

VELOSO, Ana Luísa; FERREIRA, Ana Paula; SANTOS, Gina Gaio; SILVA, Isabel Soares – Relações de emprego e qualidade de vida e bem-estar no trabalho: nota introdutória. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 34 (2024) 07-12. ISSN 2182-7419.

## **Relações de emprego e qualidade de vida e bem-estar no trabalho: nota introdutória**

ANA LUÍSA VELOSO\*

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

ANA PAULA FERREIRA\*\*

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

GINA GAIO SANTOS\*\*\*

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

ISABEL SOARES SILVA\*\*\*\*

Escola de Psicologia da Universidade do Minho (EPsi-UM)

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

As relações de emprego têm uma importância fundamental na vida das pessoas, sendo que a maior parte da nossa vida adulta desenrola-se dentro de uma organização ou em torno de uma ocupação profissional. Deste modo, é fundamental que essas relações de emprego se desenvolvam num clima de trabalho no qual possamos sentir que florescemos enquanto profissionais, pela aquisição de formas diversas de saber-fazer e saber-pensar na relação

\* E-mail: [alveloso@psi.uminho.pt](mailto:alveloso@psi.uminho.pt) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2417-2910>

\*\* E-mail: [aferreira@eeg.uminho.pt](mailto:aferreira@eeg.uminho.pt) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3417-4979>

\*\*\* E-mail: [gaio@eeg.uminho.pt](mailto:gaio@eeg.uminho.pt) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2920-347X>

\*\*\*\* E-mail: [isilva@psi.uminho.pt](mailto:isilva@psi.uminho.pt) | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2931-7218>

com o outro. Deste modo, sempre que as relações de emprego se pautam por relacionamentos saudáveis, que promovem um ambiente de trabalho justo, com respeito e diálogo entre trabalhadores e empregadores, o impacto na qualidade de vida é enorme. É importante também ressaltar que a qualidade de vida no trabalho não diz respeito somente a questões como uma boa remuneração e benefícios sociais ou condições de trabalho adequadas. Apesar destas últimas condições serem essenciais para o bem-estar do/a trabalhador/a, é preciso promover um ambiente de trabalho acolhedor, com valores claros, comunicação aberta e respeito mútuo.

Por oposição, quando o ambiente de trabalho é sentido como adverso e até opressivo da dignidade humana, com cargas excessivas, formas de assédio, desrespeito e falta de transparência, as consequências podem ser bastante negativas para o bem-estar do/a trabalhador/a e da sua qualidade de vida em geral e, no trabalho, em particular. Efetivamente, a literatura nesta área, revela que a existência de climas organizacionais tóxicos, com elevados níveis de stresse e desgaste emocional, afetam não apenas o desempenho profissional, mas, também, a saúde física e mental dos/as trabalhadores/as.

Em simultâneo, a qualidade de vida no trabalho tem vindo a ser progressivamente associada à sustentabilidade das carreiras. Uma carreira sustentável é aquela que permite ao/a profissional equilibrar as suas aspirações e objetivos pessoais com os da organização, de forma a garantir uma relação de parceria e colaboração. Para que isso seja possível, é necessário que a organização promova, por exemplo, a qualidade de vida da sua força de trabalho, através de medidas como flexibilidade de horários, programas de bem-estar e de desenvolvimento profissional.

É responsabilidade das organizações criar um ambiente de trabalho saudável, promovendo a qualidade de vida dos seus trabalhadores. Mormente isto, as relações de emprego na atualidade são crescentemente marcadas por contratos psicológicos ambíguos e por condições de empregabilidade desajustadas. Os primeiros assumem, progressivamente, um carácter transacional e idiossincrático, enquanto que a segunda, entendida como a capacidade de adquirir e manter uma ocupação/emprego ao longo da vida, é sub-repticiamente assumida como uma responsabilidade exclusivamente individual, sem que a organização participe ativamente na criação e manutenção dessa mesma empregabilidade.

O dossiê temático da *Configurações* (nº 34) sobre “Relações

*de emprego e qualidade de vida e bem-estar no trabalho*” reúne uma série de contributos importantes nesta matéria. Apresenta-se, de seguida, um breve resumo para cada um dos seis artigos selecionados para este número temático da Revista Configurações.

O primeiro artigo, *“As profissões judiciais nos tribunais de 1ª instância portuguesas: reflexos do conflito trabalho-família”*, de Paula Casaleiro, João Paulo Dias, Luciana Sotero e Fernanda Jesus explora a interseção entre trabalho e família no contexto das profissões judiciais em Portugal, focando-se no conflito trabalho-família enfrentado por juízes, magistrados do Ministério Público e oficiais de justiça. Os/as autores/as sublinham como o conflito trabalho-família é mais intenso nas magistraturas, que têm maior flexibilidade de horários, em comparação com os oficiais de justiça, que possuem horários fixos. Paralelamente, continuam a ser as mulheres quem mais se responsabiliza pelas atividades familiares, confirmando-se assim a “naturalização” das desigualdades de género nestas profissões. Os/as autores/as enfatizam a necessidade de medidas estruturais para monitorizar e apoiar a conciliação entre trabalho e família no sistema judicial, dado que atualmente não existem planos específicos para isso.

O segundo artigo, *“Horários de trabalho, satisfação com o horário de trabalho e bem-estar: Uma análise no setor industrial na perspetiva dos trabalhadores e dos seus cônjuges”*, de Daniela Costa e Isabel S. Silva, analisa os impactos negativos do trabalho por turnos no bem-estar e na satisfação com o horário de trabalho de um grupo de trabalhadores da indústria e dos respetivos cônjuges. O trabalho por turnos, comparativamente ao trabalho em horário normal, tem impactos negativos no bem-estar e na satisfação destes trabalhadores, afetando também os seus cônjuges. As autoras sugerem que o apoio organizacional pode melhorar os índices de bem-estar no trabalho, promovendo maior flexibilidade e gestão conjunta dos horários dentro da unidade familiar.

O terceiro artigo, *“A satisfação como variável mediadora na influência do balanço trabalho-família na retenção dos militares dos Quadros Permanentes da Força Aérea”*, de Pedro Miguel Carvalho Marques, Sónia P. Gonçalves e Adelino António Gonçalves Pereira, analisa como o balanço trabalho-família e a satisfação no trabalho influenciam a retenção dos Militares da Força Aérea, concluindo que a satisfação no trabalho constitui uma variável com efeito total de mediação entre o

balanço trabalho-família e a retenção. A mediação total da satisfação no trabalho sugere que iniciativas para melhorar o equilíbrio entre vida profissional e familiar podem reduzir a intenção de saída dos Militares.

O quarto artigo, *“Trabalho temporário de agência: Da gênese à consagração institucional”*, de Adriano Campos, analisa a evolução do trabalho temporário de agência como uma forma atípica de emprego que tem crescido globalmente nas últimas seis décadas. O autor destaca a precariedade associada a este tipo de trabalho, que é legitimado legalmente. O artigo analisa a evolução do trabalho temporário de agência, destacando a sua gênese histórica, a regulação estatal e as estratégias de empregadores e sindicatos que contribuíram para a sua institucionalização e precarização das relações laborais ao longo do tempo. O trabalho temporário de agência consolidou-se como uma forma de emprego precarizado, com um modelo triangular que envolve a agência, o trabalhador e a empresa utilizadora.

O quinto artigo, *“Flexibilização das leis trabalhistas numa visão neomarxista”*, de Fernanda Halegua Gonzalez, analisa a flexibilização das leis do trabalho sob uma perspetiva neomarxista, destacando como essa prática agrava a desigualdade social e a precarização do trabalho, especialmente entre trabalhadores de aplicativos de serviços, tendência que foi exacerbada com a pandemia de COVID-19. A autora conclui que a informalização do trabalho não deve ser vista como uma solução. É necessário incluir estes trabalhadores nas leis trabalhistas para garantir os seus direitos, pois a flexibilização das leis representa uma ameaça aos direitos sociais conquistados.

O sexto e último artigo deste dossiê temático, *“Reflexões sobre a transição do Fordismo para o Modelo de Acumulação Flexível. Desvalorização do Trabalho e Generalização da Precariedade na era da globalização financeira”*, de Jorge José Queiroz Corsi, analisa as transformações nas relações de trabalho e na vida dos trabalhadores em sociedades capitalistas avançadas, especialmente após a crise do modelo fordista na década de 1970. O autor discute a transição do modelo fordista para o modelo flexível de acumulação, destacando a desvalorização do trabalho e a generalização da precariedade nas relações laborais e na vida dos trabalhadores num contexto de neoliberalismo e globalização financeira.

Este dossiê temático constitui uma análise incisiva sobre as relações de emprego, expondo as dinâmicas complexas que envolvem a qualidade de vida e o bem-estar dos/as trabalhadores/as em contextos marcados

pela flexibilização e precarização crescentes. Os estudos reunidos apresentam um retrato multifacetado dos desafios enfrentados, desde a dificuldade em equilibrar vida pessoal e profissional, como observado nas profissões judiciais, até à deterioração das condições de trabalho com o aumento dos vínculos temporários e a informalização laboral. Em conjunto, os artigos apontam para um contexto laboral onde a pressão por adaptabilidade e a ausência de políticas estruturadas comprometem a estabilidade e a dignidade dos/as trabalhadores/as, favorecendo um modelo de emprego instável e marcado por crescentes desigualdades.

Ao destacar as implicações desta desregulamentação, este dossiê temático sublinha a necessidade de repensar o papel das políticas de apoio ao/a trabalhador/a e de regulamentos mais inclusivos, que levem em consideração os direitos básicos e o bem-estar social. A mensagem crítica que emerge é que, sem mudanças estruturais, as relações laborais continuarão a contribuir para o aprofundamento das disparidades e para o esgotamento físico e mental da força de trabalho. Assim, este número da revista *Configurações* não só contribui para o debate académico, mas também aponta caminhos para uma maior justiça social no trabalho, enfatizando a importância de ambientes que respeitem e promovam o bem-estar integral do indivíduo.

