

Claudia Silva Ríos

**MODELO EXIGÊNCIAS-RECURSOS LABORAIS:
O PAPEL DO HUMOR E
DO DESEMPENHO INDIVIDUAL NO TRABALHO**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2024

Claudia Silva Ríos

**MODELO EXIGÊNCIAS-RECURSOS LABORAIS:
O PAPEL DO HUMOR E
DO DESEMPENHO INDIVIDUAL NO TRABALHO**

**Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das
Organizações**

**Trabalho efetuado sob orientação de:
Prof.^a Doutora Joana Vieira dos Santos**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2024

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

(Cláudia Silva Ríos)

©Copyright: (Claudia Silva Ríos)

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

Gostava de agradecer a todas as pessoas que, embora não me conhecessem, decidiram dedicar um tempo para colaborar na investigação. Sem essa participação, a recolha dos dados não teria sido possível.

À cada pessoa amiga ou conhecida que em algum momento me dedicaram palavras de apoio e incentivo. Especialmente, à Paula e Natalia por serem o meu porto seguro e à Valéria por ter tido um papel essencial na minha etapa no Algarve.

Aos meus pais, sem eles, simplesmente não tivesse chegado até aqui.

À minha orientadora, Professora Doutora Joana Santos, pelo suporte, empatia, disponibilidade e partilha de conhecimentos ao longo deste tempo. Admiro muito a sua imensa resiliência e profissionalismo. Obrigada por ter feito parte de uma fase tão importante para mim.

Por último, mas não menos importante, queria agradecer a mim mesma por não ter desistido apesar das dificuldades encontradas, pela dedicação, empenho e motivação para aprender e melhorar demonstrada ao longo desta caminhada. Esta dissertação permitiu-me ter um conhecimento mais aprofundado da área e reforçar o tipo de psicóloga que quero chegar a ser.

Resumo:

O contexto de trabalho atual é tão volátil que exige uma constante sob pressão por parte das organizações a fim de sobreviverem, o que resulta no incremento dos riscos psicossociais, tendo uma elevada repercussão tanto na Saúde Física e Psicológica dos trabalhadores como nas organizações e na sociedade. Neste contexto, o modelo das exigências-recursos laborais (JD-R) é um quadro teórico consolidado na área da psicologia do trabalho que permite compreender como as características do local de trabalho têm impacto no bem-estar e no desempenho dos trabalhadores. No âmbito da alta competição entre as organizações, o uso do humor surge como uma alternativa na promoção de *outcomes* desejáveis tais como o desempenho individual no trabalho, especialmente quando advém dos estilos positivos. Como o desempenho das organizações depende do desempenho dos colaboradores, estes tornam-se determinantes para a sobrevivência e o sucesso da empresa. O objetivo desta investigação foi analisar o contributo explicativo das exigências e recursos laborais sobre o desempenho individual no trabalho e perceber o papel mediador do humor entre as exigências-recursos laborais e o desempenho individual no trabalho. A amostra é composta por 400 sujeitos, sendo 65.8 % do género feminino, a quase totalidade dos participantes exercem funções no setor público. Os resultados confirmam o contributo positivo dos recursos laborais sobre o desempenho individual. Por outro lado, foi observado o papel mediador do humor entre os recursos tecnológicos e o desempenho individual. A presente pesquisa aponta para que as organizações invistam em ambientes laborais enriquecidos de recursos laborais acompanhados de exigências que o colaborador percecionem como desafiantes, além de ponderar a incorporação dos estilos positivos do humor no dia a dia dos trabalhadores.

Palavras-chave: modelo JD-R, estilos do humor, desempenho individual no trabalho, trabalhadores.

Abstract:

The current work context is so volatile that it requires constant pressure from organizations in order to survive, which results in an increase in psychosocial risks, with a high impact on the physical and psychological health of workers, as well as on organizations and society. In this context, the job demands-resources model (JD-R) is a consolidated theoretical framework in the field of work psychology that allows us to understand how the characteristics of the workplace have an impact on the well-being and performance of workers. In the context of high competition between organizations, the use of humor appears as an alternative in promoting desirable outcomes such as individual work performance, especially when it comes from positive styles. As the performance of organizations depends on the performance of employees, they become decisive for the company's survival and success. Therefore, the purpose of this research was to analyze the explanatory contribution of job demands and resources on individual work performance and to understand the mediating role of humor between job demands-resources and individual work performance. The sample consists of 400 subjects, 65.8% of whom were female. Nearly all participants work in the public sector. The results confirm the positive contribution of job resources on individual performance. On the other hand, the mediating role of humor between technological resources and individual performance was observed. This research points to organizations investing in work environments enriched with job resources accompanied by demands that employees perceive as challenging, as well as considering the incorporation of positive humor styles into workers' daily lives.

Keywords: JD-R model, humor styles, individual work performance, employees.

Índice

Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	4
1.1. Modelo das Exigências-Recursos Laborais	4
1.2. Humor no contexto de trabalho	8
1.3. Desempenho Individual no Trabalho	12
2. Objetivos e hipóteses	16
3. Metodologia	17
3.1. Amostra	17
3.2. Instrumentos	17
3.3. Procedimento	19
3.3.1. <i>Procedimento de recolha de dados</i>	19
3.3.2. <i>Procedimento de análise de dados</i>	19
4. Resultados	20
4.1. Análise Descritiva	20
4.1.1 <i>Análise Descritiva da Escala de Exigências e Recursos Laborais</i>	20
4.1.2 <i>Análise Descritiva de Humor Styles Questionnaire (HSQ)</i>	20
4.1.3 <i>Análise Descritiva da Escala de Desempenho Individual no Trabalho</i>	22
4.2. Análise Correlacional	22
4.3. Teste de Hipóteses	25
4.3.1 <i>Análise da Regressão Linear Simples</i>	25
4.3.2 <i>Análise da Regressão Hierárquica entre as Exigências Laborais, os Recursos Laborais e o Humor sobre o Desempenho Individual no Trabalho</i>	26
4.3.3 <i>Análise do Efeito de Mediação</i>	28
5. Discussão	30
Conclusão	35
Referências bibliográficas	39
Anexos	47

Índice de Tabelas

Tabela 4.1 Estatísticas Descritivas das Dimensões dos Recursos e Exigências Laborais	20
Tabela 4.2 Estatísticas Descritivas das Dimensões do Humor	21
Tabela 4.3 Estatística Descritiva para a escala de Desempenho Individual no Trabalho	22
Tabela 4.4 Correlação de Pearson entre as Variáveis em Estudo.....	24
Tabela 4.5 Regressão linear simples das Exigências Laborais sobre o Desempenho Individual no Trabalho	25
Tabela 4.6 Regressão linear simples dos Recursos Laborais sobre o Desempenho Individual no Trabalho	26
Tabela 4.7 Regressão Hierárquica entre as Exigências Laborais, os Recursos Laborais e o Humor sobre o Desempenho Individual no Trabalho	27
Tabela 4.8 Efeitos diretos, indiretos e totais do Humor entre Recursos/Exigências Laborais e o Desempenho Individual no Trabalho.....	29

Índice de Figuras

Figura 1.1 Os quatro estilos do humor descritos por Martin et al. (2003) 10

Figura 4.1 Modelo de Mediação do Humor Autovalorativo e o Humor Afiliativo entre Recursos/Exigências Laborais e o Desempenho Individual no Trabalho 28

Introdução

O contexto de trabalho atual é tão volátil que exige uma constante sob pressão por parte das organizações a fim de sobreviverem (Lee et al., 2017). Entre as principais tendências do trabalho podemos encontrar a globalização e novas formas de organização e emprego, as alterações socioeconómicas e tecnológicas, e as mudanças ocasionadas por situações de crise e de emergência (Direção-Geral da Saúde (DGS), 2021). Estas mudanças resultam no incremento dos riscos psicossociais, tendo uma elevada repercussão tanto na Saúde Física e Psicológica (e.g. *stress*) dos trabalhadores como nas organizações (e.g. diminuição do desempenho e da motivação) e na sociedade (Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), 2023).

Assim sendo, no âmbito da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, destaca-se o objetivo 8 o qual tenciona “promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos” (United Nations (UN), 2015, p. 19). A nível europeu, existe um quadro estratégico que define quais são as principais prioridades e ações no que concerne à saúde e à segurança no local de trabalho entre 2022 e 2027 (European Commission, 2021). Já em Portugal, o regime jurídico atual é regulado através da Lei n.º 102/2009 (OPP, 2020). Não obstante, quer em Portugal, quer noutros países europeus, a quantidade de empresas que informam os trabalhadores sobre riscos psicossociais ainda é escasso (Jain et al., 2022).

Neste sentido, o modelo das exigências-recursos laborais (JD-R) tem sido largamente utilizado por reguladores e agências governamentais de saúde e segurança no trabalho em todo o mundo, incluindo Europa, com a finalidade de informar sobre as políticas/atividades de educação psicossocial e as abordagens de avaliação dos riscos (Bakker & Demerouti, 2017). Este modelo considera-se um quadro teórico consolidado na área da psicologia do trabalho e permite compreender como as características do local de trabalho têm impacto no bem-estar e no desempenho dos trabalhadores (El-Sherbeeney et al., 2023). A capacidade de integrar uma ampla variedade de características do trabalho e a inclusão do processo de deterioração da saúde (cariz negativo) e o processo motivacional (cariz positivo) têm facilitado a popularidade do modelo (Bakker et al., 2023).

No contexto laboral atual de alta competição devido às causas supracitadas, o uso do humor surge como uma alternativa na promoção de *outcomes* desejáveis. No presente estudo utiliza-se o modelo 2x2 proposto por Martin et al. (2003). Estes autores sugerem que o humor é um conceito multidimensional composto por quatro estilos do humor (afiliativo, autovalorativo, agressivo e autodepreciativo) os quais podem ter um foco intrapsíquico ou interpessoal e, ao mesmo tempo, podem ser positivo ou negativo. Os estilos positivos do humor (afiliativo, autovalorativo) têm recebido maior atenção e estão associados a resultados laborais desejáveis tais como a diminuição do *stress* (Wang et al., 2018), a melhoria do *engagement* e do bem-estar (Van den Broeck et al., 2012) e o aumento do desempenho individual (Hennekam et al., 2020). Já os estilos negativos do humor, especificamente o agressivo, está frequentemente associado aos resultados mais negativos para os subordinados (Yam & Ye, 2024) como a exaustão e a intenção de *turnover* dos trabalhadores (Trif & Fodor, 2019), a redução do *engagement* (Chen et al., 2022) e quando praticado pelo líder, diminui o desempenho dos colaboradores (Neves & Karagonlar, 2020), além de aumentar a probabilidade de ser reconhecido como um líder incompetente e de realmente ser menos eficaz (Bitterly, 2022) visto que este tipo de humor é percebido como ofensivo.

O desempenho individual no trabalho é frequentemente considerado um resultado fundamental para a sobrevivência das organizações, assim como para o bem-estar e a satisfação dos colaboradores (Platania et al., 2024). Este conceito inclui “todas as ações individuais que apoiam ou prejudicam os objetivos da organização em diferentes graus” (Campbell & Wiernik, 2015, p. 67). Portanto, promover o bem-estar e o desempenho torna-se uma meta fulcral para os indivíduos, organizações e sociedades (Pérez-Nebra et al., 2021).

Diante do exposto, a presente investigação visa analisar o contributo explicativo das exigências (sobrecarga no trabalho, exigências emocionais e exigências tecnológicas) e dos recursos laborais (autonomia no trabalho, *feedback* de desempenho e recursos tecnológicos) sobre o desempenho individual no trabalho e o possível papel mediador do humor, tendo como base teórica o modelo JD-R, contribuindo desta forma, para a área da psicologia positiva.

Esta dissertação encontra-se organizada em cinco partes principais. No primeiro capítulo é realizado um enquadramento teórico acerca dos constructos em estudo. No segundo capítulo, são expostos tanto os objetivos como as hipóteses. No terceiro capítulo,

apresentam-se as informações relativas à amostra, os instrumentos e os procedimentos de recolha e análise de dados. Nos últimos capítulos, são apresentados e discutidos os resultados obtidos pela análise descritiva, correlacional e inferencial, assim como as principais conclusões do estudo, limitações encontradas e possíveis implicações práticas.

1. Enquadramento Teórico

1.1. Modelo das Exigências-Recursos Laborais

Atualmente, o modelo das Exigências-Recursos Laborais (Job Demands-Resources [JD-R]; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001) é, por excelência, o marco referencial teórico no âmbito da psicologia da saúde ocupacional para compreender de que forma as características do trabalho afetam o bem-estar dos trabalhadores (Lesener et al., 2019). Portanto, trata-se de um modelo amplamente usado para estudar os preditores do bem-estar e resultados a nível individual e organizacional (Kaiser et al., 2020).

Os primeiros autores em introduzir este modelo foram Demerouti et al. (2001) com o intuito de determinar os antecedentes do *burnout*. Poucos anos depois, Schaufeli e Bakker (2004) substituíram o conceito *disengagement* pelo seu oposto, o *engagement*, contribuindo assim, para área da psicologia positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Esta nova dimensão positiva permitiu falar do processo motivacional (Lesener et al., 2019) dando lugar a uma abordagem mais equilibrada e abrangente do modelo (Schaufeli, 2017).

A primeira premissa do modelo é que podemos classificar as características do trabalho em duas grandes categorias: exigências e recursos laborais, as quais vão desencadear diferentes *outcomes* (Demerouti et al., 2001). Se bem que estas categorias existem em todos os trabalhos, cada ocupação tem exigências e recursos laborais específicos (Xanthopoulou et al., 2007). A flexibilidade foi uma das qualidades que facilitou a grande popularidade do modelo quer na investigação, quer na prática organizacional (Schaufeli & Taris, 2014).

As exigências laborais são definidas como “aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que requerem um esforço físico e/ou psicológico prolongado e que estão associados a determinados custos fisiológicos e/ou psicológicos” (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 296). Alguns exemplos frequentes são: pressão de tempo e de trabalho, conflitos de papéis ou carga de trabalho quantitativa (Lesener et al., 2019).

Por seu turno, os recursos laborais fazem referência aos “aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que: a) são funcionais para atingir as metas do trabalho; b) reduzem as exigências laborais, e os custos fisiológicos e psicológicos associados; ou c) estimulam o crescimento e desenvolvimento pessoal”

(Demerouti et al., 2001, p. 501). Segundo Demerouti e Bakker (2011) os recursos laborais podem situar-se a nível macro-organizacional (e.g. salário, oportunidades de carreira, segurança no emprego), a nível interpessoal (e.g. apoio do supervisor e dos colegas de trabalho, clima de equipa), a nível do posto de trabalho específico (e.g. clareza do papel, participação na tomada de decisões) e a nível da tarefa (e.g. variedade de competências, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e *feedback* de desempenho).

De acordo com o modelo, o indicador patológico central é o *burnout*, o qual é definido como “um estado crónico de *stress* psicológico relacionado com o trabalho que se caracteriza por exaustão (sentir-se emocionalmente esgotado e desgastado), distanciamento mental (cinismo e falta de entusiasmo) e eficácia pessoal reduzida (duvidar da sua competência e contribuição no trabalho)” (Schaufeli, 2017, p. 120). Já o indicador de saúde seria o *work engagement* o qual é definido como um estado positivo, gratificante e relacionado com o trabalho, e é resultado de três dimensões interrelacionadas: vigor, dedicação e absorção (Schaufeli & Bakker, 2004). Dito de outra forma, seria:

Um estado mental onde os empregados se sentem cheios de energia física (vigor), estão entusiasmados com o conteúdo do seu trabalho e as coisas que fazem (dedicação), e estão tão imersos nas suas atividades de trabalho que o tempo parece voar (absorção) (Bakker & Demerouti, 2017, p. 274)

A segunda premissa do modelo é que as exigências e os recursos laborais dão origem a dois processos diferentes: o processo de deterioração da saúde e o processo motivacional (Mazzetti et al., 2021). Por um lado, elevadas exigências laborais e/ou escassos recursos laborais aumentam o risco de *burnout*, conduzindo a *outcomes* negativos como ausência por doença, fraco desempenho, incapacidade de trabalho e baixo *commitment* organizacional (Schaufeli, 2017). Por outro lado, os recursos laborais desempenham um papel motivacional, fomentam o *engagement* (Lesener et al., 2019) e conduz a consequências positivas como *commitment* organizacional, intenção de permanecer, comportamento extra-papel, segurança dos funcionários e elevado desempenho (Schaufeli, 2017). As funções motivacionais dos recursos laborais podem ser de tipo intrínseco, uma vez que promovem o crescimento, a aprendizagem e o desenvolvimento dos colaboradores, e de tipo extrínseco já que facilitam a realização dos objetivos de trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004).

É importante sublinhar que as exigências laborais não são necessariamente prejudiciais. Isto é, podem causar resultados desfavoráveis quando o trabalhador não consegue se recuperar o suficiente dos esforços elevados (Meijman & Mulder, 1998) ou quando se trata de exigências ameaçadoras (Crawford et al., 2010). Segundo Crawford et al. (2010), podemos distinguir dois tipos de exigências laborais: exigências desafiantes e ameaçadoras. As exigências desafiantes têm o potencial de fomentar a competência, o crescimento pessoal e ganhos futuros. Portanto, tendem a provocar emoções positivas e um estilo ativo de enfrentamento na resolução de problemas. Este tipo de exigências laborais está relacionado positivamente com o *engagement*. Alguns exemplos são: elevada carga de trabalho, pressão de tempo e altos níveis de responsabilidade no trabalho. Por outro lado, as exigências ameaçadoras impedem o crescimento pessoal, a aprendizagem e a consecução de objetivos (e.g., conflito de papéis, ambiguidade de papéis e política organizacional). Por conseguinte, vão promover mais emoções negativas e um estilo passivo de *coping*, além de níveis baixos de *engagement*. Por outras palavras, as exigências laborais não só têm um papel fundamental no processo de deterioração da saúde, mas também no processo motivacional. Isto vai depender do contexto e do trabalhador. Ainda, é importante clarificar que esta classificação não está incluída no modelo geral, portanto há muitos estudos que não consideram esta distinção.

A terceira premissa é que, apesar de ambos os processos serem distintos, existem duas formas nas quais as exigências e os recursos laborais podem ter um efeito em conjunto no bem-estar e, de forma indireta, influência no desempenho (Bakker & Demerouti, 2013). A primeira advém do efeito amortecedor dos recursos laborais face ao impacto das exigências laborais. Isto significa que aqueles colaboradores que tiverem acesso a diferentes recursos laborais podem responder melhor às exigências laborais do dia a dia (Bakker & Demerouti, 2013). De acordo com Bakker et al. (2005), recursos laborais como a autonomia, o apoio social dos colegas, um relacionamento de qualidade com o supervisor e o *feedback* de desempenho têm a capacidade de atenuar o impacto da sobrecarga de trabalho. A segunda interação ocorre quando as exigências laborais têm a capacidade de amplificar o impacto dos recursos laborais na motivação e no *engagement*. A investigação tem confirmado que os recursos laborais se tornam mais importantes e têm uma maior influência no *engagement* quando as exigências laborais são altas (Bakker & Demerouti, 2013). Especialmente, quando o colaborador é confrontado com exigências

desafiantes, os recursos laborais vêm a ser mais valiosos e incentivam a dedicação nas tarefas a efetuar (Bakker & Demerouti, 2013).

Adicionalmente, podemos encontrar relações causais invertidas dentro do modelo. Por um lado, aqueles trabalhadores com elevados níveis de *burnout*, podem criar-se ainda mais exigências laborais ao longo do tempo (Bakker & Demerouti, 2013). Por outro lado, o *engagement* também pode favorecer a mobilização dos recursos laborais (Bakker & Demerouti, 2014). Isto significa que aqueles trabalhadores que tenham altos níveis de *engagement* e que estejam motivados intrinsecamente para atingir os seus objetivos laborais, vão criar mais recursos para consegui-los e, por sua vez, vão receber mais *feedback* positivo, mais recompensas e vão estar num melhor clima laboral (e.g., relação com os colegas de trabalho ou supervisor) (Bakker & Demerouti, 2014).

Diferentes autores têm investigado novas extensões da versão original do JD-R. Alguns exemplos importantes são: os recursos pessoais, o *engaging leadership* e o *job crafting*, entre outros. Os recursos pessoais dizem respeito aos aspetos do *self* que normalmente estão associados à resiliência (Hobfoll et al., 2003) e às crenças das pessoas acerca do quanto controlo têm sobre o seu ambiente (Bakker & Demerouti, 2017). Um estudo feito por Xanthopoulou et al. (2007) demonstraram que os recursos pessoais (autoeficácia, autoestima baseada na organização e otimismo) mediam, de forma parcial, a relação entre os recursos laborais e o *engagement*, sugerindo que os recursos laborais promovem o desenvolvimento dos recursos pessoais. Porém, os recursos pessoais não conseguiram atenuar o impacto entre as exigências laborais e a exaustão. Os mesmos autores estudaram as relações recíprocas entre os recursos pessoais mencionados anteriormente, os recursos laborais e o *engagement* (2009). Os resultados sugerem que os recursos laborais predizem os recursos pessoais e o *engagement* e os recursos pessoais e o *engagement*, por sua vez, predizem os recursos laborais. O conceito *engaging leadership* faz referência àqueles líderes que inspiram, fortalecem e conectam aos seus seguidores, promovendo assim, a satisfação das necessidades psicológicas básicas (autonomia, competência e pertença) (Schaufeli, 2017). Este tipo de liderança tem um efeito indireto na prevenção do *burnout* e no aumento do *engagement* (Schaufeli, 2017). Por fim, o *job crafting* é entendido como mudanças proativas por parte dos trabalhadores no que respeita ao aumento dos recursos laborais e das exigências laborais desafiantes e à redução daquelas exigências que os prejudicam (Bakker & Demerouti, 2017) com o

objetivo de fazê-lo mais gratificante, otimizar as condições de trabalho e ficarem mais motivados (Bakker & Demerouti, 2017).

Perante o exposto, o modelo JD-R pode servir como enquadramento conceptual integrativo, com o intuito de prevenir o *burnout* e fomentar o *engagement* dos colaboradores (Schaufeli, 2017). Além disso, este modelo apresenta diversas vantagens que permitem adaptar o modelo às necessidades de cada organização e estudar a vertente não só negativa (*burnout*) mas também a positiva (*engagement*) (Lesener et al., 2019).

Estudos recentes sugerem que o humor no contexto de trabalho pode ser considerado recurso, pessoal ou laboral, ou exigência laboral dentro do modelo JD-R, dependendo do estilo do humor em estudo e/ou da perspetiva do autor. A título ilustrativo, Grandi et al. (2022) concluíram que o humor, como recurso pessoal, se relaciona negativamente com a exaustão. Nesta linha, Van den Broeck et al. (2012) mostram que os humores, autovalorativo e afiliativo, constituem recursos pessoais, uma vez que se relacionam negativamente com o *burnout* e positivamente com o *engagement*, conduzindo a elevados níveis de bem-estar. No mesmo sentido, Bhattacharyya et al. (2019) consideraram o humor como recurso laboral, ao estudar o papel mediador da resiliência entre os estilos positivos do humor e o bem-estar no trabalho. Chen et al. (2022), por sua vez, demonstraram que o humor agressivo, como exigência laboral, está relacionado negativamente com o *engagement*.

1.2. Humor no contexto de trabalho

A crença de que *o mundo dos negócios é algo sério* é bastante comum (Romero & Cruthirds, 2006). Porém, nos últimos anos tem-se investigado que o humor tem um papel significativo para que o ambiente de trabalho seja mais divertido, ativo e interessante para os colaboradores, dando origem, direta ou indiretamente, a diferentes *outcomes* organizacionais (Mathew & Vijayalakshmi, 2017). Na mesma linha, Romero e Cruthirds (2006) afirmavam que o humor representa uma ferramenta de gestão multifuncional que pode ser usado para alcançar inúmeros objetivos.

Embora entendamos o humor como algo engraçado e que inclui riso, segundo Wickberg não foi assim até o século XVI (Mathew & Vijayalakshmi, 2017). Só a partir dos anos 80 é que os investigadores começaram a explorar a possibilidade de que o sentido do humor pudesse contribuir para a eficácia no local de trabalho (Mesmer-Magnus et al., 2012).

Mesmer-Magnus et al. (2012) realizaram uma revisão da literatura teórica sobre humor e encontraram, pelo menos, quatro fatores que tornaram difícil a definição e operacionalização do conceito. Em primeiro lugar, alguns autores usam os termos humor e sentido do humor indistintamente. Em segundo lugar, ao ser um conceito multidimensional, não existia um consenso no que respeita as dimensões do humor. Em terceiro lugar, o facto de haver escalas tão diversas entre si, impede uma avaliação correta do conceito. Por último, existem muitos estilos de humor diferentes, o que dificulta a compreensão do termo.

De acordo com Mathew e Vijayalakshmi (2017) é possível destacar quatro principais perspetivas teóricas relativas ao humor: teoria psicanalítica, da superioridade, da incongruência e da avaliação cognitiva. A perspetiva psicanalítica do humor foi apresentada por Sigmund Freud e foi muito importante durante os anos 40 e 50. De acordo com esta teoria, o riso é uma alternativa para libertar a energia acumulada no sistema nervoso quando esta não é mais necessária (Martin, 2007). Por seu turno, as teorias da superioridade têm por base a agressividade e a hostilidade (Mathew & Vijayalakshmi, 2017). Um dos maiores defensores foi Gruner (1997), o qual defende que para desfrutar de um humor bem-sucedido deve haver um vencedor e a perceção repentina dessa vitória. As teorias da incongruência propõem que para que algo seja considerado engraçado, deve ter um elemento de incongruência, ou seja, deve ser surpreendente, peculiar, incomum ou inesperado. Por fim, as teorias de avaliação cognitiva descrevem o porquê uma situação é considerada engraçada. De acordo com esta teoria, a descoberta da incongruência numa piada produz um aumento da atividade cognitiva, a qual está acompanhada de um aumento na ativação, o que resulta em prazer (Duncan et al., 1990).

Deste modo, o humor é considerado um termo amplo que pode ser definido como:

Tudo o que as pessoas dizem ou fazem que é visto como engraçado e tende a fazer rir os outros, bem como os processos mentais que estão envolvidos na criação e perceção de um estímulo engraçado, e também a resposta afetiva envolvida no prazer do mesmo (Martin, 2007, p. 5)

Com o intuito de consolidar o constructo, Martin e colegas (2003) oferecem uma análise integradora bidimensional que visa incorporar as funções do humor utilizadas no dia a dia das pessoas (Figura 1.1). Por um lado, distinguem entre os estilos de humor utilizados para melhorar o *self* (foco intrapsíquico) ou a relação com os outros (foco

interpessoal/social). Por outro lado, distinguem o humor relativamente benigno, benevolente e/ou positivo e o humor potencialmente prejudicial, nocivo e/ou negativo. Surgem assim os quatro estilos de humor: afiliativo, autovalorativo, agressivo e autodepreciativo.

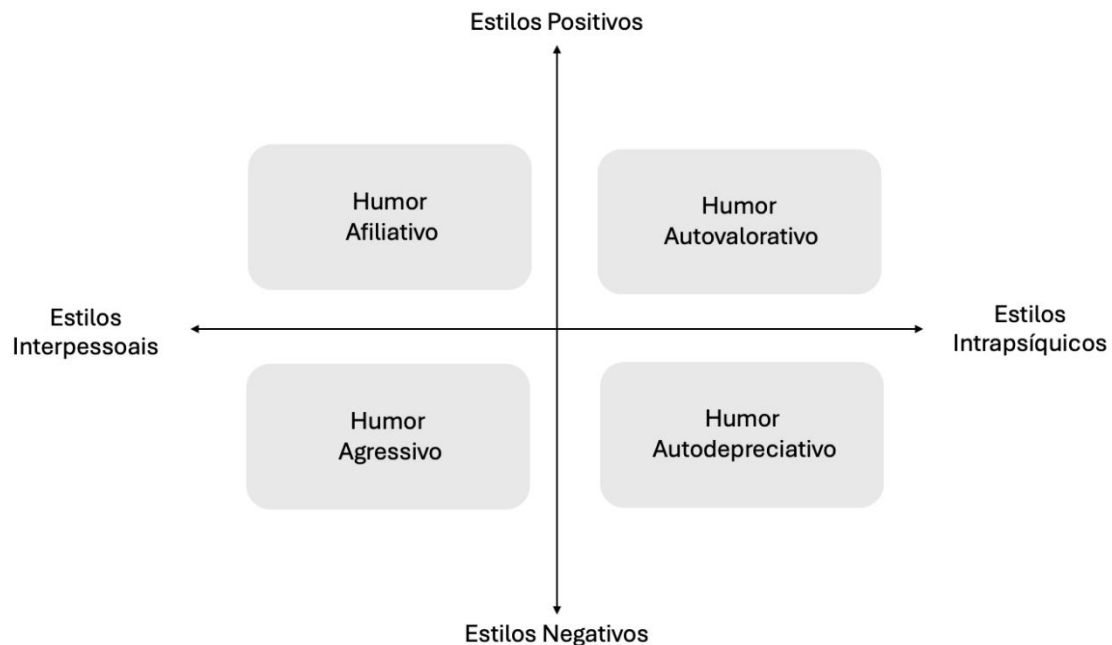


Figura 1.1

Os quatro estilos do humor descritos por Martin et al. (2003)

Os humores autovalorativo e afiliativo estão consistentemente relacionados de forma positiva com o bem-estar físico, psicológico e social dos indivíduos (Van den Broeck et al., 2012). O humor autovalorativo refere-se à “tendência a manter uma visão bem-humorada da vida mesmo quando não se está com outras pessoas e a se divertir frequentemente com as incongruências da vida” (Martin, 2007, p. 211). Neste caso, a pessoa utiliza o humor como estratégia de *coping* para lidar com o *stress* ou as adversidades da vida (Martin, 2007). O humor afiliativo faz referência à “tendência a dizer coisas engraçadas, contar piadas e envolver-se em brincadeiras espontâneas, a fim de divertir os outros, facilitar relacionamentos e reduzir tensões interpessoais” (Martin, 2007, p. 211). Caracteriza-se por ser tolerante e não hostil. Contribui para a afirmação de si mesmo e dos outros, e favorece a coesão e a atração interpessoal (Martin et al., 2003).

Por sua vez, os humores autodepreciativo e agressivo mantêm relações predominantemente negativas com o bem-estar físico, psicológico e social dos indivíduos (Van den Broeck et al., 2012). O humor autodepreciativo define-se como “o uso de humor excessivamente autodepreciativo, tentativas de divertir os outros fazendo ou dizendo coisas engraçadas às próprias custas e rindo junto com os outros quando são ridicularizados ou menosprezados” (Martin, 2007, p. 211). Assim sendo, a pessoa tenta divertir os outros em detrimento de si próprio com o objetivo de ser aceite (Martin et al., 2003). Por fim, o humor agressivo diz respeito à “tendência para usar o humor com o propósito de criticar ou manipular os outros, como sarcasmo, provocação, ridículo, escárnio ou humor depreciativo, bem como o uso de formas de humor potencialmente ofensivas” (Martin, 2007, p. 211). Portanto, a pessoa utiliza o humor sem ter em consideração o possível impacto que possa ter no outro. Por meio deste tipo de humor, a pessoa engrandece o seu *self* em detrimento dos outros (Martin, 2007).

É importante enfatizar que, neste modelo, não se especifica se a pessoa utiliza o humor de forma deliberada ou não. Isto é, assume-se que as pessoas não são conscientes da função social ou psicológica do humor que estão a usar (Martin, 2007). Segundo Romero e Cruthirds (2006) qualquer um desses estilos de humor pode ser usado em combinação e em diferentes graus. Ainda, as pessoas podem utilizar diferentes estilos de humor consoante as situações em que se encontrem (Romero & Cruthirds, 2006).

Relativamente aos benefícios do humor no contexto laboral, tem-se investigado inúmeros *outcomes* a nível individual, de equipa e de organização. Ao nível individual, o uso do humor pode diminuir o *stress* e estimular a criatividade. Wang et al. (2018) demonstraram, através de um estudo longitudinal, que o humor positivo ajuda a reduzir o *stress* no local de trabalho. Nesta linha, León-Pérez et al. (2021) desenvolveram um treino baseado no humor, com o objetivo de melhorar a utilização do humor adaptativo como mecanismo eficaz para lidar com o *stress*. Lang e Lee (2010) por sua vez, afirmavam que o humor no contexto de trabalho tem influência na criatividade organizacional. Ao nível de equipa, o humor pode promover a coesão do grupo e facilitar a comunicação. De acordo com a metanálise realizada por Mesmer-Magnus et al. (2012) o humor no local de trabalho está associado à melhoria da coesão do grupo. Romero e Cruthirds (2006) sugerem que tanto o humor afiliativo como o humor autovalorativo podem favorecer a coesão grupal. Uma recente revisão sistemática (Taylor et al., 2022) ressalta a importância do humor como parte essencial do diálogo durante a transição organizacional de um novo

empregado (e.g., apontar os erros do novo colaborador de forma não confrontacional ou lidar com desacordos). Ao nível de organização, Rosenberg et al. (2021) desenvolveram uma revisão sistemática dos últimos 40 anos sobre o humor na liderança no contexto de trabalho e identificaram inúmeros *outcomes* desejáveis, nomeadamente a perceção da eficácia do líder, a satisfação profissional, o *engagement* ou o desempenho do trabalhador. Adicionalmente, o humor pode ser uma ferramenta fundamental de comunicação para a eficácia do líder.

A grande maioria de investigações sobre o humor no local de trabalho tem focado o lado positivo deste conceito (Mesmer-Magnus et al., 2012). Os resultados da revisão da literatura realizada por Mathew e Vijayalakshmi (2017) sugerem que um ambiente de trabalho mais lúdico, em que o humor é incentivado, pode criar uma força de trabalho mais feliz, mais saudável, com menos *stress* e mais produtiva, dando lugar a melhores interações sociais entre trabalhadores e *managers* e garantindo um melhor pensamento criativo e a resolução de problemas. Estes mesmos autores também salientam a relevância de ter em consideração a adequação do humor. Isto quer dizer que devemos ter conhecimento sobre a função do humor dentro da cultura, seja a nível nacional, regional ou organizacional. Outro estudo, realizado por Hennekam et al. (2020), mostra que o humor, como estratégia de *coping*, pode ter um impacto positivo no desempenho do colaborador.

Assim, a literatura parece sugerir que enquanto os estilos positivos do humor do líder incrementam o desempenho dos colaboradores, ao desenvolver a confiança no supervisor; o humor agressivo atua no sentido contrário (Neves & Karagonlar, 2020). No que respeita ao estudo dos estilos negativos do humor, Trif e Fodor (2019), demonstraram que o humor agressivo no contexto de trabalho pode predizer a exaustão e, portanto, a intenção de *turnover* dos colaboradores; enquanto o humor autodepreciativo reduz a distância social entre líderes e seguidores.

1.3. Desempenho Individual no Trabalho

O incremento da competitividade devido à globalização e a conseqüente necessidade de adaptação às exigências do mercado, tem acentuado a necessidade de gerir o desempenho individual (de Souza et al., 2019). O desempenho individual no trabalho é uma importante medida de resultados, quer nas empresas, quer na investigação (Dâderman et al., 2020). Nas últimas décadas, grande parte das pesquisas nas áreas da

gestão, saúde ocupacional e psicologia industrial-organizacional têm-se dedicado a conhecer os preditores e os efeitos do desempenho individual no trabalho (Koopmans et al., 2014).

Existem vários conceitos que podem ser confundidos com o desempenho individual no trabalho, como, por exemplo, a produtividade. É importante distinguir estes dois constructos já que, muitas vezes, são utilizados indistintamente na literatura (Koopmans et al., 2011). De acordo com Tangen (2005), o desempenho no trabalho é um conceito mais abrangente do que a produtividade e pode ser descrito como “um termo guarda-chuva para todos os conceitos que consideram o sucesso de uma empresa e das suas atividades” (p. 40).

Ao longo do presente trabalho, vai ser utilizado o conceito de desempenho individual no trabalho, sendo uma das definições mais aceites a dada por Campbell e Wiernik (2015), que entendiam este constructo como “as coisas que as pessoas fazem, as ações que tomam, que contribuem para os objetivos da organização” (p. 48). Portanto, esta definição foca-se mais nos comportamentos do que nos resultados dos mesmos (Koopmans et al., 2011) e inclui ações que estão sob controlo do colaborador, excluindo assim os comportamentos condicionados pelo ambiente (Rotundo & Sackett, 2002).

Koopmans et al. (2011) realizaram uma revisão sistemática sobre o desempenho individual no trabalho e propuseram um enquadramento conceptual que pudesse servir de guia para compreender melhor este constructo o qual é constituído por quatro dimensões: desempenho da tarefa, desempenho contextual, desempenho adaptativo e comportamento contraproducente no trabalho.

O desempenho da tarefa define-se como “o nível de realização das tarefas centrais do trabalho, o cumprimento das funções-deveres” (Pérez-Nebra et al., 2021, p. 1537). Alguns indicadores desta dimensão podem ser finalizar as tarefas do trabalho, manter os conhecimentos atualizados, acompanhar e controlar os recursos, quantidade e qualidade do trabalho, etc (Koopmans et al., 2011).

O desempenho contextual diz respeito aos comportamentos que contribuem para os objetivos da organização ao colaborar no seu ambiente social e psicológico (Rotundo & Sackett, 2002). Existem várias designações para esta dimensão, como, por exemplo, o comportamento de cidadania organizacional (Platania et al., 2024). Porém, todas incluem aqueles comportamentos que vão para além dos objetivos de trabalho formalmente

prescritos (Koopmans et al., 2011). Exemplos de indicadores são: a criatividade, a cooperação e a ajuda aos outros, tarefas adicionais, etc (Koopmans et al., 2011).

O desempenho adaptativo é definido como o grau em que um indivíduo se adapta às mudanças no sistema ou funções de trabalho (Griffin et al., 2007). Alguns autores incluem esta dimensão no desempenho contextual (Dåderman et al., 2020). Perceber outros grupos ou culturas, mostrar resiliência, aprender novas tarefas e tecnologias são alguns indicadores desta dimensão (Koopmans et al., 2011).

Por último, o comportamento contraproducente no trabalho refere-se aos comportamentos voluntários que prejudicam o bem-estar da organização (Rotundo & Sackett, 2002). De acordo com Koopmans et al. (2011), esta componente inclui o presentismo, o absentismo, fazer demasiadas pausas ou que sejam muito longas, etc.

O desempenho individual é um constructo abstrato e latente, o que significa que não pode ser medido diretamente (Anderson et al., 2001) mas sim é possível através dos indicadores de cada dimensão (Koopmans et al., 2011). Além disso, a relevância das quatro dimensões e os seus indicadores exatos podem variar conforme o contexto específico (Koopmans et al., 2011). Por outro lado, devido ao pouco consenso sobre a forma de aferir o desempenho individual no trabalho (Koopmans et al., 2016) e com o intuito de colmatar algumas limitações identificadas, foi criado um questionário curto de autorrelato: *Individual Work Performance Questionnaire* (Koopmans et al., 2013). O questionário tem por base a revisão sistemática explicada anteriormente, porém, os itens associados ao desempenho adaptativo foram incluídos no desempenho contextual (Koopmans et al., 2013). Este instrumento apresenta várias vantagens, pois inclui todas as dimensões num único questionário, é curto e fácil de aplicar em qualquer tipo de organização (Dåderman et al., 2020). Ainda, existem várias adaptações transculturais (e.g., Koopmans et al., 2016; Ramos-Villagrasa et al., 2019; Dåderman et al., 2020).

Segundo Ramos-Villagrasa et al. (2019), a aferição e a análise do desempenho laboral consideram-se essenciais para diferentes processos organizacionais, como a seleção de pessoal, a remuneração e as recompensas, ou a formação. Nesse sentido, a gestão do desempenho individual no trabalho torna-se fulcral para otimizar os recursos humanos e atingir os objetivos organizacionais (Platania et al., 2024) dado que o desempenho das equipas e o desempenho da organização depende do desempenho individual (Campbell & Wiernik, 2015).

Na revisão sistemática e meta-análise realizada por Nielsen et al. (2017) verificaram que os recursos a nível individual, grupal, de líder e organizacional estavam relacionados, de forma significativa, com bem-estar e desempenho dos colaboradores. Nesta linha de pensamento e de acordo com o modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2017), a motivação tem um impacto positivo no desempenho do colaborador ao passo que a tensão profissional tem um impacto negativo dado que os trabalhadores com altos níveis de exaustão ou problemas de saúde não possuem os recursos energéticos para alcançar as metas profissionais.

2. Objetivos e hipóteses

O presente estudo tem como objetivo principal analisar o contributo explicativo das exigências e recursos laborais sobre o desempenho individual no trabalho e perceber o papel mediador do humor entre as exigências-recursos laborais e o desempenho individual no trabalho, através da aplicação do modelo conceptual JD-R.

De acordo com o modelo JD-R, quando as exigências laborais são elevadas e não são compensadas através dos recursos laborais, a energia do colaborador acaba por esgotar-se progressivamente (Schaufeli, 2017). Por conseguinte, o trabalhador não dispõe de recursos energéticos suficientes para alcançar os objetivos profissionais (Bakker & Demerouti, 2017). Em contrapartida, os colaboradores com alto *engagement*, possuem toda a energia e entusiasmo para ter um bom desempenho no trabalho (Bakker & Demerouti, 2017). Posto isto, considera-se relevante verificar se:

H1. As exigências laborais contribuem negativamente para o desempenho individual no trabalho;

H2. Os recursos laborais contribuem positivamente para o desempenho individual no trabalho.

No que respeita ao humor, Grandi et al. (2022) verificaram a relação negativa entre o humor e a exaustão. Van den Broeck et al. (2012) concluíram que os estilos positivos do humor melhoram o bem-estar dos colaboradores. Por outro lado, o humor, como estratégia de *coping*, pode ter um impacto positivo no desempenho do colaborador (Hennekam et al., 2020). Neste sentido, pretende-se comprovar se:

H3. O humor medeia a relação entre as exigências-recursos laborais e o desempenho individual no trabalho.

3. Metodologia

3.1. Amostra

O presente estudo seguiu uma amostragem não probabilística por conveniência. A amostra é composta por 400 sujeitos, sendo 65.8 % (n=263) do género feminino, 34% (n=136) do género masculino e 0.3% (n=1) não binário. A faixa etária compreende entre os 23 e os 68 anos ($M = 46.15$, $DP = 8.915$).

No que respeita ao estado civil, a maior parte eram casados ou estavam em união de facto (60.8%, n=243), 25.3% (n=101) eram solteiros, 12.8% (n=51) encontravam-se divorciados e 1.3% (n=5) eram viúvos. Relativamente à nacionalidade, praticamente toda a amostra era portuguesa (98.8%, n=395) e apenas 1.3% (n=5) correspondia a outra nacionalidade. Em relação às habilitações literárias, quase a metade da amostra era licenciado (48.3%, n=193), 33% (n=132) apresentavam como nível de escolaridade o ensino secundário, 15.5% (n=62) possuíam o título de mestrado, 2% (n=8) detinham 3.º ciclo do ensino básico, o doutoramento regista 0.8% (n=3) e 0.5% (n=2) 2.º ciclo do ensino básico.

Quanto à situação profissional dos participantes, a grande parte da amostra (97.3%, n=389) trabalhavam por conta de outrem, 2% (n=8) trabalhavam de forma independente e 0.8% (n=3) encontravam-se em situação de *lay-off*. No que se refere ao setor de atividade, 96% (n=384) pertenciam ao setor terciário, 3.8% (n=15) ao setor secundário e 0.3% (n=1) ao setor primário. Perto da totalidade da amostra exerciam funções no setor público 98% (n=392) e 2% (n=8) no âmbito privado.

Das respostas obtidas, 84.3% (n=337) referiram não desempenhar cargo de gestão e 15.8% (n=63) desempenhavam cargo de chefia. Quanto ao tempo de serviço, encontra-se entre os 0 e 45 anos ($M = 18.21$, $DP = 11.136$). No que toca ao horário de trabalho atual dos participantes, 95% (n=380) trabalhavam a tempo inteiro, 3.3% (n=13) em horário rotativo, 1.5% (n=6) a tempo parcial e 0.3 % (n=1) teletrabalhavam.

3.2. Instrumento

O questionário utilizado na presente investigação é constituído por questões de caracterização sociodemográfica e socioprofissional e por três escalas diferentes:

Escala do modelo das exigências-recursos laborais (Lee et al., 2017), encontra-se em processo de adaptação portuguesa. Por um lado, as exigências laborais incluem 11 itens distribuídos em três dimensões: sobrecarga no trabalho ($\alpha = .86$), exigências emocionais ($\alpha = .66$) e exigências tecnológicas ($\alpha = .92$). No presente estudo, o valor do alfa de *Cronbach* foi de .907, .863 e .866, respetivamente. Por outro lado, os recursos laborais compreendem 14 itens distribuídos em outras três dimensões: autonomia no trabalho ($\alpha = .85$), *feedback* de desempenho ($\alpha = .88$) e recursos tecnológicos ($\alpha = .67$). Na presente amostra, verificaram-se o alfa de *Cronbach* no valor de .861, .881 e .612. Os itens foram organizados numa escala do tipo *Likert* de 5 pontos, que varia entre 1 (“nunca”) e 5 (“sempre”).

Humor Styles Questionnaire (HSQ), a versão original foi desenvolvida por Martin et al. (2003) e a versão portuguesa por Fernandes e Viseu (2023). O questionário é constituído por 32 itens, sendo as respostas dadas numa escala tipo *Likert* de 7 pontos variando entre 1 (“discordo totalmente”) e 7 (“concordo totalmente”). Dos 32 itens, 11 devem ser classificados de forma invertida. Este instrumento pretende avaliar os quatro estilos de humor, incluindo 8 itens cada um: humor autovalorativo ($\alpha = .77$), humor autodepreciativo ($\alpha = .81$), humor afiliativo ($\alpha = .69$) e humor agressivo ($\alpha = .72$). Na atual amostra, as dimensões apresentaram uma consistência interna de .799, .761, .811 e .533, respetivamente.

Escala de Desempenho Individual no Trabalho, de Rego e Cunha (2005). Trata-se de uma medida autorrelato cuja finalidade é avaliar os níveis de desempenho individual. É composta por 6 itens que pretendem aferir a produtividade interna ($\alpha = .80$), isto é, a perceção do desempenho conforme os fatores internos da organização, e a produtividade comparativa ($\alpha = .83$), ou seja, o desempenho individual em comparação com a de indivíduos externos à organização. No presente estudo, o alfa de *Cronbach* foi de .793. Os itens estão ordenados numa escala do tipo *Likert* de 7 pontos (1- *não se aplica rigorosamente nada a mim*; 7- *aplica-se completamente a mim*).

No que concerne à fiabilidade, a consistência interna das dimensões foi medida através do alfa de *Cronbach*. Ainda que não exista um consenso entre os investigadores em relação aos pontos de corte adequados, de acordo com Hilton et al. (2014) os valores do presente estudo variaram entre fiabilidade moderada (.50 - .70) e fiabilidade excelente (.90 e superior).

3.3. Procedimento

3.3.1. Procedimento de recolha de dados

Os dados obtidos foram recolhidos através de questionários de autopreenchimento via *online*, desenvolvido na plataforma *Microsoft Forms*. Foi partilhado nas redes sociais e enviado por *e-mail* às câmaras municipais do país, sendo o tempo estimado de conclusão 15 minutos. Antes de responder às questões, os participantes tiveram que ler e concordar com uma série de informações acerca dos critérios de anonimato e de confidencialidade assim como a finalidade de natureza investigativa da recolha dos dados. Além disso, podiam interromper a sua participação em qualquer momento, não existindo recompensas monetárias ou de outro cariz.

O critério de inclusão é que deviam estar empregados no momento de preencher o questionário.

3.3.2. Procedimento de análise de dados

A análise dos dados recolhidos foi feita através do *software* estatístico IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*, versão 29). Após a inserção dos dados na base criada, realizou-se uma análise estatística descrita, como as medidas de tendência central (média), dispersão (desvio-padrão) valor mínimo e valor máximo, assimetria e curtose com o objetivo de caracterizar-se os participantes da amostra recolhida. Após a exploração dos dados, calculou-se o coeficiente de correlação de *Pearson* de forma a analisar a relação entre as variáveis em estudo. Este coeficiente varia entre -1 e 1 ($-1 \leq r \leq 1$). Se r (i.e., o coeficiente de correlação) for superior a zero significa que as duas variáveis variam no mesmo sentido, contudo se r for inferior a zero as variáveis variam em sentido inverso. As correlações consideram-se fracas quando r é inferior a .25; moderadas entre $.25 \leq r \leq .50$; fortes entre $.50 \leq r \leq .75$; e muito fortes se $r \geq .75$ (Marôco, 2011). De seguida, realizaram-se análises de regressão, de forma a verificar-se o poder preditivo das variáveis independentes sobre as variáveis dependentes.

Por fim, com recurso ao *software* JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*, versão 0.18.1), verificaram-se os efeitos de mediação que se realizou através do cálculo do intervalo de confiança pelo método *bias-corrected percentile bootstrap*, se os valores estivessem dentro dos 95% do intervalo de confiança, o efeito indireto é significativo e a mediação é considerada presente (Biesanz et al., 2010).

4. Resultados

4.1. Análise Descritiva

4.1.1 Análise Descritiva da Escala de Exigências e Recursos Laborais

Na tabela 4.1 podemos observar que todas as dimensões registam o valor mínimo de 1 e o valor máximo de 5. No que se refere ao valor médio, as exigências tecnológicas apresentam a média mais alta ($M = 3.825$, $DP = .860$) e as exigências emocionais o valor mais baixo ($M = 3.089$, $DP = 1.006$). Quanto à assimetria, todas dimensões, à exceção das exigências emocionais, possuem valores positivos, o que sugeriria uma cauda direita mais longa. Relativamente à curtose, todas as componentes registam uma distribuição platicúrtica salvo a autonomia no trabalho e as exigências tecnológicas que seria leptocúrtica.

Tabela 4.1

Estatísticas Descritivas das Dimensões dos Recursos e Exigências Laborais

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Assimetria	Curtose
Autonomia no Trabalho	1.00	5.00	3.613	.768	-.506	.195
Feedback de Desempenho	1.00	5.00	3.389	.818	-.249	-.170
Recursos Tecnológicos	1.00	5.00	3.670	.907	-.312	-.394
Sobrecarga no Trabalho	1.00	5.00	3.534	.818	-.168	-.226
Exigências Emocionais	1.00	5.00	3.089	1.006	.001	-.748
Exigências Tecnológicas	1.00	5.00	3.825	.860	-.644	.401

4.1.2. Análise Descritiva de Humor Styles Questionnaire (HSQ)

É possível constatar, através da tabela 4.2, que o humor autodepreciativo e o agressivo variaram entre o valor mínimo de 1 e o valor máximo de 5.50. Já o humor autovalorativo e afiliativo apresentaram um mínimo de 1.75 e 2.50, respetivamente, sendo

o valor de 7 o máximo de ambas as dimensões. Em relação à média, o humor afiliativo registra a maior pontuação ($M = 5.258$, $DP = .971$) e o humor autodepreciativo a menor pontuação ($M = 2.708$, $DP = .953$). No que diz respeito à assimetria, todas as dimensões, salvo o humor afiliativo, apresentam uma assimetria positiva. Quanto à curtose, todas as componentes, exceto o humor agressivo, apontam para uma distribuição platicúrtica.

Tabela 4.2

Estatísticas Descritivas das Dimensões do Humor

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Assimetria	Curtose
Humor autovalorativo	1.75	7.00	4.625	.977	.022	-.107
Humor autodepreciativo	1.00	5.50	2.708	.953	.482	-.133
Humor afiliativo	2.50	7.00	5.258	.971	-.241	-.731
Humor agressivo	1.00	5.50	2.741	.739	.338	.172

4.1.3. Análise Descritiva da Escala de Desempenho Individual no Trabalho

Como podemos verificar na tabela 4.3, a escala de desempenho individual no trabalho oscila entre o 1.17 de mínimo e 7 de máximo ($M = 5.076$, $DP = .910$). No que toca à assimetria, o desempenho individual no trabalho possui um valor negativo, o que sugeriria uma cauda esquerda mais longa. Relativamente à curtose, apresenta uma distribuição leptocúrtica.

Tabela 4.3

Estatística Descritiva para a escala de Desempenho Individual no Trabalho

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Assimetria	Curtose
Desempenho Individual no Trabalho	1.17	7.00	5.076	.910	-.376	.332

4.2. Análise Correlacional

Na Tabela 4.4 podemos observar os coeficientes de *Pearson* das variáveis em estudo: exigências e recursos laborais, humor e desempenho individual no trabalho.

No que se refere às dimensões que constituem os recursos laborais, verifica-se uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre elas: o *feedback* de desempenho apresenta uma associação forte com a autonomia no trabalho ($r = .506$; $p < .01$) e os recursos tecnológicos apresentam uma associação moderada com a autonomia no trabalho ($r = .379$; $p < .01$) e o *feedback* de desempenho ($r = .440$; $p < .01$). Do mesmo modo, as dimensões das exigências laborais estão correlacionadas de forma positiva e com significância estatística entre elas: as exigências emocionais detêm uma associação forte com a sobrecarga no trabalho ($r = .520$; $p < .01$) e as exigências tecnológicas apresentam uma correlação moderada com a sobrecarga no trabalho ($r = .320$; $p < .01$) e uma correlação fraca com as exigências emocionais ($r = .136$; $p < .01$). No que se refere as correlações entre os recursos e as exigências laborais, destaca-se a correlação significativa positiva de magnitude moderada entre as exigências tecnológicas e os recursos tecnológicos ($r = .432$; $p < .01$).

No que concerne aos estilos positivos do humor, o humor afiliativo está correlacionado fortemente de maneira positiva e estatisticamente significativo com o

humor autovalorativo ($r = .580$; $p < .01$). Já nos estilos negativos do humor, o humor agressivo correlaciona-se significativamente de modo positivo e moderado com o humor autodepreciativo ($r = .485$; $p < .01$).

Quanto à relação entre o humor e os recursos laborais, verifica-se que o humor autovalorativo e o humor afiliativo apresentam uma correlação moderada com significância estadística e de sinal positivo com os recursos tecnológicos ($r = .283$; $p < .01$ e $r = .264$; $p < .01$). Relativamente às exigências laborais, observa-se uma correlação significativa positiva entre os dois estilos positivos do humor e as exigências tecnológicas, de ordem moderada ($r = .229$; $p < .01$ e $r = .242$; $p < .01$).

No que diz respeito ao desempenho individual no trabalho, obteve-se uma correlação significativamente moderada de sinal positivo com os três recursos laborais: autonomia no trabalho ($r = .303$; $p < .01$), *feedback* de desempenho ($r = .298$; $p < .01$) e recursos tecnológicos ($r = .275$; $p < .01$). A supracitada dimensão estabelece uma correlação positiva e estatisticamente significativa com as exigências tecnológicas ($r = .246$; $p < .01$), de magnitude moderada. Por último, regista-se uma correlação significativa positiva e moderada com o humor autovalorativo ($r = .335$; $p < .01$) e o humor afiliativo ($r = .312$; $p < .01$).

Tabela 4.4*Correlação de Pearson entre as Variáveis em Estudo*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Autonomia no trabalho	1		.								
2. <i>Feedback</i> de desempenho	.506**	1									
3. Recursos tecnológicos	.379**	.440**	1								
4. Sobrecarga no trabalho	.123*	.045	.042	1							
5. Exigências emocionais	-.046	-.220**	-.140**	.520**	1						
6. Exigências tecnológicas	.122*	.168**	.432**	.320**	.136**	1					
7. Humor autovalorativo	.223**	.213**	.283**	.039	-.074	.229**	1				
8. Humor autodepreciativo	.011	-.073	-.070*	.032	.158**	.026	.068	1			
9. Humor afiliativo	.177**	.184**	.264**	-.022	-.041	.242**	.580**	-.029	1		
10. Humor agressivo	-.057	-.044	-.113*	-.035	-.009	-.067	.046	.485**	-.060	1	
11. Desempenho individual no trabalho	.303**	.298**	.275**	.179**	.006	.246**	.335**	-.060	.312**	-.046	1

Nota. ** $p < .01$; * $p < .05$

4.3. Teste de Hipóteses

Com o objetivo de examinar o poder preditivo tanto das exigências como dos recursos laborais no desempenho individual no trabalho, efetuou-se a análise de regressão linear simples. Posteriormente, realizou-se uma regressão linear hierárquica entre as exigências, os recursos laborais e os estilos do humor sobre o desempenho individual no trabalho.

4.3.1 Análise da Regressão Linear Simples

Através dos resultados apresentados na tabela 4.5, podemos verificar que a sobrecarga no trabalho e as exigências tecnológicas contribuem de forma significativa para a explicação do desempenho individual no trabalho, sendo o valor preditivo de 3.2% [$F(1, 381) = 12.658, p < .001$], ($\beta = .193, t = 3.558, p < .001$) e de 6% [$F(1, 387) = 24.880, p < .001$], ($\beta = .261, t = 4.988, p < .001$), respectivamente. No entanto, o contributo das exigências emocionais não alcança um valor significativo para poder atuar como variável preditora do desempenho individual no trabalho.

Tabela 4.5

Regressão linear simples das Exigências Laborais sobre o Desempenho Individual no Trabalho

	β	t	r^2	p
Sobrecarga no Trabalho	.193	3.558	.032	< .001
Exigências emocionais	.005	.119	.000	.905
Exigências Tecnológicas	.261	4.988	.060	< .001

No que respeita aos recursos laborais, as três dimensões têm um efeito significativo sobre o desempenho individual no trabalho. A autonomia no trabalho explica o 9.2 % [$F(1, 378) = 38.152, p < .001$], ($\beta = .353, t = 6.177, p < .001$), o *feedback* de desempenho o 8.9 % [$F(1, 379) = 36.870, p < .001$], ($\beta = .335, t = 6.072, p < .001$) e os recursos tecnológicos o 7.6% [$F(1, 385) = 31.472, p < .001$], ($\beta = .275, t = 5.610, p < .001$) da variância do desempenho individual no trabalho (Tabela 4.6).

Tabela 4.6

Regressão linear simples dos Recursos Laborais sobre o Desempenho Individual no Trabalho

	β	t	r^2	p
Autonomia no Trabalho	.353	6.177	.092	< .001
Feedback de Desempenho	.335	6.072	.089	< .001
Recursos Tecnológicos	.275	5.610	.076	< .001

4.3.2 Análise da Regressão Hierárquica entre as Exigências Laborais, os Recursos Laborais e o Humor sobre o Desempenho Individual no Trabalho

O bloco 1 mostra o impacto que as exigências laborais sobre o desempenho individual no trabalho. Na tabela 4.7, constata-se que as exigências laborais apresentam um poder preditivo de 10.1% e estatisticamente significativo ($p = <.001$). No bloco 2, adicionou-se os recursos laborais, aumentando o valor preditivo para 18.2% ($\Delta r^2 = 0.081$, $p = <.001$). Por último, ao acrescentar as dimensões do humor no terceiro bloco, o poder preditivo fixa-se nos 25.2% ($\Delta r^2 = 0.07$, $p = <.001$).

No que toca às exigências laborais, verifica-se que as três dimensões contribuem de forma significativa sobre o desempenho individual no trabalho. A sobrecarga no trabalho ($\beta = .197$, $t = 2.886$, $p = .004$) e as exigências tecnológicas ($\beta = .235$, $t = 4.017$, $p = <.001$) atuam como preditores positivos. No entanto, as exigências emocionais ($\beta = -.113$, $t = -2.143$, $p = .033$) atuam no sentido contrário. Relativamente ao segundo bloco, apenas as exigências tecnológicas se mantêm como preditor significativo ($\beta = .181$, $t = 2.878$, $p = .004$) e o *feedback* de desempenho é o único recurso laboral que apresenta um valor preditivo significativo ($\beta = .209$, $t = 3.072$, $p = .002$). No que toca ao terceiro e último bloco, as exigências tecnológicas se mantêm como preditor significativo ($\beta = .132$, $t = 2.138$, $p = .033$) e a sobrecarga no trabalho reaparece como variável preditora significativa ($\beta = .138$, $t = 2.132$, $p = .034$). O *feedback* de desempenho continua como preditor significativo ($\beta = .185$, $t = 2.827$, $p = .005$). Dos estilos do humor, apenas o

humor autovalorativo ($\beta = .120$, $t = 2.230$, $p = .026$) e o humor afiliativo ($\beta = .157$, $t = 2.885$, $p = .004$) atuam como preditores significativos do desempenho individual no trabalho.

Tabela 4.7

Regressão Hierárquica entre as Exigências Laborais, os Recursos Laborais e o Humor sobre o Desempenho Individual no Trabalho

Bloco	Dimensões	β	t	p	r^2	p
1	Sobrecarga no Trabalho	.197	2.886	.004	.101	<.001
	Exigências Emocionais	-.113	-2.143	.033		
	Exigências Tecnológicas	.235	4.017	<.001		
2	Sobrecarga no Trabalho	.131	1.959	.051	.182	<.001
	Exigências Emocionais	-0.27	-.511	.609		
	Exigências Tecnológicas	.181	2.878	.004		
	Autonomia no Trabalho	.135	1.959	.051		
	Feedback de Desempenho	.209	3.072	.002		
	Recursos Tecnológicos	.052	.861	.390		
3	Sobrecarga no Trabalho	.138	2.132	.034	.252	<.001
	Exigências Emocionais	-.009	-.171	.864		
	Exigências Tecnológicas	.132	2.138	.033		
	Autonomia no Trabalho	.115	1.720	.086		
	Feedback de Desempenho	.185	2.827	.005		
	Recursos Tecnológicos	.029	.493	.622		
	Humor Autovalorativo	.120	2.230	.026		
	Humor Autodepreciativo	-.054	-1.062	.289		
	Humor Afiliativo	.157	2.885	.004		
	Humor Agressivo	.062	.948	.344		

4.3.3 Análise do Efeito de Mediação

Com o intuito de testar a terceira hipótese, comprovou-se o efeito que os recursos e exigências laborais (variáveis independentes) exercem no desempenho individual no trabalho (variável dependente) através do humor (variável mediadora). No modelo testado (Fig. 4.1), as estimativas dos efeitos totais confirmaram que os recursos tecnológicos ($\beta = .276$, $z = 5.656$, $p = <.001$) foram um preditor positivo e significativo do desempenho individual no trabalho.

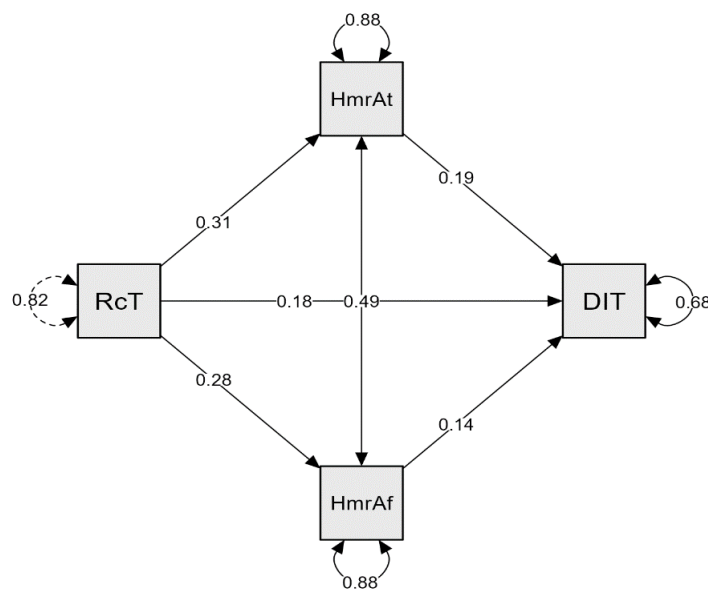


Figura 4.1

Modelo de Mediação do Humor Autovalorativo e o Humor Afiliativo entre Recursos/Exigências Laborais e o Desempenho Individual no Trabalho

Notas. RcT = Recursos Tecnológicos; HmrAt = Humor Autovalorativo; HmrAf = Humor Afiliativo; DIT = Desempenho Individual no Trabalho.

Na Tabela 4.8 podemos verificar as estimativas dos efeitos indiretos de mediação. Tendo em conta os intervalos de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95%, os resultados mostraram que não foi verificado zero dentro dos intervalos para os recursos tecnológicos sobre o desempenho individual no trabalho através do humor autovalorativo [0.021, 0.098] e o humor afiliativo [0.007, 0.073]. Portanto, tanto o humor autovalorativo como o humor afiliativo atuam como mediadores significativos do efeito que os recursos tecnológicos têm no desempenho individual no trabalho.

Tabela 4.8

Efeitos diretos, indiretos e totais do Humor entre Recursos/Exigências Laborais e o Desempenho Individual no Trabalho

Efeito	Estimativa	Erro-padrão	z-value	p	Intervalo de Confiança de 95%	
					Inferior	Superior
Efeito Direto						
RcT → DIT	.177	.049	3.633	<.001	0.082	0.273
Efeito Indireto						
RcT → HmrAt → DIT	.059	.020	3.006	.003	0.021	0.098
RcT → HmrAf → DIT	.040	.017	2.364	.018	0.007	0.073
Efeito Total						
RcT → DIT	.276	.049	5.656	<.001	0.181	0.372

Notas. RcT = Recursos Tecnológicos; HmrAt = Humor Autovalorativo; HmrAf = Humor Afiliativo; DIT = Desempenho Individual no Trabalho.

5. Discussão

O presente estudo teve como objetivo analisar o contributo explicativo das exigências e recursos laborais sobre o desempenho individual no trabalho e perceber o papel mediador do humor entre as exigências-recursos laborais e o desempenho individual no trabalho, através da aplicação do modelo conceptual JD-R.

Em primeiro lugar, serão referidos os resultados respeitantes à estatística descritiva das variáveis de estudo.

Relativamente aos recursos e exigências laborais, todas as dimensões apresentam valores médios superiores ao ponto central da escala. Lee et al. (2017) alcançaram resultados semelhantes para as mesmas dimensões. Na atual amostra, a dimensão dos recursos laborais que apresentou maior valor médio foi os recursos tecnológicos, seguida da autonomia no trabalho, o que sugere que os indivíduos não tinham grande dificuldade para aceder à utilização da tecnologia (Lee et al., 2017) e que usufruíam de certo grau de liberdade, independência e discrição na realização das tarefas do posto de trabalho (Hackman & Oldham, 1975). Quanto às exigências laborais, o maior valor médio corresponde às exigências tecnológicas, o que indica que os trabalhadores se sentiam obrigados ou pressionados a utilizar a tecnologia no local de trabalho (Lee et al., 2017).

No que concerne aos estilos do humor, os humores positivos foram as dimensões que obtiveram valores médios acima do ponto central da escala, destacando o humor afiliativo. Estes valores estão de acordo com os resultados encontrados no estudo de Marchezi de Souza et al. (2019), portanto, podemos inferir que os trabalhadores têm tendência, por um lado, a dizer coisas engraçadas para divertir os outros, melhorar as relações e aliviar a tensão e, por outro, a manter uma visão humorística da vida como estratégia de *coping* (Martin, 2007).

Com respeito ao desempenho individual do trabalho, verificou-se que o valor médio é elevado. Este resultado coincide com o encontrado na investigação de Rego (2009), o que mostra que os participantes se descrevem a si mesmos como trabalhadores com bons níveis de desempenho não só dentro da própria organização, mas também quando comparados com indivíduos externos à organização (Rego & Cunha, 2005).

Em segundo lugar, será abordado os resultados relacionados ao análise correlacional.

No que se refere aos recursos e exigências laborais, sublinha-se a forte associação entre o *feedback* de desempenho e a autonomia no trabalho e entre as exigências emocionais e a sobrecarga no trabalho. Ainda, observou-se uma associação moderada entre os recursos tecnológicos e às exigências tecnológicas. Estes resultados vão ao encontro das associações encontradas no estudo de Lee et al. (2017). Podemos inferir que quando o trabalhador dispõe de maior liberdade e influência na realização das tarefas, recebe mais *feedback* associado ao quão bem está a realizar o trabalho. Por outro lado, parece que os indivíduos que são confrontados com situações que lhes impacta emocionalmente, sentem que têm que lidar com demasiadas tarefas ou trabalhar sob pressão de tempo. Ainda, a associação recursos-exigências tecnológicas sugere que apesar de que os colaboradores se sintam pressionados a utilizar a tecnologia no local de trabalho, a organização garante que os recursos tecnológicos estejam à disposição.

Quantos aos estilos do humor, tanto os estilos positivos (humor afiliativo e autovalorativo) como os estilos negativos (humor agressivo e autodepreciativo) correlacionam-se entre si, com magnitude forte e moderada, respetivamente. Estas associações coincidem com as obtidas no estudo de Fernandes e Viseu (2023). Isto pode indicar que a presença do humor valorativo, isto é, a tendência a utilizar este estilo de humor a fim de entreter os outros e criar coesão de grupo facilita que a pessoa desenvolva uma perspectiva leve e distanciada dos acontecimentos stressantes (Silvia & Rodriguez, 2020) ou vice-versa. A correlação entre os humores negativos pode mostrar que ao utilizar o humor com a intenção de criticar e ofender pode promover o uso do humor que ri junto com as pessoas quando são ridicularizados ou menosprezados a fim de serem aceites (Martin, 2007; Martin et al., 2003). Além disso, tanto o humor afiliativo como o humor autovalorativo correlacionaram-se, de forma moderada, com os recursos tecnológicos e as exigências tecnológicas. Através destas associações, é possível inferir que os participantes utilizam os humores adaptativos como uma alternativa para lidar com as exigências tecnológicas, seja entretendo os outros ou favorecendo a coesão interpessoal, seja mantendo uma perspectiva humorística da vida.

Relativamente ao desempenho individual no trabalho, apresentou uma associação moderada com as três dimensões dos recursos laborais. Assim, parece indicar que ao aumentar os recursos laborais, melhora o desempenho dos trabalhadores, o que reforça um dos principais pressupostos do modelo JD-R que defende que os recursos laborais promovem o desempenho mediante o processo motivacional (Demerouti & Bakker, 2023). Também foi observada a correlação do desempenho individual com as exigências

tecnológicas. Este resultado poderia ir contra o esperado à luz das premissas principais do modelo JD-R, porém, se considerarmos as exigências tecnológicas como exigências desafiantes, permitirá compreender a associação com o incremento do desempenho individual. Esta ideia irá ser explorada com mais profundidade na discussão das hipóteses. Por último, registou-se uma correlação moderada com o humor autovalorativo e o humor afiliativo. Isto vai em consonância com os resultados achados na investigação de Fernandes e Viseu (2023), o que pode sugerir que quanto maior a utilização do humor positivo, maior o nível de desempenho, tal como foi apresentado na meta-análise de Mesmer-Magnus et al. (2012).

No seguimento da discussão das hipóteses propostas nesta investigação, a H1 que pretendia verificar se as exigências laborais contribuem negativamente para o desempenho individual no trabalho, não foi confirmada. Através da análise de regressão linear efetuada, encontrou-se que a sobrecarga no trabalho e as exigências tecnológicas têm um valor preditivo positivo e significativo sobre o desempenho individual no trabalho. Este resultado não vai ao encontro do esperado de acordo com as premissas básicas do modelo JD-R o qual considera as exigências laborais como aspetos do local de trabalho que requerem um esforço contínuo e que, portanto, estão associados a custos fisiológicos e psicológicos (Schaufeli & Bakker, 2004). Portanto, é de esperar que elevadas exigências laborais aumentem o risco de *burnout* conduzindo a *outcomes* indesejáveis como o baixo desempenho devido a que o trabalhador não dispõe de recursos laborais suficientes que consiga compensar essa exaustão (Schaufeli, 2017).

No entanto, segundo Crawford et al. (2010), podemos distinguir entre exigências desafiantes e exigências ameaçadoras. Estes autores postulam que as exigências desafiantes têm o potencial de fomentar a competência, o crescimento pessoal e ganhos futuros. A evidência empírica tem demonstrado que as exigências desafiantes têm um efeito direto positivo no desempenho (Bakker & Sanz-Vergel, 2013). Deste modo, é possível que os participantes percecionem a sobrecarga no trabalho e as exigências tecnológicas como exigências desafiantes porque sentem que os esforços de enfrentamento serão eficazes (Crawford et al., 2010), e ainda, lhes permitirão atingir resultados positivos como o crescimento e a realização de objetivos profissionais (Van den Broeck et al., 2010). Se bem que este tipo de exigências também requer energia, são consideradas como obstáculos que podem ser ultrapassados, e, portanto, estimulantes (Van den Broeck et al., 2010). Estudos anteriores concluíram que a sobrecarga de trabalho

se relaciona de forma positiva com o desempenho dos colaboradores (Ashar et al., 2021; Johari et al., 2019) devido a, provavelmente, o colaborador considerar que essa exigência possa ser ultrapassada investindo grande esforço junto com o cumprimento de um prazo, podendo resultar em novos projetos estimulantes (Van den Broeck et al., 2010). Por outro lado, apesar das exigências tecnológicas poderem ter um efeito negativo no colaborador (e.g., constante disponibilidade, excessiva dependência à tecnologia, intensificação do trabalho) (Scholze & Hecker, 2023), a utilização da tecnologia da informação tem um impacto direto e significativo sobre o desempenho dos colaboradores (Indiyaningsih, 2019). É possível que estes indivíduos interpretem as mesmas exigências como oportunidades de crescimento e também possuam as competências e os recursos necessários (van Oortmerssen et al., 2020).

Os resultados obtidos demonstraram que os recursos laborais contribuem positivamente para o desempenho individual no trabalho, confirmando-se a H2. Isto vai em linha com o modelo JD-R o qual postula que os recursos laborais originam o processo motivacional, fomentando tanto o *engagement* como o desempenho do trabalhador (Demerouti & Bakker, 2023). Neste processo, os recursos laborais podem atuar como motivadores intrínsecos, dado que estimulam o crescimento e o desenvolvimento do colaborador; ou como motivadores extrínsecos ao favorecerem a realização das metas profissionais, resultando num melhor funcionamento (Demerouti & Bakker, 2023). Adicionalmente, os recursos laborais têm a capacidade de amortecer o impacto causado pelas exigências laborais no bem-estar e no desempenho do colaborador (Bakker & Demerouti, 2017). Especificamente, o *feedback* de desempenho pode promover a melhoria do desempenho individual ao esclarecer os objetivos de desempenho em que os colaboradores precisam concentrar-se (Park & Choi, 2020). Por sua vez, a autonomia no trabalho está relacionada de forma positiva com o desempenho (Khoshnaw & Alavi, 2020) porque trabalhadores com elevada autonomia sentem que estão a confiar neles para a realização das tarefas, o que também influi positivamente na motivação intrínseca e na eficácia no trabalho (Saragih, 2011). Além disso, a tecnologia da informação promove a otimização do desempenho através da autonomização de tarefas, acesso e recuperação eficiente de informações, análise inteligente de dados, melhor colaboração, flexibilidade de trabalho e gestão segura de informações (Diawati et al., 2023).

A terceira e última hipótese, isto é, o humor medeia a relação entre as exigências-recursos laborais e o desempenho individual no trabalho, foi confirmada parcialmente.

Os resultados evidenciaram o efeito indireto dos recursos tecnológicos no desempenho individual no trabalho através dos estilos positivos do humor. Um estudo recente demonstrou que a utilização das tecnologias da informação tem um efeito direto e significativo no desempenho do trabalhador devido a que a adequação da tarefa à tecnologia permite aos colaboradores realizar as tarefas de forma atempada, exata e fiável, o que, por sua vez, promove o desempenho global da organização (Indiyaningsih, 2019). Por outro lado, na meta-análise realizada por Mesmer-Magnus et al. (2012) verificaram que os humores positivos estão associados ao desempenho dos trabalhadores, assim como à melhoria da saúde e à redução do *stress* e do *burnout*. Neste sentido, outro estudo mais recente verificou que o humor, quando usado como estratégia de *coping*, pode ter um impacto positivo no desempenho do colaborador (Hennekam et al., 2020).

Conclusão

A presente investigação tencionava verificar o contributo explicativo das exigências e recursos laborais sobre o desempenho individual no trabalho e o papel mediador do humor entre as exigências-recursos laborais e o desempenho individual no trabalho, tendo como base o modelo conceptual JD-R.

Face aos resultados obtidos, é preciso ressaltar a importância de distinguir entre exigências desafiantes e exigências ameaçadoras já que isto permite uma melhor compreensão dos resultados, eventualmente, não expectáveis (Van den Broeck et al., 2010) como é o caso deste estudo no qual tanto as exigências tecnológicas como a sobrecarga no trabalho atuam como preditores positivos do desempenho individual no trabalho. A incorporação desta diferenciação iria, ainda, aumentar a abrangência do modelo e o seu valor quer teórico, quer prático (Van den Broeck et al., 2010).

Por outro lado, os dados obtidos reforçam o impacto positivo que os recursos laborais têm sobre o desempenho individual através do processo motivacional, já que os recursos laborais fazem com que os colaboradores estejam com maiores níveis de *engagement*, permitindo assim, terem toda a energia e entusiasmo para desempenhar bem as funções do trabalho (Bakker & Demerouti, 2017). Em vista disso, esta pesquisa evidencia que se o local de trabalho é enriquecido com recursos laborais tais como a autonomia no trabalho, o *feedback* de desempenho e os recursos tecnológicos, vai levar a um aumento do desempenho individual no trabalho, logo, ao aumento do desempenho da organização.

No que respeita ao humor, os resultados fundamentam o impacto que os recursos tecnológicos exercem sobre o desempenho individual no trabalho através dos estilos positivos do humor. Desta forma, reforçam-se os benefícios associados aos estilos autovalorativo e afiliativo no contexto laboral, o que se traduz em mais uma ferramenta valiosa para atingir resultados desejáveis nas organizações como o incremento do desempenho seja individual, seja organizacional. Segundo a revisão realizada por Bitterly (2022), quando o humor é usado de forma adequada, os indivíduos podem aumentar, manter e solidificar a posição de liderança ao ser percebidos como competentes e cordiais. Outro estudo recente demonstrou que aqueles que utilizam o humor afiliativo em vez de o humor agressivo têm maior probabilidade de serem considerados líderes pelo facto de

receberem mais avaliações interpessoais positivas, elevando o *status* da pessoa (Gheorghe & Curşeu, 2023). Desse modo, as organizações podem tirar proveito da eficácia do uso do humor por parte das lideranças para sensibilizar acerca dos diferentes estilos do humor e incentivar para que os subordinados se sintam confortáveis para fazer uso do humor de forma adequada com a intenção de aumentar a coesão de grupo ou como estratégia de *coping*, entre outros exemplos.

Apesar das contribuições, existe uma série de limitações encontradas durante a elaboração desta dissertação que devem ser levadas em consideração. Em primeiro lugar, trata-se de um estudo de corte transversal, o que dificulta identificar as relações causais entre as variáveis. Por essa razão, são necessárias investigações longitudinais futuras não só para poder confirmar as relações causais entre as exigências-recursos laborais utilizadas neste estudo sobre o desempenho individual no trabalho, mas também para verificar se o uso do humor, principalmente os estilos positivos, mantém-se estável ao longo do tempo independentemente das circunstâncias ou se existem flutuações devido às mudanças no clima organizacional ou na liderança, por exemplo. Ainda, poderia ser interessante observar se há uma tendência para utilizar algum dos estilos do humor de acordo com o sexo da pessoa. Em segundo lugar, a consistência interna de duas dimensões (recursos tecnológicos e humor agressivo) apresentaram valores relativamente baixos tendo em consideração o intervalo aceitável mais utilizado, ou seja, valores entre .70 e .90 (Adeniran, 2019). Isto poderia dever-se a um número reduzido de perguntas, a uma fraca inter-relação entre itens ou a constructos heterogêneos (Tavakol & Dennick, 2011). Não obstante, como foi referido anteriormente, atendendo à classificação de Hilton et al. (2014), os valores obtidos seriam considerados como fiabilidade moderada (.50 - .70). Além disso, os dados foram recolhidos através de medidas de autorrelato. Se bem que o intuito era conhecer a experiência subjetiva do colaborador e que este tipo de medidas oferece várias vantagens, poderia ter levado a resultados enviesados devido a que a mesma pessoa fornece toda a informação requerida (Bakker & Demerouti, 2017) podendo cair no risco de viés de desejabilidade social (Trif & Fodor, 2019). Além do mais, as auto-avaliações têm tendência a ser mais favoráveis do que outros tipos de avaliações (DeNisi & Murphy, 2017). Posto isto, sugerimos que futuros estudos que incluam a aferição do desempenho individual, selecionem medidas objetivas ou que as avaliações sejam feitas por outra pessoa (e.g. chefias, colegas ou subordinados).

Adicionalmente, é fundamental ter em conta tanto a cultura da organização como a cultura do país uma vez que existem organizações que associam o uso do humor à falta de profissionalismo e existem diferenças entre os países orientais e os ocidentais na maneira de perceber e fazer uso do humor (Jiang et al., 2019). Yam e Ye (2024) acrescentam que o estilo e o conteúdo do humor, o público-alvo, a identidade de quem faz humor e outros fatores poderiam interferir no sucesso e na eficácia do uso do humor.

Investigações futuras poderiam considerar outros contextos laborais diferentes ao setor público e incluir outros exemplos de exigências e recursos laborais a fim de verificar se é possível generalizar os resultados encontrados. É de grande importância continuar a investigar a relação das variáveis em estudo e os benefícios associados aos estilos do humor para obter um conhecimento mais aprofundado e conseguir levar a teoria à prática de forma mais adequada e eficaz.

Quanto às implicações práticas, o modelo JD-R permite fazer uma avaliação organizacional a qual inclui as pontuações médias sobre as exigências-recursos laborais, o bem-estar e o desempenho para as diferentes equipas e departamentos da organização (Bakker & Demerouti, 2017). Os resultados possibilitam que as chefias e lideranças identifiquem quais áreas devem manter e em quais áreas e equipas/departamentos precisam de intervir. Alguns exemplos de intervenção poderiam ser *workshops* que incorporem a técnica de *brainstorming* para que os indivíduos da mesma equipa ou departamento discutam sobre possíveis soluções junto com o supervisor (Bakker & Demerouti, 2017), treinar os trabalhadores para saberem redesenhar as suas próprias funções (Bakker & Demerouti, 2018), reservar, de forma regular, momentos individuais de comunicação aberta e *feedback* com os trabalhadores, e mostrar novas estratégias de *coping* com o intuito de ampliar o repertório do trabalhador (e.g. desenvolver o estilo autovalorativo do humor). Quanto às lideranças, estas poderiam dar exemplos de comportamentos que podem ser modelados pelos subordinados (Bakker et al., 2023). Isto é de grande relevância posto que o humor usado por aqueles que possuem uma elevada posição poderia ser entendido como os padrões morais aceitáveis dentro da organização (Yam & Ye, 2024). Por último, Mazzetti e Schaufeli (2022), face aos resultados encontrados em um estudo longitudinal, recomendam às organizações promover o estilo *engaging leadership* nas chefias e responsáveis de equipa visto que poderia prever o *work engagement* e a eficácia das equipas.

Em suma, como a viabilidade e o desempenho das organizações dependem do desempenho dos colaboradores, estes tornam-se determinantes para a sobrevivência da empresa, particularmente em tempos de crise (Demerouti & Bakker, 2023). A presente pesquisa aponta para que as organizações invistam em ambientes laborais enriquecidos de recursos laborais acompanhados de exigências que o colaborador perceba como desafiantes, além de ponderar a incorporação dos estilos positivos do humor no dia a dia dos trabalhadores seja formalmente com programas de treino / desenvolvimento de competência, seja informalmente. Igualmente, seria interessante que as organizações considerem a digitalização do local de trabalho como uma oportunidade perante à crescente concorrência (Scholze & Hecker, 2023), a título de exemplo, a Inteligência Artificial facilita práticas de recursos humanos como o bem-estar e segurança no trabalho e a gestão do desempenho dos trabalhadores (Pereira et al., 2023).

Referências bibliográficas

- Adeniran, A. O. (2019). Application of Likert Scale's Type and Cronbach's Alpha Analysis in an Airport Perception Study. *Scholar Journal of Applied Sciences and Research*, 2(4), 1–5.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (Eds.). (2001). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Vol. 1. Personnel Psychology*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781848608320>
- Ashar, A., Syahrudin, S., Nasruddin, N., Akbar, Z., Tahir, S. Z. Bin, Chamidah, D., & Siregar, R. (2021). The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3114–3125.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115/FULL/PDF>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/TR2013A16>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A Complete Reference Guide: Vol. 3. Work and Wellbeing*. Wiley-Blackwell (pp. 1–28). <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/OCP0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple Levels in Job Demands-Resources Theory: Implications for Employee Well-being and Performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1–13). DEF Publishers.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>

- Bhattacharyya, P., Jena, L. K., & Pradhan, S. (2019). Resilience as a Mediator Between Workplace Humour and Well-being at Work: An Enquiry on the Healthcare Professionals. *Journal of Health Management*, 21(1), 160–176. <https://doi.org/10.1177/0972063418821815>
- Biesanz, J. C., Falk, C. F., & Savalei, V. (2010). Assessing mediational models: Testing and interval estimation for indirect effects. *Multivariate Behavioral Research*, 45(4), 661–701. <https://doi.org/10.1080/00273171.2010.498292>
- Bitterly, T. B. (2022). Humor and power. *Current Opinion in Psychology*, 43, 125–128. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.06.017>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chen, C. Y., Ni, J. J., Chen, K. H., & Li, M.-W. (2022). Does workplace humour influence work engagement? The role of workplace fun. *Current Issues in Tourism*, 26(15), 2543–2558. <https://doi.org/10.1080/13683500.2022.2090907>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/A0019364>
- Dåderman, A. M., Ingelgård, A., & Koopmans, L. (2020). Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 65(1), 97–109. <https://doi.org/10.3233/WOR-193062>
- de Souza, A. M., Felix, B., de Andrade, A. M., & dos Santos Cerqueira, A. (2019). Humor at work: a study about the relationship between humor styles, satisfaction with management and individual job performance. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 12(4), 803–820. <https://doi.org/10.5902/19834659>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>

- Diawati, P., Gadzali, S. S., Abd Aziz, M. K. N., Almaududi Ausat, A. M., & Suherlan, S. (2023). The Role of Information Technology in Improving the Efficiency and Productivity of Human Resources in the Workplace. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 5(3), 296–302. <https://doi.org/10.47233/jteksis.v5i3.872>
- Direção-Geral da Saúde (DGS). (2021). *GUIA TÉCNICO Nº 3 Vigilância da Saúde dos Trabalhadores Expostos a Fatores de Risco Psicossocial no Local de Trabalho*. https://www.dgs.pt/ficheiros-de-upload-2013/pnso_guia3-pdf.aspx
- Duncan, W. J., Smeltzer, L. R., & Leap, T. L. (1990). Humor and Work: Applications of Joking Behavior to Management. *Journal of Management*, 16(2), 255–278. <https://doi.org/10.1177/014920639001600203>
- El-Sherbeeney, A. M., Al-Romeedy, B. S., Abd elhady, M. H., Sheikhsouk, S., Alsetoohy, O., Liu, S., & Khairy, H. A. (2023). How Is Job Performance Affected by Ergonomics in the Tourism and Hospitality Industry? Mediating Roles of Work Engagement and Talent Retention. *Sustainability*, 15(20), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su152014947>
- European Commission. (2021). *EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323>
- Fernandes, R., & Viseu, J. (2023). Evidência psicométrica do humor styles questionnaire (HSQ) numa amostra de trabalhadores portugueses. *Psique*, 19(1), 10–32. <https://doi.org/10.26619/2183-4806.xix.1.1>
- Gheorghe, A., & Curşeu, P. L. (2023). Leading through affiliation: the effect of humor type and gender on likelihood of being perceived as a leader. *Current Psychology*, 42(26), 23028–23039. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03383-6>
- Grandi, A., Zito, M., Sist, L., Martoni, M., Russo, V., & Colombo, L. (2022). Wellbeing in Workers during COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Self-Compassion in the Relationship between Personal Resources and Exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031714>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>
- Gruner, C. R. (1997). *The game of humor: A comprehensive theory of why we laugh*. Transaction Publishers.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hennekam, S., Richard, S., & Grima, F. (2020). Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance. *Employee Relations*, 42(3), 626–645. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2019-0211>

- Hilton, P. R., McMurray, I., & Brownlow, C. (2014). *SPSS Explained* (2^a ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315797298>
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(3), 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Indiyaningsih, K. M. H. (2019). The Effect of Human Resource Competency, Work Culture and Utilization of Information Technology to Performance of Employees. *ISSRD Journal*, *2*(1), 13–19. <https://doi.org/10.19184/issrd.v2i2.17468>
- Jain, A., Torres, L. D., Teoh, K., & Leka, S. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science and Medicine*, *302*, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987>
- Jiang, T., Li, H., & Hou, Y. (2019). Cultural Differences in Humor Perception, Usage, and Implications. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00123>
- Johari, R. J., Ridzoan, N. S., & Zarefar, A. (2019). The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance. *International Journal of Financial Research*, *10*(3), 88–106. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n3p88>
- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020). Using the Job Demands–Resources Model to Evaluate Work-Related Outcomes Among Norwegian Health Care Workers. *SAGE Open*, *10*(3), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>
- Khoshnaw, S., & Alavi, H. (2020). Examining the Interrelation Between Job Autonomy and Job Performance: A Critical Literature Review. *Multidisciplinary Aspects of Production Engineering*, *3*(1), 606–616. <https://doi.org/10.2478/mape-2020-0051>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *62*(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, *53*(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *53*(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance

- Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>
- Lang, J. C., & Lee, C. H. (2010). Workplace humor and organizational creativity. *International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 46–60. <https://doi.org/10.1080/09585190903466855>
- Lee, S. H., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). The impact of job demands and resources on job crafting. *Journal of Applied Business Research*, 33(4), 829–840. <https://doi.org/10.19030/JABR.V33I4.10003>
- León-Pérez, J. M., Cantero-Sánchez, F. J., Fernández-Canseco, Á., & León-Rubio, J. M. (2021). Effectiveness of a humor-based training for reducing employees' distress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111177>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work and Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5ª ed.). ReportNumber.
- Martin, R. A. (2007). *The Psychology of Humor: An Integrative Approach*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-012372564-6/50024-1>
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48–75. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00534-2](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2)
- Mathew, H. E., & Vijayalakshmi, V. (2017). Changing Definitions of Work and Play: Importance of Workplace Humour. *Psychological Studies*, 62(1), 12–20. <https://doi.org/10.1007/s12646-017-0395-9>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 0(0), 1–38. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- Mazzetti, G., & Schaufeli, W. B. (2022). The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources. *PLoS ONE*, 17(6), 1–25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269433>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology* (2ª ed., pp. 5–33). Psychology Press.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155–190. <https://doi.org/10.1108/02683941211199554>

- Neves, P., & Karagonlar, G. (2020). Does leader humor style matter and to whom? *Journal of Managerial Psychology*, 35(2), 115–128. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2018-0552>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work and Stress*, 31(2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2020). Proposta OPP – Alterações à Lei nº 102/2009. Lisboa. https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/altera____es____lei_n____102____2009____regime_jur_dico_da_promo____o_e_preven____o_da_sa__de_e_segur_an__a_do_trabalho.pdf
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2023). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações. Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_relatorio_prosperidadeesustentabilidadedasorganizacoes2023.pdf
- Park, S., & Choi, S. (2020). Performance feedback, goal clarity, and public employees' performance in public organizations. *Sustainability*, 12(7), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su12073011>
- Pereira, V., Hadjielias, E., Christofi, M., & Vrontis, D. (2023). A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective. *Human Resource Management Review*, 33(1), 1–22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100857>
- Pérez-Nebra, A. R., Ayala, Y., Tordera, N., Peiró, J. M., & Queiroga, F. (2021). The Relationship Between Performance and Well-Being at Work: a Systematic Review of 20 Years and Future Perspectives in Brazil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1535–1544. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21469>
- Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. V., & Koopmans, L. (2024). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric Properties of the Italian Version. *European Journal of Investigation in Health, Psychology Education*, 14(1), 49–63. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14010004>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rego, A. (2009). Empregados felizes são mais produtivos? *Revista de Estudos Politécnicos*, 7(12), 215–233.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2005). *Como os climas organizacionais autênticos explicam o absentismo, a produtividade e o stresse: um estudo luso-brasileiro (G/nº5/2005)*. Working Papers in Management, Universidade de Aveiro.

- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58–69. <https://doi.org/10.5465/AMP.2006.20591005>
- Rosenberg, C., Walker, A., Leiter, M., & Graffam, J. (2021). Humor in Workplace Leadership: A Systematic Search Scoping Review. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.610795>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203–215. <https://doi.org/10.21632/irjbs.4.3.203-215>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/J.ORGADYN.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 43–68). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Scholze, A., & Hecker, A. (2023). Digital Job Demands and Resources: Digitization in the Context of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166581>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Silvia, P. J., & Rodriguez, R. M. (2020). Time to Renovate the Humor Styles Questionnaire? An Item Response Theory Analysis of the HSQ. *Behavioral Sciences*, 10(11), 1–15. <https://doi.org/10.3390/bs10110173>
- Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34–46. <https://doi.org/10.1108/17410400510571437>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach’s alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>

- Taylor, S., Simpson, J., & Hardy, C. (2022). The Use of Humor in Employee-to-Employee Workplace Communication: A Systematic Review With Thematic Synthesis. *International Journal of Business Communication*, 1–25. <https://doi.org/10.1177/23294884211069966>
- Trif, S. R., & Fodor, O. C. (2019). The dark side of humor in the workplace: aggressive humor, exhaustion and intention to leave the organization. *Psihologia Resurselor Umane*, 17(2), 88–97. <https://doi.org/10.24837/pru.v17i2.292>
- United Nations (UN). (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735–759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Van den Broeck, A., Vander Elst, T., Dikkers, J., De Lange, A., & De Witte, H. (2012). This is funny: on the beneficial role of self-enhancing and affiliative humour in job design. *Psicothema*, 24(1), 87–93. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- van Oortmerssen, L. A., Caniëls, M. C. J., & van Assen, M. F. (2020). Coping with Work Stressors and Paving the Way for Flow: Challenge and Hindrance Demands, Humor, and Cynicism. *Journal of Happiness Studies*, 21(6), 2257–2277. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00177-9>
- Wang, R., Chan, D. K. S., Goh, Y. W., Penfold, M., Harper, T., & Weltewitz, T. (2018). Humor and workplace stress: a longitudinal comparison between Australian and Chinese employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(2), 175–195. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12157>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Yam, K. C., & Ye, Y. M. (2024). Humor and morality in organizations. *Current Opinion in Psychology*, 57, 1–4. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101799>

Anexos

Anexo A - Consentimento Informado

Caro/a participante:

O presente questionário insere-se num projeto de investigação no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade do Algarve no período entre janeiro e abril de 2023, orientado pela Prof. Doutora Joana Conduto Vieira dos Santos.

O objetivo do presente estudo é analisar as exigências e recursos laborais percebidos pelo trabalhador, assim como o papel do humor e a do desempenho individual no trabalho.

O questionário é anónimo e confidencial, os dados recolhidos serão tratados estatisticamente e servem apenas para os fins da investigação. O seu preenchimento terá uma duração aproximada de 15-20 minutos.

A sua participação é totalmente voluntária e, caso deseje, poderá interrompê-la ou desistir a qualquer momento.

Durante o preenchimento do questionário tenha em consideração que não existem respostas certas ou erradas, mas por favor responda-as de forma mais sincera e espontânea possível, seguindo as instruções que lhe são apresentadas em cada grupo de questões.

Todos os dados são recolhidos apenas para efeitos de registo e gestão do Questionário, estando garantida a confidencialidade do seu tratamento e a exclusiva utilização pela UAlg, sendo o seu tratamento realizado nos termos e condições da Política de Proteção de Dados que se encontra acessível em www.ualg.pt.

Desde já, agradecemos pela sua disponibilidade e importante contribuição!

Se tiver alguma dúvida no preenchimento do presente questionário poderá contactar-nos através do e-mail a73595@ualg.pt (aluna Claudia Silva Ríos) ou jcsantos@ualg.pt

- Confirmo que tomei conhecimento e aceito as condições gerais dos termos acima descritas.
- Confirmo que aceito os termos e condições da Política de Privacidade do Microsoft Forms disponível em "<https://privacy.microsoft.com/en-US/privacystatement#mainnoticetoendusersmodule>".

Anexo B - Questionário de Informação Sociodemográfica

4. Género *

- Feminino
- Masculino
- Não Binário

5. Idade (anos) *

6. Estado Civil *

- Solteiro (a)
- Casado (a) / União de Facto
- Divorciado (a)
- Viúvo

7. Nacionalidade *

- Portuguesa
- Outra

8. Habilitações Literárias *

- 1.º Ciclo de Ensino Básico
- 2.º Ciclo do Ensino Básico
- 3.º Ciclo do Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Licenciatura/Bacharelato
- Mestrado
- Doutoramento

9. Situação Laboral *

- Trabalho por conta de outrem
- Trabalho independente
- Estágio
- Lay-off*

10. Categoria Profissional *

11. Setor de Atividade *

- Primário (agricultura, silvicultura, pescas, pecuária e atividades extrativas)
- Secundário (atividades de indústrias transformadoras, eletricidade, gás e água, construção civil e obras públicas)
- Terciário (comércio, transportes, administração pública, comunicações e restantes serviços)

12. Exerce funções no setor *

- Privado
- Público

13. Desempenha cargo de gestão? *

- Sim
- Não

14. Tempo de serviço (em anos) *

15. Qual o seu horário de trabalho atual? *

- Trabalho a tempo inteiro
- Trabalho a tempo parcial
- Teletrabalho
- Horário rotativo

Anexo C - Escala de Exigências-Recursos Laborais

Pense no seu trabalho e nas suas atividades profissionais.

Para cada afirmação, por favor indique a frequência com que ocorre consigo, sendo que 1 corresponde a nunca e 5 a sempre.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nunca

Sempre

1.	Tenho liberdade para realizar as minhas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5
2.	Tenho influência no planeamento das minhas atividades profissionais.	1	2	3	4	5
3.	Tenho influência no ritmo de trabalho.	1	2	3	4	5
4.	Decido autonomamente como é que vou realizar o meu trabalho.	1	2	3	4	5
5.	Decido autonomamente o conteúdo das minhas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5
6.	Recebo informações suficientes sobre o objetivo do meu trabalho.	1	2	3	4	5
7.	Recebo informações suficientes quanto aos resultados do meu trabalho.	1	2	3	4	5
8.	O meu trabalho permite me verificar quão bem estou a realizá-lo.	1	2	3	4	5
9.	O meu trabalho permite me ter <i>feedback</i> direto de quão bom está a ser o meu desempenho.	1	2	3	4	5
10.	O meu superior informa-me acerca do meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5
11.	Os meus colegas informam-me acerca do meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5
12.	É necessário muito tempo para aprender tecnologias de informação.	1	2	3	4	5
13.	Tenho acesso às tecnologias de informação a qualquer momento.	1	2	3	4	5
14.	Tenho vários aparelhos tecnológicos (e.g. tablets, smartphones, computadores) para utilizar a tecnologia de informação.	1	2	3	4	5
15.	Eu tenho de trabalhar muito depressa.	1	2	3	4	5
16.	Eu tenho muito trabalho para fazer.	1	2	3	4	5
17.	Eu tenho de trabalhar arduamente para concluir as minhas tarefas.	1	2	3	4	5
18.	Eu trabalho sob pressão de tempo/prazos.	1	2	3	4	5

19.	Eu tenho de trabalhar apressadamente.	1	2	3	4	5
20.	O meu trabalho exige emocionalmente muito de mim.	1	2	3	4	5
21.	No meu trabalho sou confrontado com coisas que me afetam pessoalmente.	1	2	3	4	5
22.	O meu trabalho coloca-me em situações emocionalmente perturbadoras.	1	2	3	4	5
23.	O meu superior espera que utilize a tecnologia de informação para realizar as minhas tarefas.	1	2	3	4	5
24.	Os meus colegas esperam que utilize a tecnologia de informação para realizar as minhas tarefas.	1	2	3	4	5
25.	O meu trabalho exige que execute as tarefas com recurso a tecnologias de informação.	1	2	3	4	5

Anexo D - Humor Styles Questionnaire (HSQ)

Por favor, leia atentamente cada afirmação e indique a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Discordo
totalmente

Concordo
totalmente

1.	Geralmente, não me rio muito ou brinco com as outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Se me sinto deprimido, normalmente consigo animar-me através do humor.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Se alguém comete um erro, frequentemente provooco essa pessoa.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Deixo que as pessoas se riam de mim e que gozem comigo mais do que deveria.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Não preciso de me esforçar muito para fazer com que as outras pessoas se riam. Pareço uma pessoa naturalmente bem-humorada.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Mesmo quando estou sozinho, frequentemente divirto-me com os absurdos da vida.	1	2	3	4	5	6	7
7.	As pessoas nunca ficam ofendidas ou magoadas com o meu sentido de humor.	1	2	3	4	5	6	7

8.	Frequentemente rebaixo-me, se isso fizer com que a minha família ou os meus amigos se riam.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Raramente faço outras pessoas rir quando conto histórias engraçadas sobre mim.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Se estou chateado ou infeliz, geralmente tento pensar em algo engraçado sobre a situação para me sentir melhor.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Quando conto piadas ou digo coisas engraçadas, normalmente não estou muito preocupado como as outras pessoas irão reagir.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Frequentemente tento fazer com que as pessoas gostem de mim ou me aceitem, dizendo algo engraçado sobre as minhas próprias fraquezas, erros ou falhas.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Rio e brinco muito com meus amigos.	1	2	3	4	5	6	7
14.	A minha visão bem-humorada da vida impede-me de ficar muito chateado ou deprimido com as coisas.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Não gosto quando as pessoas utilizam o humor para criticar ou rebaixar alguém.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Não costumo dizer coisas engraçadas para me rebaixar.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Normalmente não gosto de contar piadas ou de divertir as pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
18.	Se estou sozinho e me sinto infeliz, faço um esforço para pensar em algo engraçado para me animar.	1	2	3	4	5	6	7
19.	Às vezes penso em algo que é tão engraçado que não consigo parar de dizê-lo, mesmo que não seja apropriado à situação.	1	2	3	4	5	6	7
20.	Frequentemente costumo rebaixar-me em demasia, quando estou a fazer piadas ou a tentar ser engraçado.	1	2	3	4	5	6	7
21.	Gosto de fazer com que as pessoas se riam.	1	2	3	4	5	6	7
22.	Se me sinto triste ou aborrecido, geralmente perco o meu sentido de humor.	1	2	3	4	5	6	7
23.	Nunca me rio ou gozo com os outros, mesmo que todos os meus amigos o estejam a fazer.	1	2	3	4	5	6	7
24.	Quando estou com meus amigos ou familiares, frequentemente pareço ser aquele com que todos brincam ou fazem piadas acerca.	1	2	3	4	5	6	7
25.	Não costumo brincar com meus amigos.	1	2	3	4	5	6	7
26.	Da minha experiência, pensar sobre os aspetos divertidos de uma situação é uma forma eficaz de lidar com os problemas.	1	2	3	4	5	6	7

27.	Se não gosto de alguém, costumo usar o humor e as provocações para o rebaixar.	1	2	3	4	5	6	7
28.	Se estou a ter problemas ou a sentir-me infeliz, frequentemente brinco com as outras pessoas de modo a esconder isso, para que até os meus amigos mais próximos não percebam como me estou a sentir.	1	2	3	4	5	6	7
29.	Normalmente não consigo pensar em coisas espirituosas para dizer quando estou com outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
30.	Não preciso de estar com outras pessoas para me divertir. Frequentemente consigo encontrar coisas que me façam rir mesmo quando estou sozinho.	1	2	3	4	5	6	7
31.	Mesmo que algo seja realmente engraçado para mim, não vou rir ou brincar sobre isso caso saiba que alguém se vai sentir ofendido.	1	2	3	4	5	6	7
32.	Deixar que os outros se riam de mim é a forma que utilizo para manter os meus amigos e familiares de bom humor.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo E - Questionário do Desempenho Individual no Trabalho

Para responder, indique o grau em que cada afirmação se aplica ou não a si.

Por favor, não deixe itens sem resposta. Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

A afirmação
não se aplica rigorosamente
nada a mim

A afirmação
aplica-se
completamente a mim

1.	Tudo me leva a crer que sou um empregado eficaz.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Os meus colegas vêem-me como um empregado bastante produtivo.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Comparativamente com outras pessoas noutras organizações, eu produzo mais do que elas.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Estou satisfeito com a qualidade do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
5.	O meu superior vê-me como um empregado eficaz.	1	2	3	4	5	6	7

6. Comparativamente às pessoas que trabalham noutras organizações, o meu trabalho é de melhor qualidade do que o delas. 1 2 3 4 5 6 7
