescimento profissional, empreendedorismo, envolvimento, fatores financeiros, necessidade de concentração, procura de excelência, satisfação, sentido de responsabilidade e tipo de vínculo, sendo que o sentido de responsabilidade foi o mais preponderante face aos restantes. Nos *drivers* funcionais, os fatores específicos identificados foram a exigência da função, imprevistos, picos de trabalho, prazos, trabalho de suporte e volume de trabalho, sendo este último o que reuniu mais registos por parte dos participantes. Por fim os *drivers* organizacionais englobam fatores como as alterações estruturais, cultura, falta de Recursos Humanos, falta de outros recursos, fatores externos, gestão ineficiente, organização do trabalho e pressão, sendo que a gestão ineficiente e a falta de Recursos Humanos foram os fatores mais sinalizados pelos participantes.

A análise dos sentimentos associados ao *overwork*, resultou na identificação de 3 categorias opostas, também subdivididas em unidades mais específicas. Identificaram-se assim os de i) sentimentos positivos, que provocam sensações de bem-estar e envolvem sensações de agrado, ii) os sentimentos negativos, que provocam sensações de desconforto e mal-estar, sendo por isso desagradáveis e iii) os sentimentos neutros, que não provocam reações agradáveis ou desagradáveis, e que neste estudo, apesar de presentes, têm uma representatividade diminuta. Observou-se uma maior incidência de

sentimentos negativos do que positivos, apesar de ambos se manifestarem de forma significativa.

Para cada sentimento foram identificados vários sentimentos mais específicos que, no caso dos positivos, dizem respeito a ambição, brio profissional, comprometimento, cooperação, realização, responsabilidade e satisfação, sendo que o sentimento de responsabilidade foi o mais sinalizado pelos participantes. No caso dos sentimentos negativos, os mais específicos identificados foram a angústia, cansaço, culpa, desconsideração, desespero, desmotivação, frustração, medo, obrigatoriedade, raiva, stress e tristeza, sendo que a frustração, cansaço e angústia foram os mais sinalizados pelos participantes.

Considera-se assim que a presente investigação apresenta um valor acrescentado para o conhecimento do fenómeno do *overwork* em Portugal, contribuindo com dados sobre o enquadramento e configuração deste fenómeno em Portugal e sobre os fatores que os trabalhadores portugueses sinalizam como motivadores e impulsionadores do *overwork*, assim como os sentimentos que estes trabalhadores associam aos fatores que os levam a trabalhar em excesso.

No decorrer da investigação, nomeadamente na fase de análise de conteúdo das questões abertas, encontramos uma possível limitação que se encontra relacionada com as questões abertas que são facilitadoras no sentido em que permitem uma total liberdade de resposta, e possibilitam uma maior rapidez de resposta, contudo, como não são solicitadas justificações adicionais, sentimos que acabou por faltar algum detalhe para melhor compreender algumas das expressões evidenciadas pelos participantes. Assim, esta limitação poderá ser também referenciada como orientação para trabalhos futuros nesta área, sugerindo-se a utilização de uma opção para melhor enquadrar as respostas abertas. Em alternativa, poderá ser considerada a utilização do inquérito por entrevista na exploração do fenómeno.

A presente investigação tem uma finalidade exploratória, com vista a conhecer e compreender os *drivers* do *overwork* em Portugal, contudo, para futuros trabalhos de investigação sugerimos a análise correlacional entre os dados sociodemográficos e os *drivers* do *overwork*, de forma a entender melhor como se relacionam.

Ainda, tendo em vista o conhecimento dos motivos associados ao *overwork*, questiona-se a pertinência de elencar uma investigação na perspetiva das empresas, numa

ótica de explorar os motivos que levam as empresas a incentivar ou compactuar com o *overwork*, sabendo-se de antemão que existem consequências a nível individual, para os trabalhadores, e a nível organizacional, para a empresa, conforme já demonstrado anteriormente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- Bento, A. (2012). Investigação quantitativa e qualitativa: Dicotomia ou complementaridade?. *Revista JA (Associação Académica da Universidade da Madeira)*, nº 64, ano VII (pp. 40-43). ISSN: 1647-8975.
- Blagoev, B., Muhr, S. L., Ortlieb, R. e Schreyögg, G. (2018). Organizational working time regimes: drivers, consequences and attempts to change patterns of excessive working hours. *German Journal of Human Resource Management 2018, Vol. 32*(3-4) 155-167.
- Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 67–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.67>
- CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) (2014). *Megatrends: Are we working harder than ever?*  
<https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/megatrends/working-harder>
- Cockayne, D. (2020). Learning to labor in high-technology: experiences of overwork in university internships at digital media firms in North America. *Social & Cultural Geography*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/14649365.2020.1777323>
- Cooper, C. L., & Lu, L. (2019). Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.003>
- DRE (Diário da República Eletrónico) (2021). Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009. <https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/p/cons/20210722/pt/html>
- Eurofound (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fabian, M., & Breunig, R. (2019). Long Work Hours and Job Satisfaction: Do Overworkers Get Trapped in Bad Jobs? *Social Science Quarterly*. doi: <https://doi.org/10.1111/ssqu.12648>
- Feldman, D. C. (2002). Managers' propensity to work longer hours. *Human Resource Management Review*, 12(3), 339–357. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00064-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00064-5)

- Yilmaz, K. (2013). Comparison of Quantitative and Qualitative Research Traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences. *European Journal of Education*, 48(2), 311–325. <https://doi.org/10.1111/ejed.12014>
- Giani, S., C., (2019). *Developing a french version of the overwork climate scale (owcs): psychometric properties and relationships with working hard*. [Tese de Mestrado]. ISCTE Business School – Instituto Universitário de Lisboa.
- Golden, L. A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork. *J Bus Ethics* 84, 217–227 (2009). <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9698-z>
- Golden, L. and Altman, M. (2008), “Why do people overwork? Oversupply of hours of labor, labor market forces and adaptive preferences”, in Burke, R. J. and Cooper, G. (Eds), *Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices* (pp. 61-83). Emerald Group Publishing Ltd, London.
- Jurek, P., Piotrowski, A., Olech, M., & Eldridge, E. (2020). Lack of control over work and organizational citizenship behavior: overwork climate as a suppressor variable. *Health Psychology Report*, 9(1), 31–38. <https://doi.org/10.5114/hpr.2020.98678>
- Lanka, E., Lanka, S., Rostron, A. & Singh, P. (2021). Why We Need Qualitative Research in Management Studies. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(2), p. 1-7.
- Liu, Q. e Pei, J. (2017). A Brief Analysis of the Present Situation of the Research on Excessive Labor. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Vol. 146, 146-151.
- Lin, R., Liang, Y., Takahashi, M., Eguchi, H., Tsutsumi, A., & Lin, S. (2020). Effect of implementing an overwork-prevention act on working hours and overwork-related disease: A mediation analysis. *Journal of Occupational Health*, 62(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12148>
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227–254.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., Guglielmi, D., & Depolo, M. (2016). Overwork climate scale: psychometric properties and relationships with working hard. *Journal of*

*Managerial Psychology*, 31(4), 880–896. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2014-0100>

- Mazzetti, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2020). Same Involvement, Different Reasons: How Personality Factors and Organizations Contribute to Heavy Work Investment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228550>
- Mozzato, A. R. & Grzybovski, D. (2011). Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios. *RAC*, 15(4), pp. 731-747. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000400010>
- Oliveira, E. R. & Ferreira, P. (2014). *Métodos de Investigação: Da Interrogação à Descoberta Científica*. Porto: Vida Económica Editorial.
- Paluchowski, J., Hornowska, E., Haladzinski, P. e Kaczmarek, L. (2013). Causes and consequences of lack of control over work - analyzing correlates of the Lack of Control Over Work Scale (LCWS) of the Working Excessively Questionnaire (WEQ). *Polish Journal of Applied Psychology* 11(4). 7-30.
- Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N. C., Ujita, Y., Streicher, K. N., Prüss-Üstün, A. M., Woodruff, T. J. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 154, 106595. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>
- Prasad, B. e Thakur, C. (2019). Chronic Overworking: Cause Extremely Negative Impact on Health and Quality of Life. *International Journal of Advanced Microbiology and Health Research*, 3(1), 11-15.
- Prodanov, C. & Freitas, C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico* (2ª ed.). Novo Hamburgo: Feevale.
- Rauen, F. J. (2018). *Roteiros de investigação científica* (2ª ed.). Edição de Clube de Autores.

- Samuel, R. e Kanji, S. (2019). Valuing creativity, feeling overworked and working hours: Male workers and the New Spirit of Capitalism. *Time & Society*. 0(0), 1-23. <https://doi.org/10.1177/0961463X18820730>
- Sharone, O., (2002). *Engineering consent*. Berkeley Center for Working Families Working Paper No. 36, Berkeley, CA: Center for Working Families, University of California, Berkeley, 2002. <http://hdl.handle.net/2345/4123>
- Sousa, J. R. de, & Santos, S. C. M. dos. (2020). Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. *Pesquisa E Debate Em Educação*, 10(2), 1396–1416. <https://doi.org/10.34019/2237-9444.2020.v10.31559>
- Welch, J., Ebert, R. e Spreitzer, G. (1998). Running on empty: overworked people in demanding work environments. *Center for Effective Organizations. University of Southern California*.
- Zapata, O. P. (2020). Overwork, boundaryless work and the autonomy paradox, *Universidad Pontificia Comillas*.



## Apêndice I – Inquérito por questionário

### TRABALHO EM EXCESSO

O presente questionário insere-se num estudo realizado no âmbito do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, do ISCAP (Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto), com o objetivo de conhecer os motivos que levam os profissionais a trabalhar em excesso.

Se está a trabalhar, ou esteve até há 6 meses atrás, este questionário é destinado a si.

Não existem respostas certas nem erradas, o que interessa é o que pensa e sente realmente.

Todos os dados recolhidos serão tratados de forma anónima e confidencial.

O preenchimento do questionário é muito rápido (não demorará mais de 5 minutos).

Agradeço desde já a sua participação.  
A aluna  
Cristina Lousada (com orientação da Professora Doutora Viviana Meirinhos)

[Inicie sessão no Google](#) para guardar o seu progresso. [Saiba mais](#)

[Seguinte](#) [Limpar formulário](#)

## TRABALHO EM EXCESSO

Inicie sessão no Google para guardar o seu progresso. Saiba mais

\*Obrigatório

### Questionário

Preencha o questionário com base na sua situação profissional atual. Se está desempregado/a há menos de 6 meses, preencha o questionário reportando-se à última situação profissional.

1. Quantas horas trabalha em média por dia? (considere todas as horas que efetivamente trabalha, incluindo fora do horário de trabalho) \*

A sua resposta \_\_\_\_\_

2. Sente que trabalha mais horas do que deveria? \*

- Nunca
- Quase nunca
- Regularmente
- Quase sempre
- Sempre

3. Sente-se sobrecarregado de trabalho? \*

- Nunca
- Quase nunca
- Regularmente
- Quase sempre
- Sempre

4. Com que regularidade sente que trabalha horas a mais? \*

- Nunca
- Quase nunca
- Regularmente
- Quase sempre
- Sempre

5. Costuma trabalhar aos fins de semana ou em período de férias? \*

- Nunca
- Quase nunca
- Regularmente
- Quase sempre
- Sempre

6. Identifique o(s) motivo(s) que considera que o/a levam a trabalhar mais do que gostaria ou acharia razoável? (escreva entre 1 palavra e 1 parágrafo) \*

A sua resposta

7. Que sentimento(s) associa aos fatores que o/a levam a trabalhar mais do que queria ou acharia razoável? \*

A sua resposta

[Anterior](#)

[Seguinte](#)

[Limpar formulário](#)

## TRABALHO EM EXCESSO

[Inicie sessão no Google](#) para guardar o seu progresso. [Saiba mais](#)

\*Obrigatório

### Dados Demográficos

Género \*

- Masculino
- Feminino

Idade \*

- Até 30 anos
- Entre 31 e 40 anos
- Entre 41 e 50 anos
- Mais de 51 anos

Habilitações Literárias \*

- Ensino Básico (1º ao 9º ano)
- Ensino secundário (10º ao 12º ano)
- Licenciatura / Mestrado / Doutoramento

Coabitação \*

- Vive sozinho/a
- Vive acompanhado/a

Filhos \*

- Vive com filhos menores de 18 anos
- Vive com filhos maiores de 18 anos
- Não vive com filhos

Situação Atual \*

- Empregado/a
- Desempregado/a há menos de 6 meses

Função que desempenha/ou \*

- Função operacional ou técnica, sem supervisão de outros
- Função de supervisão
- Função de direção ou administração

Tipo de contrato \*

- Efetivo/a
- Contrato a termo
- Contrato temporário
- Trabalhador/a por conta própria

Regime de trabalho \*

- Full-time (8 horas diárias)
- Part-time (menos de 8 horas diárias)

[Anterior](#)

[Submeter](#)

[Limpar formulário](#)