



UNIVERSIDADE  
CATÓLICA  
PORTUGUESA

---

BRAGA

As Valências e a Satisfação dentro e fora do trabalho: Estudo  
exploratório com trabalhadores por conta de outrem.

Dissertação de Mestrado apresentada à  
Universidade Católica Portuguesa para  
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do  
Trabalho e das Organizações**.

**Adriana Isabel Azevedo da Silva**

**Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais**

ABRIL 2024



CATÓLICA

FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

---

BRAGA

As Valências e a Satisfação dentro e fora do trabalho: Estudo exploratório com trabalhadores por conta de outrem.

Dissertação de Mestrado apresentada à  
Universidade Católica Portuguesa para  
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do  
Trabalho e das Organizações**.

**Adriana Isabel Azevedo da Silva**

Sob a Orientação da Prof.<sup>a</sup> Doutora **Sílvia Pereira  
Lopes**

## **Agradecimentos**

À medida que chego ao final desta importante jornada acadêmica, gostaria de expressar a minha profunda gratidão a todas as pessoas que tornaram possível a realização deste trabalho.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha orientadora Professora Dr<sup>a</sup>. Sílvia Lopes, pela sua dedicação à minha formação acadêmica e por todo o auxílio e feedback prestado ao longo desta etapa.

Estendo também este agradecimento aos membros do corpo docente do curso de Psicologia do Trabalho e das Organizações da Universidade Católica Portuguesa, centro regional de Braga. Os conhecimentos que foram transmitidos e os desafios a que fui sujeita enriqueceram a minha compreensão do campo e serviram de inspiração para o meu futuro.

Agradeço ainda o inabalável apoio da minha família e amigos ao longo deste percurso acadêmico. Deixo um agradecimento especial à minha mãe por acreditar sempre nas minhas capacidades e me motivar a acreditar em mim mesma.

Por último, mas não menos importante, reconheço a generosidade dos indivíduos que contribuíram com o seu tempo e experiências para participar neste estudo.

Obrigada a todos por fazerem parte deste percurso.

## Resumo

A satisfação com o trabalho, bem como a satisfação geral com a vida têm sido alvo de investigação, existindo literatura que explora essa relação. No entanto, até agora, não existem estudos que se tenham debruçado sobre a relação destas variáveis com as valências de trabalho. Desta forma, a presente investigação teve como objetivo perceber como as valências de trabalho, tanto positivas como negativas, se relacionam com a satisfação com o trabalho e, por sua vez, como estas afetam a satisfação geral com a vida em colaboradores por conta de outrem em empresas privadas. Tratou-se assim de um estudo exploratório, quantitativo e transversal, no qual participaram 246 indivíduos maioritariamente portugueses e com idade superior a 18 anos. A recolha de dados foi efetuada através de um protocolo constituído por um questionário sociodemográfico e com as seguintes escalas: *Work Valence Scale* (WVS), a *Brief Index of Affective Job Satisfaction* e a *Satisfaction With Life Scale*. Os resultados sugerem que quanto mais valências de trabalho positivas mais satisfeitas as pessoas estão com o seu trabalho e em contrapartida quando mais valências negativas menos satisfeitas as pessoas estão com o seu trabalho. O mesmo sucede com a satisfação geral com a vida, as valências positivas parecem contribuir para aumentar a satisfação geral com a vida e as valências negativas parecem contribuir para diminuir a satisfação geral com a vida. Relativamente à relação entre satisfação com o trabalho e a satisfação geral com a vida, quando se analisa a relação direta entre estas variáveis, verificou-se a existência de uma relação positiva e significativa. Contudo, quando a relação entre estas variáveis é analisada num modelo mais complexo, em que se insere as valências positivas, deixa de existir uma relação entre a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida. Por sua vez, quando se insere as valências negativas a relação entre a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida é positiva e significativa.

**Palavra-Chave:** Valências no trabalho, Satisfação no Trabalho, Satisfação Geral com a Vida, colaboradores de empresas privadas

## **Abstract**

Job satisfaction, as well as overall life satisfaction, has been the subject of investigation, with literature exploring this relationship. However, to date, no studies have delved into the relationship of these variables with work valences. Thus, the present research aimed to understand how both positive and negative work valences relate to job satisfaction and, in turn, how job satisfaction relates to overall life satisfaction in employees working for private companies. This was an exploratory, quantitative, cross-sectional study involving 246 individuals, predominantly Portuguese and aged over 18 years. Data collection was conducted through a sociodemographic questionnaire and the following scales: the Work Valence Scale (WVS), the Brief Index of Affective Job Satisfaction, and the Satisfaction with Life Scale. The results suggest that the more positive work valences individuals have, the more satisfied they are with their job, while conversely, the more negative work valences they have, the less satisfied they are with their job. The same applies to overall life satisfaction; positive valences appear to contribute to increased overall life satisfaction, while negative valences contribute to decreased overall life satisfaction. Regarding the relationship between job satisfaction and overall life satisfaction, when analysing the direct relationship between these variables, a positive and significant relationship was found. However, when the relationship between these variables is analysed in a more complex model incorporating positive valences, there is no longer a relationship between job satisfaction and overall life satisfaction. Conversely, when negative valences are included, the relationship between job satisfaction and overall life satisfaction is positive and significant.

**Keywords:** Valences at work, Job Satisfaction, Satisfaction with Life, employees of private companies

## Índice

<b>Introdução .....</b>	<b>6</b>
<b>Enquadramento Teórico .....</b>	<b>8</b>
Valências de trabalho .....	8
Satisfação com o trabalho .....	9
A importância da satisfação com o trabalho para as organizações .....	12
Satisfação com a vida.....	13
<b>Metodologia .....</b>	<b>15</b>
Desenho do estudo .....	15
Amostra.....	15
Instrumentos.....	18
Procedimento de recolha.....	20
<b>Resultados.....</b>	<b>20</b>
Análises Descritivas.....	20
Análise das Questões de Investigação .....	24
<b>Discussão dos Resultados .....</b>	<b>26</b>
<b>Conclusão.....</b>	<b>29</b>
<b>Referências.....</b>	<b>31</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>36</b>

## **As Valências e a Satisfação dentro e fora do trabalho: estudo exploratório com trabalhadores por conta de outrem**

O trabalho pode ser descrito como uma atividade física e/ou mental que os indivíduos prestam em troca de uma compensação monetária, podendo atuar em um dos três setores de atividade existentes – o primário (ligado a exploração e utilização de recursos naturais), o secundário (atividades de transformação de matérias-primas em produtos acabados) e o terciário (atividades que fornecem serviços) que agrupam um vasto número de profissões. Quando um colaborador trabalha para uma organização tem de seguir as suas normas, regras e expectativas de forma a integrar-se, contudo, além dessas responsabilidades tem também oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

Esta atividade, nomeada de trabalho, ocupa uma grande parte da vida de cada indivíduo, uma vez que as pessoas trabalham cerca de quarenta horas por semana. O trabalho é tão importante que pode influenciar a vida das pessoas nos mais diversos espetros desde o financeiro até à vida pessoal.

Segundo os estudos de Porfeli e outros autores na área da psicologia vocacional verifica-se que é na infância que se inicia o desenvolvimento profissional e que os adultos têm uma contribuição na forma como a criança visiona o mundo do trabalho, podendo estas gerar valências positivas e valências negativas, dependendo de como lhes é apresentado este mundo, estas prorrogam até à fase adulta da vida do indivíduo fazendo com que este esteja mais ou menos disposto a realizar determinadas tarefas enquanto colaborador (Porfeli & Mortimer, 2010; Porfeli & Weigold, 2011; Porfeli et al., 2013).

Assim sendo, é interessante compreender como estas valências podem afetar a satisfação dos indivíduos. A satisfação é um tema amplamente estudado, que se define por ser o balanço que o indivíduo faz entre aquilo que obtém da sua vida e os seus objetivos pré-

estabelecidos, sendo assim uma variável subjetiva (Diener et al., 1985; Frisch, 2000; Joia et al., 2007). Quando se fala exclusivamente da satisfação com o trabalho, esta pode ter implicações emocionais positivas quando o funcionário se encontra satisfeito ou negativas quando o mesmo não ocorre, a satisfação é assim uma atitude que cada indivíduo expressa através da forma como desempenha o seu trabalho (Locke, 1969).

Posto isto, o presente estudo pretende relacionar a variável das valências no trabalho com a satisfação dos colaboradores do setor privado, tanto em um nível mais específico – satisfação com o trabalho – como em um nível mais amplo – satisfação geral com a vida.

## **Enquadramento Teórico**

### **Valências de trabalho**

A infância tem um papel deveras importante no desenvolvimento de carreira, uma vez que as percepções e vínculos criados entre uma criança e as suas figuras de referência tem implicações no seguimento de vida do indivíduo (Araújo, 2009).

Segundo vários autores as crianças conseguem associar as emoções, crenças e até comportamentos dos seus progenitores com o trabalho, pois estas são expressas na dinâmica familiar (Paquete, 2019), desta forma, quando as crianças se transformam em jovens adultos acabam por refletir uma disposição positiva ou negativa para certo tipo de atividades que advém da forma como se sentiram a nível emocional quando, no passado, ocorreu uma situação semelhante que despoletou em crenças, comportamentos e cognições que são levados ao longo da vida, a isto denomina-se de valências de trabalho (Porfeli, et al., 2011).

Como Porfeli e colaboradores (2008, citado em Porfeli, 2012) declaram as valências de trabalho são aprendidas através da observação, imitação e até reprodução do comportamento das figuras de referência, ou seja, através da aprendizagem vicariante, sendo assim um processo que se inicia na infância.

As valências de trabalho das crianças resultam nesse caso da forma como as experiências dos pais contribui para a percepção que a criança tem da escola e até mesmo do trabalho e da forma como a família e a escola socializam a criança para estas etapas de vida (Porfeli et al., 2013). Assim sendo, dependendo dos dois fatores acima referidos, as valências do trabalho podem levar o indivíduo a estar mais ou menos disposto para realizar determinada tarefa no contexto profissional (Porfeli et al., 2013).

Quando os indivíduos passam por experiências significativas que geram determinados tipos de afetividade, positiva ou negativa, acabam por estar mais ou menos motivados para incrementar comportamentos que os levam ao alcance de objetivos relacionados a resultados

(Porfeli et al., 2011). Por outras palavras, o indivíduo que apresenta valências positivas no trabalho encontra-se mais motivado o que por sua vez o leva a ter um melhor desempenho pois está totalmente envolvido no seu trabalho, no entanto se o indivíduo apresentar valências negativas encontrar-se-á desmotivado, logo, menos empenhado e menos produtivo.

É de referir que se entende por afetividade do trabalho “as disposições emocionais gerais” de um indivíduo e por expectativas de experiências de trabalho as situações pelo qual um indivíduo passou no trabalho e como estas o influenciaram (Batsob, Shaw, & Oleson, 1992; Watsons, Clark e Tellegen, 1988 citado por Porfeli et al., 2011).

O único modelo, encontrado no decorrer desta pesquisa, que consegue verificar as valências de trabalho em adultos é a versão portuguesa da *Work Valences Scale*. Escala esta que será utilizada neste estudo e permite avaliar a afetividade positiva e negativa e as expectativas de experiências negativas e positivas (Porfeli et al., 2011).

### **Satisfação com o trabalho**

Ao longo dos últimos anos tem sido cada vez mais investigado o tema da satisfação no trabalho, uma vez que este tem implicações tanto para as organizações como no próprio bem-estar do indivíduo, e ainda se traduz nos comportamentos que os colaboradores desempenham numa empresa (Spector, 1997).

O trabalho é algo que os indivíduos fazem por essencialmente dois motivos, gostar de trabalhar ou precisar de o fazer, ainda segundo Spector (1997) a satisfação com o trabalho é a medida em que um sujeito gosta do seu trabalho.

Esta variável pode ser vista de uma perspectiva unidimensional no sentido em que se verifica o quanto o indivíduo gosta do trabalho como um todo ou de uma perspectiva multidimensional em que se considera o quanto o indivíduo gosta de cada uma das partes do seu trabalho de forma individual, por exemplo da sua remuneração, dos seus colegas de equipa, das condições de trabalho, entre muitas mais (Spector, 1997; Locke, 1995).

A satisfação no trabalho é afetada pelas situações que o indivíduo experimenta no seu local de trabalho, podendo esta resultar em emoções positivas ou negativas, Locke (1969) define assim a satisfação no trabalho como um estado emocional que advém da forma como cada indivíduo avalia aquilo que deseja atingir no seu trabalho e aquilo que está efetivamente a obter, ligando assim valores a metas.

Quando os valores e as metas de cada indivíduo estão alinhados, ocorrem emoções positivas que se traduzem na satisfação no trabalho, por sua vez quando o indivíduo não consegue atingir as suas metas ocorrem emoções negativas que geram a insatisfação no trabalho (Martins, 1984). Desta forma para verificar a satisfação no trabalho é importante considerar o indivíduo, o trabalho e a interação entre estes dois (Henne e Locke, 1985, citado por Lima, 2019).

Kreitne e Kinicki (2014) abordam cinco modelos influentes de satisfação no trabalho, sendo eles:

1) atender à necessidade, ou seja, através do trabalho o indivíduo deve conseguir suprir as suas necessidades básicas, como ter acesso a alimentação ou conseguir pagar o arrendamento de uma casa;

2) discrepância, discrepância entre as expectativas do sujeito e a realidade, quando existem demasiadas expectativas que não são cumpridas há uma tendência à insatisfação, por sua vez, ocorre a satisfação quando se consegue atingir e superar as expectativas;

3) obtenção do valor, quando um colaborador se sente valorizado, quer através de recompensas, reconhecimento e promoções acaba por estar mais satisfeito;

4) equidade, que resulta da comparação com o outro, no sentido em que se dois colaboradores contribuírem de igual forma para uma organização e apenas um deles for promovido o que não o foi tornar-se-á insatisfeito;

5) componentes disposicionais/genéticos, que nos sugere que a satisfação no trabalho varia consoante fatores genéticos e pessoais.

Numa outra teoria desenvolvida por Siqueira (2008) a satisfação no trabalho é definida como o somar de experiências positivas que cada indivíduo experiêcia no seu trabalho, este autor apresenta uma perspetiva multidimensional onde expõe cinco grandes pilares para predizer a satisfação no trabalho, nomeadamente: 1) a oportunidade de promoção, que se traduz na existência de progressão de carreira e na forma como a mesma sucede; 2) a liderança, ou seja a existência de um líder com capacidades emocionais para o cargo que ocupa, que saiba valorizar o esforço do indivíduo, mantendo uma boa relação com os trabalhadores sendo simultaneamente justo e imparcial; 3) os colegas, a forma como o indivíduo se relaciona com os colegas, a existência de amizade e respeito e até mesmo os comportamentos de cidadania organizacional; 4) o ordenado, é essencial que este seja justo tendo em consideração a performance do colaborador; e por último 5) o trabalho em si, a função desempenhada pelo colaborador, a flexibilidade da empresa, a quantidade de trabalho adequada entre outros fatores.

Segundo Herzberg (1968) a satisfação e a insatisfação não são antónimos, uma vez que é possível um colaborador nem estar satisfeito nem insatisfeito, ocupando assim uma posição neutra. Desta forma Herzberg apresenta uma teoria de dois fatores, sendo eles a motivação e a higiene, que está, de certo modo, relacionada com a Teoria das Necessidades Humanas de Maslow.

A teoria de Maslow refere que existe uma hierarquia de necessidades, onde sem alcançar as necessidades básicas não podemos alcançar necessidades mais profundas, como por exemplo a necessidade de autorrealização, semelhante ao que refere Herzberg é necessário obter os fatores de higiene/fatores de manutenção para conquistar os fatores de motivação (Pilatti, 2012).

Na teoria dos motivadores e fatores de higiene de Herzberg (1968), os fatores motivadores podem ser a realização, a significância, o crescimento entre outros, que quando existentes levam à satisfação do indivíduo. Por sua vez, os fatores de higiene podem ser a segurança, o salário, a política da empresa que quando existem fazem com que o colaborador não esteja insatisfeito, mas por si só não contribuem para a satisfação. No entanto quando não existem os fatores de higiene os funcionários encontram-se insatisfeitos.

Ainda que, como demonstrado em cima, existam várias perspectivas da satisfação numa abordagem multidimensional, o presente estudo irá utilizar na sua metodologia a abordagem unidimensional, uma vez que quando se utiliza escalas multidimensionais deste construto apenas se está a medir os aspetos cognitivos do indivíduo, pois este avalia cognitivamente como é a satisfação com cada aspeto específico, contudo a interpretação efetuada é de foro emocional (Brief & Weiss, 2022 citado por Thompson & Phua, 2012).

Não pode deixar de ser referido também a complexidade dos modelos multidimensionais serem congruentes com a realidade da satisfação no trabalho uma vez que nem todos os aspetos medidos individualmente se correlacionam entre si, e ainda existe a questão da subjetividade, uma vez que cada indivíduo pode dar mais importância a um fator do que a outro, tornando incerto verificar qual dos fatores tem um maior peso na satisfação com o trabalho (Thompson & Phua, 2012). Posto isto, a opção mais viável para medir este construto é através de uma abordagem unidimensional, como a escala *Brief Index of Affective Job Satisfaction* que será utilizada no presente trabalho.

### ***A importância da satisfação com o trabalho para as organizações***

A satisfação no trabalho é um tema importante para as organizações uma vez que, como se trata de uma atitude em relação ao trabalho, tem implicações na forma como os colaboradores desempenham o seu trabalho e contribui para um clima organizacional positivo (Chiavenato, 2014).

A satisfação dos trabalhadores passou a ser um indício de uma gestão positiva em determinada empresa/organização, pois aumenta o compromisso afetivo assim como o desempenho dos colaboradores, e por outro lado, diminui o absentismo e as doenças ocupacionais (Silva & Potra, 2021). Segundo Robbins (2005) um funcionário satisfeito pode ainda demonstrar um desempenho extra-papel, fazendo mais do que foi estabelecido e apresentar mais comportamentos de cidadania organizacional (e.g., ajudar os colegas), o que por sua vez fomenta na organização um funcionamento eficaz (Organ et al., 2005).

Posto isto, verifica-se que as empresas devem investir na satisfação no trabalho, tanto pela questão da saúde e bem-estar dos trabalhadores em si como pelo benefício de produtividade que se concretiza em um maior lucro para a empresa (Silva & Potra, 2021).

### **Satisfação com a vida**

Ao longo dos anos tem sido atribuída uma maior importância à saúde mental, dentro dos diversos temas existentes a satisfação tem vindo a ser destacada por alguns autores.

É imprescindível abordar o bem-estar subjetivo quando falamos da satisfação, este consiste na avaliação quer cognitiva quer afetiva que o sujeito realiza da sua vida (Diener et al., 2009) e abarca tanto a satisfação com a vida, de uma forma mais cognitiva, como o afeto negativo e o afeto positivo, de uma forma mais afetivo/emocional (Diener et al., 1985).

A satisfação com a vida tem sido descrita como um julgamento cognitivo que cada indivíduo faz sobre os vários espetros da sua vida e tem por base um critério próprio para cada indivíduo onde este avalia a sua vida (Joia et al., 2007).

Segundo alguns autores o indivíduo pode avaliar a sua vida através da verificação do que tem com o que planeia ter (Diener et al., 1995; Shin & Johnson, 1978) ou através da verificação que está a conseguir conquistar os seus desejos e objetivos (Frisch, 2000).

Contudo, de forma a verificar as diferenças entre sujeitos, a satisfação com a vida tem sido estudada sobretudo de duas perspetivas – a perspetiva *top-down* e *bottom-up*. Quando

autores referem que os traços de personalidade definem a satisfação estão a utilizar uma abordagem top-down (DeNeve & Cooper, 1998), por sua vez quando os autores salientam que os diferentes contextos da vida de cada indivíduo influenciam a satisfação com a vida estão a utilizar uma abordagem bottom-up (Pavot & Diener, 2008, citado por Jarosz, 2022). Atualmente, estudos demonstram que a satisfação com a vida é influenciada por ambas as abordagens (Jarosz, 2022).

Numa perspetiva multidimensional, houve autores que definiram alguns domínios que influenciam na satisfação. Autores como Flanagan (1978) e Day (1985) definem acima de dez domínios. Sendo para Day (1987) treze domínios dos quais a vida familiar, o trabalho, a socialização, a saúde, a vida espiritual, a conquista de bens, o consumo e a situação do país fazem parte. Por sua vez Flanagan (1978) apresenta quinze domínios nos quais o bem-estar físico e económicos, a saúde, as relações e as atividades quer políticas quer de desenvolvimento pessoal e de trabalho, entre outras estão inseridas.

Outros autores simplificaram referindo um menor número de domínios, como o caso de Headey e Wearing (1992) que referem apenas o lazer, o casamento, as amizades, a vida sexual, o trabalho, o nível de vida e a saúde. Também Cummins (1996 citado por Rojas, 2007) defende apenas sete domínios sendo eles o bem-estar emocional, o bem-estar material, a saúde, a intimidade, a segurança, a produtividade e a comunidade.

A literatura refere que cada indivíduo desempenha múltiplos papéis de vida em simultâneo, dessa forma pode coincidir estar satisfeito com uns domínios de vida e menos satisfeito em outros (Stubbe et al., 2005; Pavot & Diener, 2008). Stevanovic (2011) aborda na sua teoria de *spillover* que o indivíduo pode levar o seu estado de espírito (satisfação ou insatisfação) de uma esfera de vida para a outra, ou seja, um papel insatisfeito por exemplo no trabalho pode levar a insatisfação com a família e vice-versa. Desta forma a *Satisfaction With Life Scale*, criada por Diener, et al. (1985), que mede a satisfação com a vida de forma

geral, ou seja, sem avaliar individualmente a satisfação com cada papel de vida do indivíduo tem sido a medida mais utilizada para avaliar a satisfação com a vida, sendo também a medida que será utilizada neste estudo.

## Metodologia

### Desenho do estudo

Trata-se de um estudo quantitativo e transversal uma vez que ocorreu apenas em um momento específico do tempo (Fortin et al., 2009).

No que diz respeito ao objetivo geral, pretendeu-se verificar uma possível relação entre as valências no trabalho com a satisfação, mais especificamente a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida em trabalhadores por conta de outrem do setor privado.

Partindo destes objetivos, foram formuladas três questões de investigação:

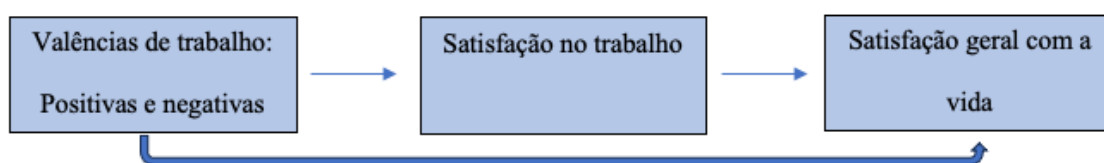
Q1. De que forma as valências do trabalho se relacionam com a satisfação no trabalho?

Q2. De que forma as valências de trabalho se relacionam com a satisfação geral com a vida?

Q3. Que relação existe entre a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida?

### Figura 1

*Modelo concetual*



Fonte: (elaboração própria)

### Amostra

Para recolher a amostra da presente investigação, utilizou-se uma técnica de amostragem não aleatória de conveniência visto que os únicos critérios para a participação no estudo foram ter mais de 18 anos e exercer atividade profissional por conta de outrem para

uma organização/ empresa privada e apenas participaram aqueles que estavam dispostos e disponíveis a colaborar (Fortin et al., 2009).

No final a amostra ficou composta por 246 participantes (ver tabela 1), maioritariamente de nacionalidade portuguesa 95.5% ( $n=235$ ), sendo 38.2% ( $n=94$ ) do sexo masculino e 61.8% ( $n=152$ ) do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 19 e os 69 anos ( $M = 32$  anos;  $DP = 10.99$ ). A nível das habilitações a maioria dos participantes 42.7% ( $n=105$ ) apresenta o 12º ano, sendo que 16.3% ( $n=40$ ) apresentam habilitações inferiores ao 12º ano e 41% ( $n=101$ ) apresentam habilitações superiores ao 12ºano. Verificou-se ainda que a maioria dos sujeitos 48.8% ( $n=120$ ) são casados ou estão em união de facto, e a minoria 4.9% ( $n=12$ ) são divorciados ou estão separados. É ainda de referir que apenas 4.9% ( $n=12$ ) dos participantes se encontram a viver sozinhos.

No que diz respeito à situação de trabalho dos participantes (ver tabela 1), verifica-se que a maioria 85.4% ( $n=210$ ) exerce funções em Portugal. O setor de atividade dominante é o setor terciário com 80.1% ( $n=197$ ) dos participantes e a carga de horário mais comum é o tempo inteiro com 83.7% ( $n=206$ ). Averiguou-se ainda que a maioria 80.9% ( $n=199$ ) trabalha em regime presencial. Em termos de contrato de trabalho o mais comum é o trabalho efetivo com 76.4% ( $n=188$ ). Por último, observa-se que a maioria dos inqueridos 66.7% ( $n=164$ ) está há menos de 6 anos a exercer funções na organização, sendo que a minoria 1.6% ( $n=4$ ) está há mais de 30 anos a exercer funções.

### **Tabela 1**

*Descrição sociodemográfica da amostra ( $n = 246$ )*

Variável	Resposta	<i>n</i>	%
Nacionalidade	Portuguesa	235	95.5
	Brasileira	10	4.1
	Suíça	1	.4
Sexo	Masculino	94	38.2
	Feminino	152	61.8

Habilitações académicas	Inferior a 9º ano	8	3.3
	9º ano	32	13.0
	12º ano	105	42.7
	Licenciatura	56	22.8
	Mestrado	38	15.4
	Doutoramento	7	2.8
Estado civil	Solteiro(a)	114	46.3
	Casado(a) ou em União de facto	120	48.8
	Divorciado(a) ou separado(a)	12	4.9
Nº de pessoas com quem habita	0	12	4.9
	1	45	18.3
	2	53	21.5
	3	83	33.7
	4	38	15.4
	5	11	4.5
	6	4	1.6
País onde exerce atividade	Portugal	210	85.4
	Outro	36	14.6
Setor de Atividade	Secundário	49	19.9
	Terciário	197	80.1
Carga horária	Tempo inteiro/ full time	206	83.7
	Tempo parcial/ part-time	20	8.1
	Horário variável	20	8.1
Regime de trabalho	Teletrabalho	12	4.9
	Presencial	199	80.9
	Misto	35	14.2
Situação contratual	Trabalhador Efetivo	188	76.4
	Trabalhador temporário	18	7.3
	Trabalhador independente	28	11.4
	Outro	12	4.9
Tempo na Organização	Menos de 1 ano	42	17.1
	Entre 1 e 2 anos	54	22.0
	Entre 3 e 5 anos	68	27.6
	Entre 6 e 10 anos	32	13.0
	Entre 11 e 15 anos	17	6.9
	Entre 16 e 20 anos	10	4.1
	Entre 21 e 25 anos	10	4.1
	Entre 25 e 30 anos	9	3.7
Mais de 30 anos	4	1.6	

## **Instrumentos**

Para recolha de dados foi utilizado um protocolo constituído por quatro instrumentos, sendo eles: o questionário sociodemográfico, a *Work Valences Scale* (WVS), a *Escala Brief Index of Affective Job Satisfaction* e a *Satisfaction With Life Scale*.

### ***Questionário sociodemográfico***

O questionário sociodemográfico construído e utilizado no presente estudo contou com questões relevantes para a investigação, foram colocadas questões como o sexo, a idade, a nacionalidade, o estado civil, o número de pessoas de coabitação, as habilitações académicas, a profissão, o país onde o participante exerce o seu trabalho, o tempo na organização, a carga horária, o regime de trabalho e a situação contratual (ver anexo I).

### ***Work Valences Scale***

Com o propósito de avaliar a variável das valências no trabalho foi utilizada a *Work Valences Scale* (WVS, Porfeli et al., 2012; versão portuguesa de Paquete, 2019) que é composta por quatro subescalas sendo elas a afetividade de trabalho positiva, exemplo: “Enquanto está a trabalhar com que frequência sente/ se sente feliz”; a afetividade de trabalho negativa, exemplo: “Enquanto está a trabalhar com que frequência sente/ se sente aborrecido(a)”; as expectativas de experiência de trabalho positivas, exemplo: “Enquanto está a trabalhar, com que frequência pensa que é tratado(a) de forma justa pelo seu patrão/chefe”; e as expectativas de experiências de trabalho negativas “Enquanto está a trabalhar, com que frequência pensa que fica muito cansado(a) no trabalho”. Cada uma das subescalas referidas é composta por sete itens, na qual os participantes irão responder através de uma escala tipo *Likert* que varia de 1 “nunca” a 5 “sempre”. As subescalas referidas são agrupadas em dois fatores inter-relacionados de segunda ordem, conhecidos como valências no trabalho positivas e valências no trabalho negativas. O *score* total de valências de trabalho

resulta da diferença entre a pontuação nas valências de trabalho negativas e a pontuação nas valências de trabalho positivas.

No que concerne às qualidades psicométricas, esta escala apresenta uma boa consistência interna para todas as subescalas: afetividade de trabalho positiva –  $\alpha = .88$ , afetividade de trabalho negativa –  $\alpha = .83$ ; expectativas de experiência de trabalho positivas –  $\alpha = .83$ , expectativas de experiências de trabalho negativas –  $\alpha = .72$ .

### ***Brief Index of Affective Job Satisfaction***

De forma a medir a satisfação com o trabalho foi utilizada a escala *Brief Index of Affective Job Satisfaction*, de Thomson e Phua (2012) que já foi utilizada em outros estudos na população portuguesa (e.g., Mota, 2021). Este instrumento é composto por quatro itens respondidos através de uma escala de Likert que varia de 1 “discordo totalmente” a 5 “concordo totalmente”, na qual a frase “Atualmente, sinto um verdadeiro prazer pelo trabalho que faço” corresponde ao primeiro item. Esta escala apresenta uma boa consistência interna com um Alfa de Cronbach de .88.

### ***Satisfaction With Life Scale***

Com o objetivo de medir a Satisfação com a vida foi utilizada a Satisfaction With Life Scale desenvolvida por Diener e já utilizado com amostras portuguesas (e.g., Chambel et al., 2016). Este instrumento apresenta cinco itens, no qual a frase “De muitas formas a minha vida está próxima do meu ideal” corresponde ao primeiro dos itens. Cada item é respondido utilizando uma escala de Likert que varia de 1 “discordo fortemente” a 7 “concordo fortemente”.

No que diz respeito ao índice de consistência interna este é adequado com um Alfa de Cronbach de .88.

## **Procedimento de recolha**

Para a realização deste estudo foram utilizadas as escalas anteriormente referidas e foi também criado um questionário sociodemográfico. As escalas foram aplicadas na versão do formulário eletrónico, através do Google Forms. O questionário foi compartilhado através de link, sendo ainda garantido o anonimato dos participantes e o uso dos dados exclusivos para o estudo. Os participantes que aceitaram participar foram então submetidos à realização do questionário.

O questionário manteve-se aberto até ao final de janeiro de 2024, depois dessa data passou-se à análise da informação recolhida através do programa IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 28.

## **Resultados**

### **Análises Descritivas**

Nesta secção, serão revelados os resultados da pesquisa, considerando as variáveis estudadas, mais concretamente as valências positivas (afetividade positiva e expectativa positiva), as valências negativas (afetividade negativa e expectativa negativa), a satisfação com o trabalho e a satisfação geral com a vida.

Na Tabela 2, no que concerne às valências os participantes parecem sentir quase sempre afetividade positiva em relação ao seu trabalho (Média = 3.69; DP= 0.75) e ter expectativa positiva em relação ao seu trabalho (Média = 3.80; DP = 0.71). Os dados indicam ainda que os participantes parecem quase nunca sentir afetividade negativa (Média = 1.95; DP = 0.68) e quase nunca ter expectativas negativas (Média = 2.30; DP = 0.68). De uma forma geral, verifica-se que os participantes parecem ter mais frequentemente valências positivas (Média = 3.75; DP = 0.68) e menos frequentemente valências negativas (Média = 2.12; DP = 0.60) no seu trabalho.

Por fim, no que diz respeito à satisfação com o trabalho, os participantes parecem estar satisfeitos com o mesmo (Média = 3.68; DP = 0.94), contudo no que diz respeito à satisfação geral com a vida, os participantes não parecem satisfeitos ou insatisfeitos com a sua vida de uma forma geral, parecendo ter uma percepção neutra (Média = 4.58; DP = 1.28).

Através da Tabela 2, examina-se que os valores de assimetria e curtose são considerados valores que não se desviam severamente de uma distribuição normal em todas as variáveis (Kline, 2023). Desta forma, parece reunir-se a condição para a utilização de testes paramétricos.

**Tabela 2**

*Análise descritiva das variáveis em estudo*

	Média	DP	Assimetria	Curtose	Amplitude	Mínimo	Máximo
Afetividade positiva	3.69	0.75	-0.37	-0.07	3.57	1.43	5.00
Afetividade negativa	1.95	0.68	0.95	1.22	4.00	1.00	5.00
Expectativa Positiva	3.80	0.71	-0.54	0.22	3.71	1.29	5.00
Expectativa Negativa	2.30	0.68	0.54	0.22	3.71	1.00	4.71
Valências Positivas	3.75	0.68	-0.44	-0.02	3.64	1.36	5.00
Valências Negativas	2.12	0.60	0.85	1.07	3.71	1.00	4.71
Satisfação com o Trabalho	3.68	0.94	-0.66	-0.08	4.00	1.00	5.00
Satisfação geral com a vida	4.58	1.28	-0.57	-0.10	6.00	1.00	7.00

*Nota: DP = Desvio Padrão*

A Tabela 3 correlaciona as variáveis estudadas e as variáveis demográficas. No que concerne à afetividade verifica-se uma relação positiva significativa entre a afetividade positiva e as habilitações académicas ( $r = .15, p < .05$ ) e uma relação negativa significativa entre as valências negativas e as habilitações académicas ( $r = -.14, p < .05$ ). Por sua vez a expectativa positiva apresenta uma relação significativa e positiva com as habilitações académicas ( $r = .18, p < .01$ ) e uma relação negativa e significativa com o tempo na organização ( $r = -.16, p < .05$ ). Verifica-se que as valências positivas se relacionam de forma positiva e significativa com as habilitações académicas ( $r = .17, p < .01$ ) e de forma negativa e significativa com o tempo na organização ( $r = -.15, p < .05$ ). Em contrapartida as valências negativas não se relacionam com as variáveis demográficas.

Em relação à satisfação com o trabalho (ver Tabela 3) verifica-se que esta se relaciona positiva e significativamente com a afetividade positiva ( $r = .66, p < .01$ ), com a expectativa positiva ( $r = .68; p < .01$ ) e com as valências positivas ( $r = .71, p < .01$ ). A satisfação no trabalho (ver Tabela 3) relaciona-se ainda negativa e significativamente com a afetividade negativa ( $r = -.39, p < .01$ ), com a expectativa negativa ( $r = -.25, p < .01$ ) e com as valências negativas ( $r = -.36, p < .01$ ).

Por sua vez, tal como se pode verificar na Tabela 3, a satisfação com a vida também se relaciona de forma positiva e significativa com afetividade positiva ( $r = .43, p < .01$ ), com a expectativa positiva ( $r = .34, p < .01$ ) e com as valências positivas ( $r = .41, p < .01$ ). No que diz respeito às valências negativas verifica-se uma relação negativa e significativa ( $r = -.32, p < .01$ ), sendo que tanto a afetividade negativa ( $r = -.38, p < .01$ ) como a expectativa negativa ( $r = -.19, p < .01$ ) se relacionam de forma negativa e significativa.

Por fim, conforme é possível observar na Tabela 3, no que diz respeito à satisfação com o trabalho e a satisfação geral com a vida verifica-se uma relação positiva e significativa ( $r = .30, p < .01$ ).

**Tabela 3***Correlações entre as variáveis demográficas e a variáveis de estudo*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Sexo											
2. Idade	0.00										
3. Habilitações Académicas	0.22*	-0.13									
4. Tempo na organização	-0.06	0.58**	-0.13*								
5. Afetividade Positiva	-0.05	-0.08	0.15*	-0.11							
6. Afetividade Negativa	0.06	0.04	-0.14*	0.05	-5.56**						
7. Expectativa positiva	-0.10	-0.03	.0.18**	-0.16*	0.74**	-0.52**					
8. Expectativa Negativa	0.12	0.08	-0.06	0.10	-0.40**	0.56**	-0.46**				
9. Valências Positivas	-0.08	-0.06	0.17**	-0.15*	0.94**	-0.58**	0.93**	-0.46**			
10.Valências Negativas	0.10	0.07	-0.11	0.09	-0.55**	0.88**	-0.56**	0.88**	-0.59**		
11. Satisfação com o Trabalho	-0.05	-0.01	0.07	-0.10	0.66**	-0.39**	0.68**	-0.25**	0.71**	-0.36**	
12. Satisfação geral com a vida	-0.11	-0.01	0.11	0.03	0.43**	-0.38**	0.34**	-0.19**	0.41**	-0.32**	0.30**

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

Através do T-Test verificou-se que não há diferenças significativas ( $p > .05$ ) nas variáveis em estudo em função do país onde trabalham os participantes (Portugal ou exterior). Como se pode ver na Tabela 4, os participantes parecem apresentar diferenças significativas em função da carga horária ( $F = 3.01$ ;  $p < .05$ ). Mais precisamente o tempo parcial difere do horário variável, percebe-se que os colaboradores com horário variável parecem mais satisfeitos com o trabalho, por outro lado os trabalhadores a tempo parcial estão menos

satisfeitos com o trabalho. No que diz respeito ao regime de trabalho, o trabalho misto difere significativamente do teletrabalho e dos trabalhadores presenciais ( $F = 3.29; p < .05$ ). Os trabalhadores em regime misto parecem mais satisfeitos e os trabalhadores em teletrabalho menos satisfeitos.

**Tabela 4**

*Relação entre a Satisfação no trabalho com a carga horária e o regime de trabalho*

			<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Satisfação com o trabalho	Carga Horária	Tempo inteiro	3.68	0.92	3.01	0.05
		Tempo parcial	3.31	1.04		
		Horário variável	4.04	.95		
	Regime de trabalho	Teletrabalho	3.35	0.99	3.29	0.04
		Presencial	3.64	0.94		
		Misto	4.01	0.85		

Nota: M = Média; DP = desvio padrão; F = Anova; p = significância

#### **Análise das Questões de Investigação**

De forma a investigar a presença de efeitos de mediação, na análise dos dados foi utilizada a macro *Process v3.5* no software *SPSS IBM Statistics 26.0*. O Modelo 4 (Hayes, 2013) foi o escolhido para a execução da macro *PROCESS*. Com a intenção de avaliar as questões de mediação, foram utilizadas 5000 amostras *bootstrap*, com um intervalo de confiança *bootstrap* corrigido a 95%, para todos os efeitos indiretos.

O modelo presente na Figura 1 analisa as valências positivas como variável independente, a satisfação no trabalho como variável mediadora e a satisfação geral com a vida como variável dependente. Verifica-se uma relação positiva e significativa entre as valências positivas e a satisfação com o trabalho ( $\beta = .71; p < .01$ ), e entre as valências positivas e a satisfação geral com a vida ( $\beta = .40; p < .01$ ). Contudo, ao contrário do

esperado, a satisfação no trabalho não se relaciona significativamente com a satisfação Geral com a vida ( $\beta = .02; p > .05$ ).

Por sua vez o modelo da Figura 2 analisa as valências negativas como variável independente, a satisfação no trabalho como variável mediadora e a satisfação geral com a vida como variável dependente. Verifica-se uma relação negativa significativa entre as valências negativas e a satisfação no trabalho ( $\beta = -.36; p < .01$ ), bem como entre as valências negativas e a satisfação geral com a vida ( $\beta = -.32; p < .01$ ). Adicionalmente, a satisfação no trabalho relaciona-se significativamente com a satisfação geral com a vida ( $\beta = .21; p < .01$ ).

Considerando a questão de investigação “*De que forma as valências do trabalho se relacionam com a satisfação no trabalho?*”, os resultados deste estudo sugerem que quanto mais valências de trabalho positivas mais satisfeitas as pessoas estarão com o seu trabalho. Por outro lado, quanto mais valências negativas as pessoas percebem, menos satisfeitas estarão no trabalho.

No que concerne à questão de investigação “*De que forma as valências de trabalho se relacionam com a satisfação geral com a vida?*”, verifica-se que enquanto as valências positivas parecem contribuir para mais satisfação geral com a vida, as valências negativas parecem contribuir para diminuir a satisfação geral com a vida.

Por fim, no que diz respeito à questão de investigação “*Que relação existe entre a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida?*”, os resultados da presente investigação parecem sugerir que a satisfação no trabalho possa estar positivamente relacionada com a satisfação geral com a vida, considerando os resultados obtidos na Tabela 3. No entanto, quanto a relação entre estas variáveis é analisada num modelo mais complexo, onde se introduz a variável valências positivas (Figura 1), a existência de uma relação significativa entre a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida deixa de ser suportada. Porém, considerando os resultados apresentados na Figura 2, verifica-se que num

modelo mais complexo, onde se introduz a variável valências negativas, a relação entre satisfação no trabalho e satisfação geral com a vida é positiva e significativa.

### Figura 1

*Coefficientes para o modelo proposto com as Valências Positivas como variável independente*



### Figura 2

*Coefficientes para o modelo proposto com as Valências Negativas como variável independente*



## Discussão

Este estudo teve como objetivo relacionar as valências de trabalho, a satisfação com o trabalho e a satisfação geral com a vida em trabalhadores por conta de outrem do setor privado. Desta forma respondeu-se a três questões de investigação, sendo elas: Q1) “De que forma as valências de trabalho se relacionam com a satisfação no trabalho?”, Q2) “De que forma as valências de trabalho se relacionam com a satisfação geral com a vida?”, e Q3) “Que relação existe entre a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida?”.

Através da análise estatística foi possível assumir como as três variáveis estudadas se relacionam entre si. Respondendo à primeira questão de investigação que procurar perceber como se relacionam as valências de trabalho com a satisfação no trabalho verifica-se que as

valências positivas contribuem para uma maior satisfação no trabalho e por sua vez as valências negativas contribuem para uma menor satisfação no trabalho. O estudo de Sandrin et al. (2020) apoia os resultados obtidos no sentido em que o seu estudo demonstrou que os colaboradores se empenham mais, estão mais concentrados, têm menos intenções de *turnover* e menos absentismo quando revelam afetos positivos, sugerindo assim que as valências positivas se relacionam com a satisfação no trabalho. Oliver (1997) apresenta nos seus estudos que os colaboradores que apresentam valências de trabalho negativas apresentam mais stress e mais indicadores de *Burnout*, comprovando assim que as valências negativas se relacionam negativamente com a satisfação no trabalho.

Na segunda questão, procurou-se perceber como se relacionam as valências de trabalho com a satisfação geral com a vida. Através da análise realizada percebe-se que as valências positivas contribuem para uma maior satisfação geral com a vida e que as valências negativas contribuem para uma menor satisfação geral com a vida. A literatura apoia este resultado, uma vez que a percepção de valências positivas no trabalho são associadas a um maior equilíbrio entre o papel profissional e o pessoal, que por sua vez resulta numa maior satisfação geral com a vida (Timms et al., 2015).

Por último, na terceira questão pretendeu-se estudar a relação existente entre a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida. Os resultados do presente estudo permitiram verificar que quando analisadas as variáveis num modelo mais simples, onde se analisa somente a relação direta entre estas, existe uma relação positiva e significativa. Contudo, curiosamente, quando utilizado um modelo mais complexo, em que se considera as valências positivas como variável independente, a satisfação no trabalho como variável mediadora e a satisfação geral com a vida como variável dependente, essa relação deixa de ser significativa. Porém, quando se considera as valências negativas como sendo a variável independente é verificada uma relação significativa. Um vasto número de autores sustenta a

relação entre a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida, como é o caso de Judge e Watanabe (1933) que afirmam que estar satisfeito no trabalho contribui para estar satisfeito com a vida e vice-versa. Timms et al. (2015) e Sandrine et al. (2020) também suportam estes resultados no sentido em que associam que fatores do trabalho, como o horário flexível e o trabalho remoto, facilitam a vida pessoal do colaborador o que por sua vez diminui o conflito entre trabalho e família e aumenta quer a satisfação com o trabalho quer a satisfação geral com a vida. Na literatura não foram encontrados estudos a analisar as valências de trabalho e a sua relação com a satisfação no trabalho nem com a satisfação geral com a vida, contudo pode-se concluir neste estudo que os fatores negativos parecem ter mais peso na explicação desta relação do que os fatores positivos, o que levou a satisfação no trabalho a apresentar-se como uma variável mediadora entre as valências negativas e a satisfação geral com a vida e o mesmo não ter sucedido com as valências positivas.

## **Conclusão**

O trabalho é uma atividade essencial à maioria dos indivíduos, sendo um tema abordado ao longo de toda a vida. A importância do trabalho vai além da remuneração financeira, podendo gerar realização pessoal, desenvolvimento profissional, integração social, contribuição na sociedade e sentido de identidade.

Com o objetivo de ampliar o entendimento sobre as valências de trabalho este estudo procurou perceber como esta variável se relaciona com a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida, sendo um estudo relevante uma vez que o tema das valências de trabalho em trabalhadores é relativamente recente.

Com base nos resultados deste estudo, verificou-se que as valências positivas se relacionam positivamente com a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida e que as valências negativas relacionam-se negativamente com a satisfação no trabalho e a satisfação geral com a vida.

Relativamente ao quesito limitações, este estudo assim como os demais passou por algumas limitações que devem ser levadas em consideração num estudo futuro.

A primeira limitação consiste no tipo de amostra, pois foi utilizada uma amostragem não aleatória de conveniência, o que faz com que a amostra não seja representativa de um todo geral, pois por exemplo, o estudo foi partilhado no Norte de Portugal e não no Sul, o que leva a que os resultados abordem mais os nortenhos do que a restante população portuguesa.

A segunda limitação reside no facto de ser um estudo transversal uma vez que não permite perceber as oscilações das relações entre as variáveis estudadas ao longo do tempo.

A terceira limitação recai no facto de serem utilizadas medidas de autorrelato e desta forma os participantes podem ou não ter fornecido respostas autênticas.

Por fim, a última limitação percebida é referente à falta de homogeneidade da amostra, verificada em vários aspetos como o género, a nacionalidade, o setor de atividade, a situação contratual entre outros.

Ainda que com algumas limitações, este estudo teve um importante contributo uma vez que abordou uma variável pouco estudada em adultos – as valências de trabalho – e a sua relação com variáveis mais estudadas como a satisfação que vai ter sempre um destaque no mundo da Psicologia e, em particular, na Psicologia do Trabalho e das Organizações. Espera-se com este estudo demonstrar a importância das valências de trabalho para a satisfação, bem como estimular à promoção de valências positivas e diminuição das valências negativas no ambiente de trabalho.

## Referências

- Acto, S. H. (2017). *Condições de Trabalho e Satisfação com a Vida: O Papel Mediador da Satisfação com os Papéis de Vida numa Amostra de Enfermeiros* [Tese de Mestrado, Universidade de Lisboa.] Repositório da Universidade de Lisboa.  
<http://hdl.handle.net/10451/28728>
- Araújo, A. M. (2009). *Antecedentes, dinâmica e consequentes do desenvolvimento vocacional na infância* [Tese de Doutoramento. Universidade do Minho].  
Repositório da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/10047>
- Chambel, M. J., Lopes, S., & Batista, J. (2016). The effects of temporary agency work contract transitions on well-being. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(8), 1215-1228. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1158-y>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4th ed.). Manole.
- Day, R. L. (1987). Relationships between life satisfaction and consumer satisfaction. *Marketing and quality-of-life interface*, 289-311.
- DeNeve, K.m., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.  
[https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2009). Subjective Well-Being: The science of happiness and life satisfaction. In Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (Eds.), *The handbook of positive psychology*. New York: Oxford University.

<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>

- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33(2), 138–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.33.2.138>
- Fortin, M. F., Côté, J., & Filion, F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Lusodidacta.
- Frisch, M. B. (2000). Improving mental and physical health care through quality of life therapy and assessment. *Advances in quality of life theory and research*, 207-241. [https://doi.org/10.1007/978-94-011-4291-5\\_10](https://doi.org/10.1007/978-94-011-4291-5_10)
- Jarosz, E. (2022). What makes life enjoyable at an older age? Experiential wellbeing, daily activities, and satisfaction with life in general. *Aging & Mental Health*, 26(6), 1242-1252. <https://doi.org/10.1080/13607863.2021.1916879>
- Joia, L. C., Ruiz, T., & Donalísio, M. R. (2007). Condições associadas ao grau de satisfação com a vida entre a população de idosos. *Revista de Saúde Pública*, 41(1), 131-138.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- Hayes, A.F. (2013), *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process*, Guilford Publications, New York.
- Headey, B. W., & Wearing, A. J. (1992). *A Theory of Subjective Well-Being*. Melbourne: Longman Cheshire.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. *Organisational behaviour*. (6th Ed.). London: Pitman Publishing. 2004.

- Lima, B. C. (2019). Inteligência emocional e satisfação no trabalho. [Trabalho de Conclusão de Graduação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. UFRGS Repositório Digital. <http://hdl.handle.net/10183/198029>
- Locke, E. A. (1995). The micro-analysis of job satisfaction: Comments on Taber and Alliger. *Journal of Organizational Behavior*, 123-125.  
<https://www.jstor.org/stable/3004080>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Martins, M. C. F. (1984). *Satisfação no trabalho: elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação*. [Dissertação de Mestrado, Brasília: Universidade de Brasília].
- Mota, T. S. C. G. (2021). *Liderança e satisfação no trabalho e carreira: Uma análise no sector da saúde* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Europeia.  
<http://hdl.handle.net/10400.26/36629>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Paquete, M. F. P. A. (2019). Propriedades psicométricas da Work Valences Scale com crianças portuguesas: Estudo preliminar. [Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense]. Disponível no Repositório UPT. <http://hdl.handle.net/11328/2703>
- Pilatti, L. A. (2012). Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. *Revista brasileira de qualidade de vida*, 4(1).  
<http://dx.doi.org/10.3895/S2175-08582012000100003>
- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction? *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152.  
<https://doi.org/10.1080/17439760701756946>

- Porfeli, E., Ferrari, L., & Nota, L. (2013). Work valence as a predictor of academic achievement in the family context. *Journal of Career Development, 40*(5), 371-389. <https://doi.org/10.1177/0894845312460579>
- Porfeli, E. J., Lee, B., & Weigold, K. I. (2011). A multidimensional measure of work valences. *Journal of Vocational Behaviour, 80*, 340-350. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.004>
- Porfeli, E. J., & Mortimer, J. T. (2010). Intrinsic work value–reward dissonance and work satisfaction during young adulthood. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 507-519. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.004>
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamento Organizacional* (11th ed.). Pearson Prentice Hall
- Rojas, M. Life satisfaction and satisfaction in domains of life: is it a simple relationship?. *J Happiness Stud 7*, 467–497 (2006). <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9009-2>
- Sandrin, E., Morin, A. J., Fernet, C., & Gillet, N. (2020). A Longitudinal Person-Centered Perspective on Positive and Negative Affect at Work. *The Journal of Psychology, 154*(7), 499-532. <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1781033>
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators research, 5*, 475-492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Silva, C. I. N. P., & Potra, T. M. F. S. (2021). Avaliação da satisfação profissional dos enfermeiros por áreas de prestação de cuidados. *Revista da Escola de Enfermagem da USP, 55*. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020013203730>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnostico e de Gestão. *Artmed*.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (3<sup>a</sup> ed). Sage.

- Stevanovic, P. (2011). *Professional and personal lives of psychologists: Spillover, family functioning, and life satisfaction*. [Dissertação de doutoramento não publicada].  
Universidade de Chicago.
- Stubbe, J. H., Posthuma, D., Boomsma, D. I., de Geus, E. J. C. (2005). Heritability of life satisfaction in adults: a twin-family study. *Psychological Medicine*, 35, 1581–1588.  
<https://doi.org/10.1017/S0033291705005374>
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., Lo, D. (2015). Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 83–103.  
doi:10.1111/1744- 7941.12030
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307.  
<https://doi.org/10.1177/10596011111434201>

---

# **Anexos**

---

## Anexo I

### Questionário Sociodemográfico

Qual o seu sexo?

- Feminino                       Masculino

Qual a sua idade? \_\_\_\_\_

Qual a sua nacionalidade? \_\_\_\_\_

Qual o seu estado civil?

- Solteiro(a)                       Casado(a) ou em União de facto  
 Divorciado(a) ou separado(a)                       Viúvo(a)

Com quantas pessoas vive? \_\_\_\_\_

Quais as suas habilitações académicas?

- Inferior a 9ºano                       9ºano                       12ºano  
 Licenciatura                       Mestrado                       Doutoramento

Qual a sua profissão? \_\_\_\_\_

Em que país exerce o seu trabalho? \_\_\_\_\_

Há quanto tempo exerce funções na atual instituição, em anos? (caso não tenha ainda completado um ano, coloque zero seguido do número e meses – ex, se tem 3 meses de experiência, coloque 03) \_\_\_\_\_

Qual a sua carga horária semanal?

- Tempo inteiro/ full time                       Tempo parcial/ part-time  
 Horário variável

Qual o seu regime de trabalho?

- Teletrabalho                       Presencial                       Misto

Qual a sua situação contratual?

- Trabalhador efetivo  
 Trabalhador temporário (ex.: Outsourcing/Agência)  
 Trabalhador independente (ex.: Prestador de serviços)  
 Trabalhador de plataformas (ex.: Uber, Glovo)  
 Outros

## Anexo II

### Escala de Valências de Trabalho (Porfeli, 2011; adaptado por Paquete, 2019)

#### *Afetividade de Trabalho Positiva e Negativa*

Por favor, leia cada afirmação que se segue e pense no que habitualmente sente quando vai trabalhar. Responda com base na opção que melhor se adequa a si.

*Enquanto está a trabalhar, com que frequência sente / se sente...*

(Afetividade de Trabalho Positiva)

		1 Nunca	2 Quase nunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	Feliz					
2	Amor					
3	Orgulhoso(a)					
4	Grato(a)					
5	Satisfeito(a)					
6	Realizado(a)					
7	Seguro(a)					

(Afetividade de Trabalho Negativa)

		1 Nunca	2 Quase nunca	3 Às vezes	4 Quase sempre	5 Sempre
1	Aborrecido(a)					
2	Triste					
3	Desgostoso(a)					
4	Sozinho(a)					
5	Derrotado(a)					
6	Ódio					
7	Envergonhado(a)					

*Expectativas de Experiências de Trabalho*

*Enquanto está a trabalhar, com que frequência pensa que....*

(Expectativas de experiência de trabalho positivas)

		<b>1</b> Nunca	<b>2</b> Quase nunca	<b>3</b> Às vezes	<b>4</b> Quase sempre	<b>5</b> Sempre
1	É tratado(a) de forma justa pelo seu patrão/chefe					
2	Está realmente interessado(a) no seu trabalho					
3	Tem um trabalho muito bom					
4	Faz parte de algo importante					
5	É tratado(a) com respeito					
6	É reconhecido(a) pelo seu trabalho					
7	Tem boas relações com os outros					

(Expectativas de Experiência de Trabalho Negativas)

		<b>1</b> Nunca	<b>2</b> Quase nunca	<b>3</b> Às vezes	<b>4</b> Quase sempre	<b>5</b> Sempre
1	Fica muito cansado(a) no trabalho					
2	É maltratado(a) no trabalho					
3	Tem dificuldade em seguir todas as regras no trabalho					
4	Tem um patrão/chefe excessivamente exigente e controlador					
5	Tem um trabalho que condiciona a sua vida pessoal					
6	É tratado(a) como uma pessoa pouco importante					
7	Tem um trabalho que interfere com outras partes da sua vida adulta					

### Anexo III

#### Escala Brief Index of Affective Job Satisfaction

Este instrumento é composto por quatro itens que são respondidos através de uma escala de Likert de cinco pontos, desde 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente.

Com base no seu trabalho atual, indique em que medida concorda ou discorda com as afirmações que se seguem.

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo
- 3- Não concordo nem discordo
- 4- Concordo
- 5- Concordo totalmente

1	Atualmente, sinto um verdadeiro prazer pelo trabalho que faço.	1	2	3	4	5
2	Atualmente, gosto mais do meu trabalho do que é comum as pessoas gostarem.	1	2	3	4	5
3	Atualmente, a maioria dos dias sinto entusiasmo pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5
4	Atualmente, sinto-me relativamente satisfeito(a) com o meu trabalho.	1	2	3	4	5

## Anexo IV

### Satisfação com a vida

Nesta secção encontra-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua vida em geral. Por favor, leia cada frase atentamente e assinale o quanto concorda com cada frase em relação à **sua vida de um modo geral**.

		<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>Concordo fortemente</span> <span>Concordo</span> <span>Concordo ligeiramente</span> <span>Não concordo nem discordo</span> <span>Discordo ligeiramente</span> <span>Discordo</span> <span>Discordo fortemente</span> </div>						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	De muitas formas a minha vida está próxima do meu ideal.							
2.	As minhas condições de vida são excelentes.							
3.	Estou satisfeito com a minha vida.							
4.	Até agora tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida.							
5.	Se pudesse viver a minha vida novamente, não mudaria quase nada.							