



Ispas

Instituto Universitário
de Ciências Psicológicas,
Sociais e da Vida

- Bem-estar -

Análise detalhada da evolução nos últimos 20 anos

Diogo Lopes nº 32079

Miguel Cabral nº 31634

João Cunha nº 31515

Introdução

O bem-estar é um conceito intrinsecamente ligado à **qualidade de vida** de uma sociedade. Uma sociedade que prioriza o bem-estar dos seus cidadãos promove não só a sua **progressão positiva**, mas também o fortalecimento das suas comunidades. Por isso, uma análise do Bem-estar em Portugal nos últimos 20 anos, é algo essencial para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de iniciativas no âmbito da responsabilidade social.

Para alcançar este objetivo, é imprescindível uma definição clara e abrangente do conceito de bem-estar, considerando todos os fatores que o podem influenciar, de forma a adotar uma abordagem holística. Nesse sentido, surge o **Índice de Bem-Estar (IBE)**, como uma resposta às limitações de indicadores meramente económicos, como o Produto Interno Bruto (PIB), na avaliação do progresso de uma sociedade. Este índice apresenta uma **abordagem multidimensional**, composta por **10 domínios** organizados em duas vertentes principais: condições materiais de vida das famílias (como trabalho e remuneração, e bem-estar económico) e qualidade de vida (saúde, educação, enquadramento ambiental, entre outros). No âmbito do IBE, o bem-estar é definido pela existência do **mais elevado padrão de qualidade de vida**, integrando dimensões objetivas e subjetivas (Portal do INE, 2023).

A análise do IBE em Portugal ao longo de 17 anos (2004-2021) permite uma compreensão mais profunda do desenvolvimento do país neste domínio, destacando o impacto de cada um dos diferentes domínios nos valores finais de bem-estar. Esta análise fornece, assim, insights valiosos sobre o progresso e os desafios dos diferentes indicadores, revelando-se fundamental no contexto da responsabilidade social. Os resultados obtidos podem orientar o aperfeiçoamento e a **implementação de novas medidas** sendo que, no fim, serão propostas medidas propostas, longo deste trabalho, algumas medidas concretas para esse fim.

Como é calculado o Índice de Bem-Estar?

O **Índice de Bem-Estar (IBE)** é composto por 10 domínios, distribuídos em duas vertentes. A primeira vertente refere-se às **condições materiais de vida**, e engloba três domínios: **Bem-estar económico, Vulnerabilidade económica e Emprego**. Já a segunda vertente está relacionada com a **qualidade de vida**, e inclui os sete domínios restantes: **Saúde, Balanço vida-trabalho, Educação, conhecimento e competências, Relações sociais e bem-estar subjetivo, Participação cívica e governação, Segurança pessoal** e, por último, **Ambiente**. Cada domínio possui o mesmo peso na determinação dos índices das respetivas vertentes e no cálculo final do índice global de bem-estar (Portal do INE, 2023).

A base de dados utilizada nesta pesquisa incluía informações recolhidas entre 2004 e 2022. No entanto, os dados referentes ao último ano eram apenas provisórios. Por esta razão, optámos por excluí-los da análise, reduzindo a amostra de 18 anos para 17. Os dados provisórios consistem numa estimativa inicial baseada em informação que ainda está sujeita a

revisão. Como tal, ajustamentos podem ser necessários ao longo do tempo, e esses dados podem não refletir com exatidão a realidade. Por conseguinte, apresentam uma margem de erro mais elevada em comparação com a versão final, o que poderia comprometer a validade e a fiabilidade desta pesquisa.

Evolução do IBE

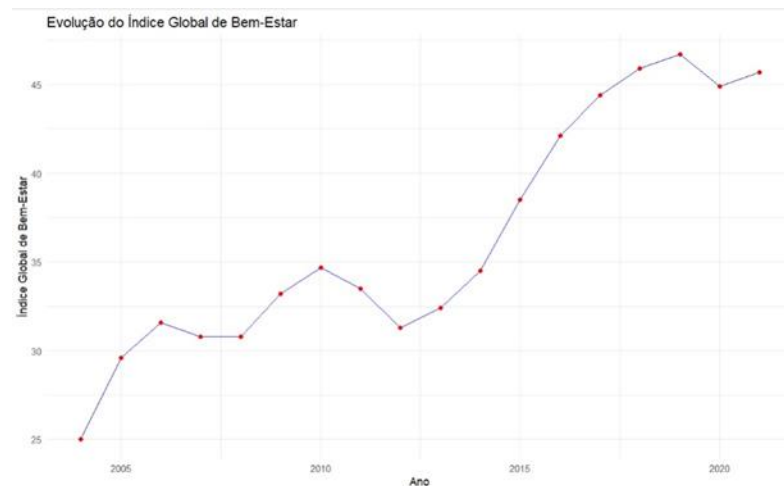


Figura 1

Na **Figura 1** apresenta-se a evolução do Índice Global de Bem-Estar em Portugal entre os anos **2004 e 2021**, cujos valores variam entre **25 e 46,7**. Ao longo deste período, a tendência geral foi maioritariamente positiva, destacando-se o intervalo entre **2012 e 2019** como o de maior crescimento. O ano de **2019** registou o valor mais elevado do índice (**46,7**).

Contudo, verificaram-se três períodos distintos de ligeira regressão nos valores do IBE Global. O primeiro ocorreu entre **2006 e 2008**, com uma diminuição de **31,6** para **30,8**. O segundo foi entre **2010 e 2012**, período marcado pela maior regressão registada, com uma queda de **34,7** para **31,3**. Finalmente, o terceiro verificou-se mais recentemente, entre **2019 e 2020**, com um decréscimo de **46,7** para **44,9**.

Evolução dos indicadores do índice de Condições Materiais

Tal como mencionado anteriormente, o Índice de Bem-Estar (IBE) é constituído por duas vertentes: **Condições Materiais** e **Qualidade de Vida**. A **Figura 2** ilustra a evolução dos três indicadores que integram a vertente de Condições Materiais: **Bem-estar Económico**, **Emprego e Vulnerabilidade Económica**.

Com base na análise do gráfico, conclui-se que o indicador **Emprego** foi o único cujo valor em **2004 (61,2)** era superior ao registado no último ano analisado, **2021 (52,7)**. Todos os três indicadores exibiram um aumento significativo nos seus valores entre **2013 e 2019**, embora a subida tenha começado já em **2012**, exclusivamente para o

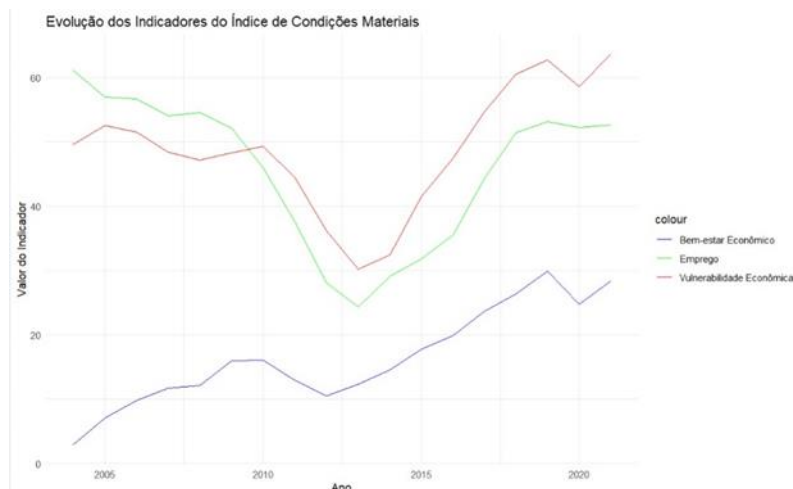


Figura 2

indicador **Bem-estar Económico**. Este último destacou-se por ser o único a não registar uma redução acentuada ao longo do período analisado, apresentando valores entre **2,9 (2004)** e **28,4 (2021)** — os mais baixos entre os três indicadores desta vertente. Por outro lado, os outros dois indicadores apresentaram descidas pronunciadas a partir de momentos distintos: o **Emprego** iniciou a sua queda em **2008 (54,6)**, enquanto a **Vulnerabilidade Económica** começou a diminuir em **2010 (49,3)**, ambas até **2013**.

Em termos de crescimento nos últimos 17 anos, o **Bem-estar Económico** registou o maior aumento, com um crescimento de **25,5 pontos**, seguido pela **Vulnerabilidade Económica**, que subiu **14,1 pontos**. Por fim, conforme referido anteriormente, o indicador **Emprego** apresentou uma evolução negativa, com uma redução de **8,5 pontos**.

Evolução dos indicadores do Índice de Qualidade de Vida

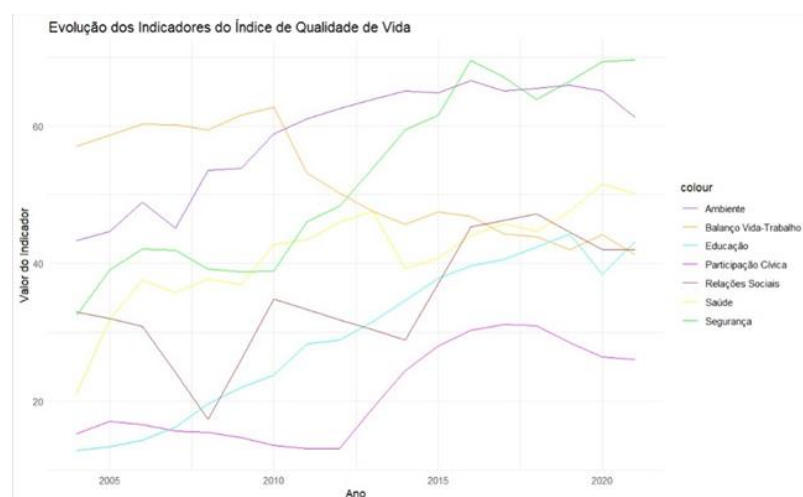


Figura 3

Na **Figura 3**, observa-se a evolução dos sete indicadores pertencentes à vertente de **Qualidade de Vida**. Destaca-se que o indicador **Balanço Vida-Trabalho** foi o único cujo valor inicial em **2004 (57,0)** era superior ao último valor registado em **2021 (41,3)**. Assim, conclui-se que os restantes domínios tiveram, de forma geral, uma

evolução positiva ao longo dos 17 anos analisados.

Os indicadores **Ambiente** e **Educação** evidenciaram uma evolução gradual e consistente ao longo do período, sem registo de subidas acentuadas em anos específicos. Por outro lado,

verificaram-se crescimentos mais pronunciados em determinados intervalos de tempo para outros indicadores, nomeadamente: **Participação cívica**, entre **2011 e 2016**; **Saúde**, entre **2004 e 2006**; **Segurança pessoal**, entre **2010 e 2016**.

O indicador **Relações Sociais**, em contraste com os demais, apresenta uma evolução menos consistente, alternando entre descidas e subidas marcantes.

Por qual indicador optar?

Após a análise da evolução do Índice de Bem-Estar e das suas respetivas vertentes, concluímos que os domínios **Emprego** e **Balanço Vida-Trabalho** são os mais apropriados para investigação. Estes dois indicadores são os únicos cujo valor registado em **2004** foi superior ao valor registado em **2021**. O indicador **Balanço Vida-Trabalho** apresentou uma redução de **15,7 pontos**, descendo de **57,0** para **41,3**. Quanto ao indicador **Emprego**, a evolução negativa totalizou **8,5 pontos**, indo de **61,2** para **52,7** em **2021**.

Dessa forma, considerando que o **indicador Balanço Vida-Trabalho** foi o que apresentou a maior descida acentuada ao longo dos anos, optámos por realizar uma análise mais aprofundada deste domínio. Esta análise permitirá, mais adiante, tirar conclusões relevantes para o domínio da **responsabilidade social**, essenciais para a implementação e/ou melhoria de **políticas e medidas**.

Domínio: Balanço Vida-Trabalho



Figura 4

Para iniciar a nossa análise, o gráfico da **Figura 4** foi elaborado com o objetivo de comparar de forma simples e eficiente a evolução do **Índice Global de Bem-Estar** com o **Indicador Balanço Vida-Trabalho**. Dessa forma, conseguimos observar que, entre **2004 e 2010**, houve uma evolução positiva para ambos, refletindo um crescimento nos valores. No entanto, entre **2010 e**

2021, a evolução do **Indicador Balanço Vida-Trabalho**, ao contrário do **Índice de Bem-Estar**, foi predominantemente negativa.

Considerando a sua importância para o **Índice de Bem-Estar**, explorámos as variáveis que influenciam diretamente a forma como este indicador é calculado: o **tempo de trabalho excessivo** e o **índice de conciliação vida-trabalho**. Os resultados indicam que o **tempo de trabalho excessivo** (49 horas ou mais por semana) tem uma correlação mais forte com o **Balanço Vida-Trabalho** do que o **índice de conciliação trabalho-família**, embora este também apresente uma correlação significativa.

Desta forma, foi utilizado um modelo de regressão linear múltipla, no qual verificámos que ambas as variáveis têm um impacto significativo, revelando-se, de facto, preditores estatisticamente relevantes. Os coeficientes mostram que um aumento em qualquer uma dessas variáveis está associado a um aumento proporcional no **Balanço Vida-Trabalho**. O modelo utilizado demonstrou um excelente ajuste, com **100% da variabilidade do Balanço Vida-Trabalho sendo explicada por essas duas variáveis**.

Adicionalmente, verificamos que as duas variáveis são indicadores de **polaridade negativa**, o que significa que uma **redução no tempo de trabalho excessivo** e no **índice de conciliação vida-trabalho** contribui positivamente para a melhoria do **Índice de Bem-Estar**. Em outras palavras, a diminuição dessas variáveis resulta em avanços no **Balanço Vida-Trabalho**, enquanto os aumentos nessas variáveis tendem a prejudicar o bem-estar.

Estes dados revelam, assim, desafios estruturais e culturais no contexto laboral, sublinhando a necessidade urgente de **intervenções que visem a redução da carga horária excessiva** e a **promoção de políticas que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional**.

Sugestão de Medidas

Agora que analisámos os constituintes do **Indicador Balanço Vida-Trabalho**, deparamo-nos com o problema crucial que explica os valores apresentados nos diferentes relatórios: o **número de horas de trabalho**.

Em **Portugal**, o Código do Trabalho estabelece que a carga horária máxima semanal é de **40 horas**, incluindo as pausas, distribuídas em **8 horas diárias**, aplicáveis a todos os setores, salvo algumas exceções (HR, F. , 2020). No entanto, a média do país ronda as **49 horas semanais**, valor que, embora possível com a prática de **horas suplementares**, revela a dificuldade de conciliar esse número de horas com um **indicador positivo de Balanço Vida-Trabalho**.

Neste contexto, destacamos uma experiência que ocorreu na **Nova Zelândia**, com a duração inicial de **2 meses**:

A **Perpetual Guardian**, uma empresa que administra patrimónios, investimentos, testamentos, entre outros, é amplamente conhecida como exemplo de sucesso na

implementação de uma **semana de trabalho de 4 dias**, mantendo os salários dos funcionários e melhorando a **produtividade**. Em vez dos habituais **5 dias de trabalho**, os colaboradores passaram a trabalhar **4 dias**, com **8 horas diárias**, totalizando **32 horas semanais**, e desfrutando de **3 dias de descanso**. Os resultados foram encorajadoramente positivos:

- O **Balanco Vida-Trabalho** dos funcionários subiu **24%**. Antes da experiência, cerca de metade dos funcionários (**54%**) conseguiam equilibrar o trabalho com os compromissos pessoais. Após a experiência, esse valor subiu para **78%**.
- Os **níveis de stress** diminuíram em **7%** e os **níveis de satisfação geral com a vida** aumentaram **5%**.

A possibilidade de ter **um dia adicional para vida pessoal** ajudou os funcionários a manter o foco no trabalho, melhorando a performance e o prazer nas suas tarefas. Ou seja, a **motivação e o compromisso dos funcionários** com o trabalho aumentaram, principalmente pela oportunidade única oferecida pela empresa. Além disso, a empresa conseguiu **reduzir custos** com a **manutenção do local de trabalho**, como eletricidade, água e comida, ao mesmo tempo em que manteve a produtividade com **apenas 4 dias de trabalho**. Atualmente, países como **Escócia, Islândia, Bélgica e Emirados Árabes Unidos** já adotaram também a **semana de 4 dias de trabalho**.

Um aspeto essencial a considerar é o seguinte: empresas como a **Perpetual Guardian** não incentivam horas extras de trabalho. Pelo contrário, incentivam os funcionários a, quando o horário de trabalho termina, **pararem as tarefas e se concentrarem na vida pessoal**. No entanto, as horas extras em Portugal, bastante comuns, resultam não só da **vontade** dos trabalhadores, mas principalmente dos **valores transmitidos pelas empresas**. Ou seja, ao contrário do que acontece em Portugal, é essencial que as empresas incentivem os funcionários a **encerrar as atividades no horário estabelecido**, dando-lhes tempo para focar-se na vida pessoal. Além disso, as empresas devem demonstrar uma **preocupação genuína com o bem-estar dos trabalhadores** e com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Tal como demonstrado pela **Perpetual Guardian**, esta mudança pode trazer **benefícios significativos** para os funcionários, para as empresas e, consequentemente, para a **produtividade** (Korenková & Urbaníková, 2014).

Referencias

Semana de 4 dias de trabalho: veja quais países já adotaram. (n.d.). Saber Transmitir. <https://sabertransmitir.pt/noticias/detalhe/semana-de-4-dias-de-trabalho-veja-quais-paises-ja-adotaram>

Roy, E. A. (2018, July 18). Work less, get more: New Zealand firm's four-day week an "unmitigated success." The Guardian. <https://www.theguardian.com/world/2018/jul/19/work-less-get-more-new-zealand-firms-four-day-week-an-unmitigated-success>

HR, F. (2020, June 2). Regras da ACT sobre o horário de trabalho numa empresa | Factorial. Factorial Blog. <https://factorialhr.pt/blog/horario-trabalho-regras/>

Portal do INE. (2023). [Www.ine.pt](https://www.ine.pt).
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indbemestar&xlang=pt

Korenková, M., & Urbaníková, M. (2014). Increase of Company Efficiency through the Investment to the Employees and its Quantitative Valuation. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 110, 942–951. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.940>

Anexos

<https://github.com/jonny404/projetoestagioII>