



## Satisfação laboral e felicidade: Um estudo comparativo entre portugueses e brasileiros

CibeleSatuf<sup>1,a</sup>, Inês Pires dos Reis<sup>b</sup>

Universidade Federal de Minas Gerais<sup>a</sup>, Belo Horizonte, Brasil, Universidade da Beira Interior, Covilhã, Portugal<sup>b</sup>

### Palavras-chave:

satisfação laboral;  
felicidade;  
comparação Portugal-Brasil.

### Resumo

Podemos dizer que a satisfação laboral influencia a felicidade através da generalização das emoções do trabalho para a vida fora deste. O objetivo deste artigo foi investigar e comparar a relação entre satisfação laboral e felicidade em portugueses e brasileiros. Participaram desta investigação 1015 sujeitos, 381 (37.5%) portugueses e 634 (62.5%) brasileiros. Os resultados indicaram diferenças estatisticamente significativas entre as dimensões da satisfação laboral - satisfação com o salário e satisfação com as promoções - e entre a dimensão “emoções positivas”, componente da felicidade; maior magnitude na correlação entre as variáveis nos brasileiros e que entre estes o impacto da satisfação laboral na felicidade foi maior. Como aplicação prática, os resultados indicaram que as práticas de gestão de pessoas voltadas para a manutenção da satisfação laboral possuem relevância na promoção da felicidade nas duas populações, apesar das singularidades encontradas. Consideraram-se, ainda, algumas limitações e direções para futuras investigações.

### Job satisfaction and happiness: A comparative study between Portuguese and Brazilians

### Keywords:

job satisfaction;  
Happiness;  
Portugal-Brazil comparison.

### Abstract

One can say that job satisfaction influences happiness through the generalization of emotions, from work to life outside of work. The objective of this article was to investigate and compare the relationship between job satisfaction and happiness, between Portuguese and Brazilians. A total of 1,015 subjects participated in this study, 381 (37.5%) Portuguese and 634 (62.5%) Brazilians. Results indicated statistically significant differences between the dimensions of job satisfaction - satisfaction with salary and satisfaction with promotions - and “positive emotions”, a component of happiness. The correlation between these variables was stronger for Brazilians, and the impact of job satisfaction on happiness was higher for them as well. In practical application, the results indicated that personnel management policies emphasizing job satisfaction could potentially lead to improvements in levels happiness in both populations, despite the singularities found. We also considered some limitations and directions for future investigations.

### Satisfacción laboral y felicidad: Un estudio comparativo entre portugueses y brasileiros

### Palabras claves:

satisfacción laboral;  
felicidad;  
comparación Portugal-Brasil.

### Resumen

Podemos decir que la satisfacción laboral influencia a la felicidad a través de la generalización de las emociones del trabajo para la vida fuera de este. El objetivo de este artículo es investigar y comparar la relación entre satisfacción laboral y felicidad en portugueses y brasileños. Participaron de esta investigación 1015 sujetos, 381 (37.5%) portugueses y 634 (62.5%) brasileños. Los resultados indicaron diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral –satisfacción con el sueldo y satisfacción con las promociones– y entre la dimensión “emociones positivas”, componente de la felicidad; mayor magnitud en la correlación entre las variables entre los brasileños y que entre estos el impacto de la satisfacción laboral en la felicidad fue mayor. Como aplicación práctica, los resultados indicaron que las prácticas de gestión de personas orientadas para la mantención de la satisfacción laboral poseen relevancia en la promoción de la felicidad en las dos poblaciones, a pesar de las singularidades encontradas. Todavía se consideran algunas limitaciones y direcciones para futuras investigaciones.

<sup>1</sup> Endereço para correspondência:

Universidade Federal de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Av. Antônio Carlos, 6627, Pampulha, 31270-90, Belo Horizonte, MG - Brasil. E-mail: [cibelesatuf@gmail.com](mailto:cibelesatuf@gmail.com). Bolsista FAPEMIG.

*Nota das autoras:* A base de dados utilizada para elaboração deste artigo encontra-se situada no âmbito do projeto de investigação intitulado “Saúde, bem-estar e felicidade ao longo do ciclo de vida PT/BR”, desenvolvido por professores do Departamento de Psicologia e Educação da Universidade da Beira Interior (UBI), em Portugal, e do qual as autoras fizeram parte.

Como citar este artigo:

Satuf, C., & Reis, I., P. (2017). Satisfação laboral e felicidade: um estudo comparativo entre portugueses e brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 201-209. doi: 10.17652/rpot/2017.4.13876

O trabalho pode ser considerado como um dos elementos de valor mais relevante na sociedade, pois, além de possibilitar a subsistência econômica, é um meio de conferir identidade e reconhecimento às pessoas, viabilizando a percepção de sentido em suas vidas (Bitencourt, Onuma, Piccinini, Moreira, & Severo, 2014). O mundo do trabalho ocupa um papel de extrema importância na busca do homem por sua sobrevivência, dignidade e felicidade social, tornando-se um ponto de mediação entre o homem e a natureza (Antunes, 2009). Ainda segundo Antunes, é essencial que o trabalho produza um efeito emancipador, através da realização de uma atividade laboral significativa e autodeterminada e não de alienação e infelicidade, que podem resultar da ruptura na relação entre o sujeito e o resultado que ele percebe de seu trabalho e, consequentemente, na perda da sua percepção de utilidade social.

Ao considerarmos a população adulta e ativa, é esperado que a satisfação no trabalho e a felicidade estejam conectadas, já que as atividades laborais costumam ocupar mais de um terço do dia de um adulto e correspondem a mais da metade das horas em que ele está acordado (Judge & Klinger, 2008). Podemos dizer que a satisfação no trabalho influencia a felicidade por meio da generalização das emoções do trabalho para a vida fora deste e de atitudes decorrentes do trabalho (Locke, 1976). Os principais modelos teóricos que explicam esta relação estão centrados nas abordagens *bottom-up* e *top-down* (Chmiel, Brunner, Martin, & Schalke, 2012; Dabke, 2014; Freire, Zenhas, Tavares, & Iglésias, 2013; Loewe, Bagherzadeh, Araya-Castillo, Thieme, & Batista-Foguet, 2014). Segundo a abordagem *bottom-up*, o bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida e a felicidade são desenvolvidos através da avaliação de satisfação com domínios específicos, como o trabalho e a família, de modo que quanto mais domínios forem avaliados como satisfatórios, maior será a percepção de felicidade. Adicionalmente, os fatores mais valorizados pelo indivíduo serão aqueles que exercerão maior influência nesta relação (Loewe et al., 2014). Já a abordagem *top-down* preconiza que as pessoas possuem uma predisposição para interpretar as experiências e acontecimentos de vida de maneira positiva ou negativa.

Neste sentido, diversos investigadores conduziram estudos que visavam analisar de maneira empírica a relação entre estas variáveis. Segundo Ryff (2014) as experiências relacionadas ao trabalho consistem em um dos mais fortes preditores da felicidade e bem-estar entre trabalhadores mais velhos. Bowling, Eschleman e Wang (2010) realizaram uma meta-análise em que confirmaram a relação entre felicidade e satisfação laboral global, satisfação com a natureza do trabalho, com os colegas e com a supervisão. Nos estudos conduzidos por de Guzman, Largo, Mandap e Muñoz (2014), os autores também confirmaram a relação entre satisfação no trabalho e felicidade. D'raven e Pasha-Zaidi (2014) realizaram uma investigação com estudantes universitários e identificaram que a melhor maneira de ser feliz consistia em encontrar um trabalho do qual gostassem e que estivesse relacionado com suas habilidades. Em uma pesquisa na qual participaram 386 trabalhadores peruanos, Maldonado (2013) verificou forte correlação entre a satisfação laboral e a felicidade. Resultados semelhantes foram encontrados por Eren e Aşıcı (2017), Liu, Zhang, Chang, e Wang (2017), Martínez-Martí e Ruch (2017), Satuf et al. (2016), Singha e Raychaudhuri (2016), Doğan, Deniz, Odabaş, Özyeşil e Özgirgin (2012), Arslan e Acar (2013), Dabke (2014), Haar, Russo, Suñe e Ollier-Malaterre (2014).

Podemos conceituar a felicidade como um construto formado por diversas dimensões e que compreende fatores cognitivos e emocionais (Hills & Argyle, 2001). Segundo Delle Fave, Brdar, Freire, Vella-Brodrick e Wissing (2011), a felicidade deve ser analisada pelo

ponto de vista do contexto e do conteúdo. O primeiro refere-se aos domínios de vida associados a ela, como os laços interpessoais, as relações íntimas significativas e interações com amigos. O conteúdo envolve os domínios hedônico e eudaimônico e reflete a percepção de harmonia interior, a autoaceitação, serenidade e sentimento de equilíbrio. As concepções eudaimônicas se concentram no conteúdo da vida e nos processos envolvidos em viver bem, e constituem a base conceitual do bem-estar psicológico, ao passo que as concepções hedônicas de bem-estar enfocam um resultado específico, a saber, a obtenção de um afeto positivo e uma ausência de dor ou sofrimento, sendo a base conceitual do bem-estar subjetivo (Ryan, Huta, & Deci, 2013). A definição de felicidade proposta por Schueller e Seligman (2010) também perpassa a combinação dos domínios eudônico e eudaimônico. Segundo estes autores, o caminho para a felicidade passa pelas emoções positivas, pelo envolvimento e pelo significado, de modo que cada um deles não é suficiente ou redundante, sendo necessário que todos sejam contemplados para se atingir a felicidade. O trabalho empírico por eles desenvolvido demonstrou que essas vias são realmente distintas, sendo cada um desses caminhos um preditor único da felicidade, estando a presença de todos os três associada aos mais altos níveis de satisfação com a vida.

Deci e Ryan (2008) propõem uma abordagem da felicidade com base na corrente eudaimônica, que compreende o processo de realização e preenchimento das virtudes que possibilitariam ao ser humano atingir o desenvolvimento pleno de seu potencial. O modelo precursor utilizado nesta concepção foi desenvolvido por Carol Ryff e engloba por seis dimensões: auto aceitação, relações positivas com os outros, autonomia, domínio do ambiente, propósitos de vida e crescimento pessoal (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008). Para Veenhoven (2008), a felicidade pode ser entendida como sinônimo de satisfação com a vida e do conceito de bem-estar subjetivo. Porém, o autor não vê a satisfação com a vida como uma mera avaliação cognitiva, mas como um julgamento global da vida com base em duas fontes de informação: a comparação cognitiva com os padrões de uma vida agradável (contentamento) e as informações afetivas sobre como a pessoa se sente na maior parte do tempo (afeto hedônico). É importante salientar, contudo, que a definição da felicidade enquanto construto empírico é marcada por uma multiplicidade de significados, dificultando a obtenção de um consenso quanto à sua definição. Destarte, o conceito pode assumir o modo como avaliamos a vida como um todo e seus componentes, bem como compreender o resultado do equilíbrio entre os afetos positivo e negativo (Agbo & Ome, 2017; Freire et al., 2013).

Segundo Filiz (2014), a satisfação laboral pode ser definida como o estado emocional positivo que resulta da avaliação das experiências de trabalho, ao passo que a insatisfação no trabalho reflete uma atitude negativa do trabalhador em relação ao seu emprego. O autor ressalta que toda tendência emocional e comportamental de uma pessoa em relação ao seu trabalho resultaria em uma atitude positiva ou negativa. Schlett e Ziegler (2014) definem a satisfação no trabalho como o resultado da avaliação cognitiva e afetiva que o indivíduo faz acerca de seu ofício. A satisfação no trabalho, também considerada um construto multidimensional, envolve a avaliação sobre aspectos específicos do trabalho (Siqueira, 2008). Como o trabalho envolve uma interação complexa de papéis, tarefas, responsabilidades, recompensas e incentivos, o entendimento da satisfação laboral requer que a avaliação de tal atividade leve em consideração os diversos elementos que a constituem (Martinez, Paraguay, & Latorre, 2004). Neste sentido, ao longo dos anos diferentes aspectos do trabalho foram traduzidos em dimensões distintas, como salário, relações com colegas de trabalho e lideranças,

promoções, condições de trabalho e segurança propiciada pelo emprego (Cavallieri, 2013; Giannikis & Mihail, 2011). Contudo, aquelas mais citadas em estudos atuais são: satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o próprio trabalho (Saporna, Geeta, & Claveria, 2012; Siqueira, 2008). O instrumento desenvolvido por Siqueira (2008) abarca essas dimensões da satisfação laboral, motivo pelo qual optamos por utilizá-lo.

Nesta investigação, nos voltaremos para a análise da relação entre satisfação laboral e felicidade, e o faremos em um sentido comparativo, com foco nas populações portuguesa e brasileira. Estudos prévios foram conduzidos no sentido de compreender os diferentes níveis de bem-estar e felicidade entre países (Diener, Diener & Diener, 2009), considerando diferentes determinantes da felicidade. Contudo, investigações que abordam diretamente a comparação entre Portugal e Brasil são restritas na literatura existente. Esta investigação pretende contribuir para a superação desta lacuna. Neste trabalho, partimos de um problema inicial que se centra na compreensão da nacionalidade como fator de diferenciação da relação de proteção exercida pela satisfação no trabalho em relação à felicidade. Assim, visando conhecer este fenômeno de forma mais detalhada, iremos medir e comparar as diferentes dimensões destas variáveis entre portugueses e brasileiros, bem como analisar a relação entre estas variáveis tendo-se em conta a nacionalidade dos participantes. O objetivo do nosso estudo é analisar o efeito protetor da satisfação laboral em relação à felicidade, bem como se este efeito se altera em função da nacionalidade.

Sabemos que o Brasil foi colonizado por Portugal, fato que influenciou a formação da cultura brasileira em diversos aspectos (Dias, Queirós, & Carlotto, 2010; Silva, Correia, Scholten, & Gomes, 2008). A aproximação das duas culturas é visível quando consideramos a caracterização em torno das dimensões propostas por Hofstede (Hofstede & Bond, 1984): distância do poder, que se refere ao nível de desigualdade ou igualdade entre os indivíduos na distribuição do poder, bem como a aceitação dessa distribuição desigual por parte dos menos favorecidos; coletivismo versus individualismo, dimensão relacionada à relevância que a sociedade atribui ao esforço e à realização individual ou coletiva; masculinidade versus feminilidade, que concerne à valoração dos papéis masculino (autorrealização, competitividade, busca de realização financeira e poder) e feminino (foco em qualidade de vida, solidariedade e proteção dos mais fracos); e aversão à incerteza, que refere à capacidade para lidar com situações ambíguas e não regulamentadas.

Em estudos conduzidos por Hofstede (1983), os dois países apresentaram perfis semelhantes no que tange à dimensão distância ao poder. A aversão à incerteza foi mais preponderante em Portugal, indicando preferência por situações onde a regulamentação legal é mais forte, bem como aversão ao risco em negócios. O individualismo foi mais saliente no Brasil, revelando a preferência por desafios em detrimento da importância atribuída ao aperfeiçoamento e melhores condições de trabalho. Adicionalmente, o Brasil apresentou índice de masculinidade mais alto, indicando uma sociedade que prima pelo dinheiro e pelo materialismo, e que denota a percepção do significado trabalho como algo que favoreça a segurança, a remuneração e um trabalho interessante (Santos, Fogaça, & Zanon, 2013).

A proximidade histórica não impediu o distanciamento destes países em algumas questões socioeconômicas, como índice de Gini<sup>2</sup>, taxas de desemprego, Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e média de rendimento da população, que podem influenciar

os níveis de bem-estar e felicidade. No Brasil, o índice de Gini é de aproximadamente 0,5<sup>3</sup>, o que é indicativo de forte desigualdade social. Já em Portugal, este valor é próximo de 0,35<sup>4</sup>, ou seja, este país possui uma desigualdade social menor que a brasileira. As taxas de desemprego observadas em 2014 foram, segundo dados estatísticos dos dois países, de 13.9% em Portugal<sup>5</sup> e de 6.8% no Brasil<sup>6</sup>. No que tange ao IDH, índice que classifica o grau de desenvolvimento humano dos países e que considera fatores como PIB *per capita*, expectativa de vida e educação, os dois países também se posicionavam, ainda em 2014, em categorias diferentes. Portugal possuía um IDH de 0.822, classificado como muito alto e que equivalia à posição número 41 no *rank* mundial, enquanto o IDH do Brasil, com valor de 0.744, considerado alto, correspondia à 79ª posição (United Nations Development Programme, 2014). Estas diferenças podem impactar de alguma maneira na percepção de satisfação laboral e felicidade destas populações e espera-se que tais diferenças revelem potencial para influenciar a relação que se estabelece entre estas variáveis, o que justifica a comparação empírica adotada nesta investigação.

## Método

### Participantes

A amostra foi constituída por 1015 sujeitos adultos, com média de 39.9 ( $SD = 12.58$ ) anos de idade. Dentre os participantes, 381 (37.5%) eram portugueses e 634 (62.5%) eram brasileiros. Na amostra portuguesa a média de idade foi de 34.75 anos ( $SD = 10.75$ ), 227 (59.6%) eram mulheres e 154 (40.4%) eram homens. A maior parte era solteira (40.9%) e trabalhava por conta de outrem (64%). A maioria (82%) informou atuar em empresas de serviços e a distribuição entre profissionais que atuam em empresas públicas e privadas mostrou-se razoavelmente equilibrada (56.7% e 40.9%, respectivamente). Grande parte dos respondentes possuía alto nível de escolarização, sendo que 35.2% concluíram a licenciatura ou bacharelado, 33.6% possuíam pós-graduação ou mestrado, 9.3% possuíam doutorado ou pós-doutorado.

Entre os brasileiros a média de idade foi de 42.9 anos ( $SD = 12.59$ ), 319 (50.3%) eram mulheres e 314 (49.5%) eram homens. A maior parte era casada (49.2%) e trabalhava por conta de outrem (54.4%). A maioria (87.2%) informou atuar em empresas de serviços e a distribuição entre profissionais que atuam em empresas públicas e privadas também se mostrou equilibrada (46.2% e 49.1%, respectivamente). A maior parte dos respondentes possuía alto nível de escolarização, sendo que 43.7% possuíam pós-graduação ou mestrado, 28.7% concluíram a licenciatura ou bacharelado, e 20.6% possuíam doutorado ou pós-doutorado.

O rendimento informado, convertido em salário mínimo nacional, variou entre 0.2 e 47 em Portugal, sendo a média de rendimento igual a 2.38 salários mínimos ( $SD = 3.40$ ). No Brasil os rendimentos variaram entre 0.29 e 126 salários mínimos, com média de 9.57 ( $SD = 10.60$ ), o que já indicia a forte desigualdade social do país.

<sup>3</sup> Segundo dados IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2013), disponível em <ftp://ftp.ibge.gov.br/>

<sup>4</sup> Segundo dados do Pordata - Banco de Dados Portugal Contemporâneo (2013), disponível em <https://www.pordata.pt/>.

<sup>5</sup> Segundo dados do INE - Instituto Nacional de Estatística (2015), disponível em [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

<sup>6</sup> Segundo dados do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2014), disponível em [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)

<sup>2</sup> O índice de Gini indica o grau de concentração de uma distribuição e varia de zero (perfeita igualdade) até um (desigualdade máxima).

### Instrumentos

Foi utilizado um questionário sociodemográfico, com o objetivo de recolher informações que permitiram a classificação dos participantes.

A satisfação laboral foi medida através da versão reduzida da Escala de Satisfação no Trabalho, desenvolvida por Siqueira em 1995. A escala possui 15 itens, divididos em cinco dimensões, com três itens em cada: natureza do trabalho, colegas, chefia, promoções e salário. As respostas são obtidas através de uma escala do tipo *Likert*, que varia de 1 - *totalmente insatisfeito* a 7 - *totalmente satisfeito*. Na interpretação dos resultados, considera-se que quanto maior o valor do escore médio, maior o grau de contentamento ou satisfação do empregado com aquela dimensão de seu trabalho. Os valores entre 5 e 7 indicam satisfação, os valores entre 1 e 3,9 tendem a denotar insatisfação e os valores entre 4 e 4,9 informam um potencial estado de indiferença (Siqueira, 2008). A escala apresentou boa confiabilidade em sua validação, sendo que o Alpha de Cronbach variou entre .77 e .90 (Siqueira, 2008a). Nesta investigação estes valores situaram-se entre .82 e .95 (amostra portuguesa) e .84 e .92 (amostra brasileira).

Para aferição dos índices de felicidade foi utilizado o *Covilhã Happiness Questionnaire* - CHQ, desenvolvido por Pereira, Monteiro, Esgalhado, Afonso e Loureiro (2014). Segundo os autores, o instrumento visa medir experiências de forma abrangente, permitindo captar informações mais detalhadas do que aquelas produzidas por outros questionários, como o *Pemberton Happiness Index* ou o *Oxford Happiness Inventory*. Baseia-se, portanto, em uma concepção multifatorial da felicidade, que incorpora dimensões pessoais, sociais e contextuais, permitindo a visualização de indicadores específicos e de um indicador geral, com a vantagem de se adaptar a diversas faixas etárias. A escala possui 41 itens e avalia a felicidade sob uma perspectiva que incorpora cinco dimensões: emoções positivas (14 itens), "presença de emoções positivas como confiança, otimismo, satisfação com a vida, capacidade de lidar com adversidades, percepção de adequação entre expectativas de vida e realidade vivenciada"; interações sociais gratificantes (9 itens), "percepção de integração social, confiança nas pessoas ao redor, satisfação com relacionamentos, identificação com valores da sociedade em que se insere"; autocuidado (7 itens), "adoção de medidas para cuidado físico e emocional"; participação em atividades significativas (6 itens), "envolvimento com atividades que permitem o desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais, participação ativa no ambiente social, cultural e político"; engajamento com a estrutura socioeconômica (5 itens), "percepção de segurança no emprego, avaliação de que o ambiente em que vive é saudável e seguro, percepção de que os sistemas político e judicial favorecem o bem-estar". As respostas são obtidas através de uma escala de *Likert* que vai de 1 (*discordo totalmente*) a 5 (*concordo totalmente*). Na interpretação dos resultados, escores mais altos correspondem a maiores níveis de felicidade, considerando cada uma das dimensões e sugere-se utilização da mediana teórica como ponto de corte. Nos estudos de validação da versão original da escala os coeficientes do Alpha de Cronbach variaram entre .63 e .90, indicando excelente nível de fiabilidade. Nesta investigação o alpha variou entre .62 e .88 (amostra PT) e .61 e .87 (amostra BR).

### Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

O convite para participar nesta investigação foi enviado por meio da internet no período compreendido entre outubro de 2014 e fevereiro de 2015, através de link enviado para listas de e-mails, contato com empresas e redes sociais. O formulário utilizado

continha informações sobre os objetivos do estudo e apresentação da equipe de investigação envolvida, bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Aos indivíduos convidados a participar foram garantidos o anonimato e a confidencialidade dos dados recolhidos. O estudo atendeu aos princípios éticos e às diretrizes para pesquisas com seres humanos propostos pela *American Psychological Association* (APA).

Os critérios de inclusão foram a nacionalidade, que deveria ser brasileira ou portuguesa e a existência de alguma relação de trabalho no momento da pesquisa.

### Procedimentos de análise de dados

Os dados recolhidos foram inseridos em uma base de dados no programa *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versão 22.0, para tratamento inicial e posteriores análises estatísticas. Para a análise estatística das informações recolhidas foi estabelecido como nível de significância  $p < .05$ .

Para aplicação das análises de regressão logística binária os princípios da multicolinearidade e proporção do tamanho da amostra do menor grupo em relação ao número de variáveis preditoras foram observados (Leech, Barrett, & Morgan, 2015), foi considerado ainda o valor do teste de *Hosmer* e *Lemeshow* para cada uma das análises.

Para cumprimento de um dos objetivos desta investigação, a variável felicidade foi convertida em binária, tomando-se como referência a mediana teórica da escala global e dimensões. Assim, valores abaixo deste ponto de corte indicaram ausência e os valores iguais ou acima indicaram a presença de cada uma das variáveis (global e dimensões), em consonância com a interpretação dos valores sugerida pelos autores do instrumento, que segue o ponto de corte da mediana teórica como indicativo da presença ou não das características medidas. Deste modo, foi possível comparar a relação entre satisfação laboral e felicidade entre as duas nacionalidades e verificar as chances de portugueses e brasileiros serem mais felizes quando demonstram satisfação no trabalho em comparação à avaliação de insatisfação laboral.

A variável satisfação no trabalho foi dividida em três intervalos: *Insatisfação*, *Indiferença* e *Satisfação*, conforme interpretação sugerida por Siqueira (2008). Esta escala não fornece uma interpretação global, motivo pelo qual serão sempre consideradas as suas dimensões. Já o instrumento utilizado para aferição da felicidade permite a avaliação global, mas como suas dimensões avaliam aspectos distintos do construto, optamos por utilizá-las em conjunto com a avaliação global da felicidade, de modo a obter dados mais ricos.

## Resultados

A comparação entre as médias de satisfação no trabalho nas populações portuguesa e brasileira foi obtida através do teste *t* de *Student* (Tabela 1). Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na dimensão satisfação com o salário e na dimensão satisfação com as promoções.

Tabela 1  
Resultados da comparação da Satisfação laboral em portuguesas e brasileiros utilizando o teste *t* de Student

Variável	País	n	M	SD	t
Satisfação com colegas	Portugal	381	4.90	1.24	0.39
	Brasil	634	4.87	1.21	
Satisfação com salário	Portugal	381	3.38	1.61	-6.68***
	Brasil	634	4.04	1.49	
Satisfação com chefia	Portugal	381	4.80	1.49	-0.74
	Brasil	634	4.87	1.45	

Variável	País	n	M	SD	t
Satisfação com natureza trabalho	Portugal	381	4.94	1.25	-0.72
	Brasil	634	4.99	1.24	
Satisfação com promoções	Portugal	381	3.47	1.49	-7.15***
	Brasil	634	4.14	1.41	

Nota. \*\*\* $p < .001$ .

A comparação entre os níveis de felicidade nas amostras portuguesa e brasileira permitiu identificar diferenças estatisticamente significativas na dimensão emoções positivas (Tabela 2).

Tabela 2  
Resultados da comparação da felicidade em portugueses e brasileiros utilizando o teste t de Student

Variável	País	n	M	SD	t
Felicidade global	Portugal	381	3.66	.56	-0.24
	Brasil	634	3.67	.58	
Emoções positivas	Portugal	381	3.77	.69	-3.19**
	Brasil	634	3.91	.71	
Interações sociais gratificantes	Portugal	381	3.93	.65	1.06
	Brasil	634	3.88	.70	
Autocuidado	Portugal	381	3.74	.73	0.62
	Brasil	634	3.71	.80	
Participação em atividades significativas	Portugal	381	4.02	.68	1.39
	Brasil	634	3.96	.67	
Engajamento com estrutura socioeconômica	Portugal	381	2.50	.74	-1.11
	Brasil	634	2.55	.74	

Nota. \*\* $p < .01$ .

O passo seguinte consistiu no cálculo da correlação entre satisfação laboral e felicidade para cada um dos grupos. Para interpretação destes valores, utilizamos a referência sugerida por Cohen (1988), que propõe escores de .10 como indicativos de correlação pequena, .30 como indicativos de correlação média e .50 como sinalizadores de correlação forte. Tal interpretação foi escolhida devido a sua adequação às Ciências Sociais.

Entre os portugueses, considerando a interpretação dos valores proposta por Cohen (1988), as correlações mais elevadas sugeriram intensidade média, e foram verificadas entre as variáveis: felicidade global e satisfação com a natureza do trabalho; emoções positivas e satisfação com a natureza do trabalho; e entre o engajamento com a estrutura socioeconômica e a satisfação com o salário e com as promoções. Todas as correlações ocorreram em sentido positivo e seus valores, bem como respectivos níveis de significância podem ser visualizados na Tabela 3.

Tabela 3  
Resultados da correlação entre satisfação laboral e felicidade na amostra portuguesa

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1- FG											
2 - EP	.73**										
3 - ISG	.58**	.45**									
4 - AC	.61**	.51**	.53**								
5 - PAS	.47**	.41**	.28**	.31**							
6 - EESE	.43**	.27**	.25**	.29**	.15**						
7 - STC	.29**	.33**	.27**	.26**	.13*	.24**					
8 - STS	.26**	.20**	.20**	.20**	-.02	.47**	.33**				
9 - STCH	.29**	.28**	.20**	.25**	.10	.19**	.59**	.41**			
10 - STN	.42**	.47**	.26**	.32**	.24**	.20**	.48**	.32**	.55**		
11 - STP	.26**	.25**	.20**	.25**	.02	.38**	.43**	.71**	.45**	.47**	

Nota. FG: Felicidade global; EP: Emoções positivas; ISG: Interações sociais gratificantes; AC: Autocuidado; PAS: participação em atividades significativas; EESE: Engajamento com a estrutura socioeconômica; STC: Satisfação com os colegas; STS: Satisfação com o salário; STCH: Satisfação com a chefia; STN: Satisfação com a natureza do trabalho; STP: Satisfação com as promoções. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Entre os brasileiros, ainda considerando a interpretação sugerida por Cohen (1988), as maiores correlações, consideradas como de intensidade média, foram verificadas entre: felicidade global e satisfação com o salário, natureza do trabalho e promoções; emoções positivas e satisfação com os colegas, salário, natureza do trabalho e promoções; e entre engajamento com a estrutura socioeconômica e satisfação com o salário e com as promoções. Todos os valores de correlação ocorreram em sentido positivo e podem ser visualizados na Tabela 4, assim como seus respectivos níveis de significância.

Tabela 4  
Resultados da correlação entre satisfação laboral e felicidade na amostra brasileira

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1- FG											
2 - EP	.71**										
3 - ISG	.64**	.57**									
4 - AC	.64**	.51**	.49**								
5 - PAS	.52**	.44**	.37**	.39**							
6 - EESE	.48**	.39**	.37**	.33**	.27**						
7 - STC	.36**	.38**	.32**	.25**	.22**	.31**					
8 - STS	.40**	.39**	.30**	.31**	.19**	.48**	.41**				
9 - STCH	.31**	.30**	.24**	.18**	.18**	.30**	.54**	.41**			
10 - STN	.42**	.48**	.30**	.30**	.27**	.28**	.51**	.41**	.49**		
11 - STP	.40**	.38**	.28**	.26**	.20**	.38**	.51**	.64**	.52**	.56**	

Nota. FG: Felicidade global; EP: Emoções positivas; ISG: Interações sociais gratificantes; AC: Autocuidado; PAS: participação em atividades significativas; EESE: Engajamento com a estrutura socioeconômica; STC: Satisfação com os colegas; STS: Satisfação com o salário; STCH: Satisfação com a chefia; STN: Satisfação com a natureza do trabalho; STP: Satisfação com as promoções. \*\* $p < .01$

Os resultados da comparação do efeito protetor da satisfação laboral em relação à felicidade, permitiram verificar as chances de portugueses e brasileiros serem mais felizes quando satisfeitos com o trabalho, vis-à-vis a avaliação de insatisfação laboral. Na Tabela 5 estão demonstrados os resultados significativos (OR), com os respectivos intervalos de confiança (IC 95%) e valores de  $p$ .

Entre os trabalhadores portugueses, quando comparados com trabalhadores da mesma nacionalidade e insatisfeitos com o trabalho, a presença da felicidade global foi potencializada em 3.16 vezes pela satisfação com a natureza do trabalho, IC 95% [1.51, 6.60]. As chances de estes trabalhadores reportarem emoções positivas foi 3.53 vezes maior quando estavam satisfeitos com a natureza de suas atividades, IC 95% [1.68, 7.38]. Verificamos que as chances de reportar interações sociais significativas aumentaram em 2.69 vezes quando estavam satisfeitos com os colegas, IC 95% [1.13, 6.40]. As chances de reportar autocuidado aumentaram em 2.31 vezes quando a avaliação da natureza do trabalho foi positiva, IC 95% [1.02, 4.46]. Avaliar a satisfação com a chefia de maneira satisfatória aumentou em 2.54 vezes as chances de reportar participação em atividades significativas, IC 95% [1.11, 5.83]; e a percepção de satisfação com o salário aumentou em 6.14 vezes as chances de reportar engajamento com a estrutura socioeconômica, IC 95% [1.63, 23.21].

Entre os trabalhadores brasileiros, quando comparados com os trabalhadores de mesma nacionalidade e insatisfeitos com a esfera laboral, a presença da felicidade global foi potencializada em 2.65 vezes pela satisfação com os colegas, IC 95% [1.42, 4.91]; em 2.33 vezes pela satisfação com o salário, IC 95% [1.42, 3.83]; e em 1.88 vezes pela satisfação com as promoções, IC 95% [1.08, 3.27]. As chances de estes trabalhadores reportarem emoções positivas foi 2.80 vezes maior quando estavam satisfeitos com seus colegas, IC 95% [1.48, 5.30]; 1.82 vezes maior quando satisfeitos com o salário,

Tabela 5

Resultados da regressão logística binária utilizando a satisfação laboral como preditora da felicidade

Variável	n	%	Dimensões ST - OR	95% CI	n	%	Dimensões ST - OR	95% CI
Portugueses				Brasileiros				
FG	245	64.3	STN – 3.16**	[1.51, 6.60]	422	66.6	STC – 2.65**	[1.42, 4.91]
							STS – 2.33**	[1.42, 3.83]
							STP – 1.88*	[1.08, 3.27]
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .175
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .235
EP	259	68	STN – 3.53**	[1.68, 7.38]	498	78.5	STC – 2.80**	[1.48, 5.30]
							STS – 1.82*	[1.01, 3.28]
							STN – 3.71***	[1.92, 7.15]
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .180
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .218
ISG	307	80.6	STC – 2.69*	[1.13, 6.40]	485	76.5	STC – 1.98*	[1.06, 3.71]
							STS – 2.77***	[1.60, 4.80]
							STN – 1.93*	[1.01, 3.70]
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .142
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .146
AC	257	67.5	STN – 2.31*	[1.02, 4.46]	421	66.4	STC – 1.91*	[1.06, 3.46]
							STS – 2.25**	[1.40, 3.63]
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .103
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .105
PAS	304	79.8	STCH – 2.54*	[1.11, 5.83]	496	78.2	STC – 2.28**	[1.22, 4.27]
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .108
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .062
EESE	28	7.3	STS – 6.14**	[1.63, 23.21]	49	7.7	STS – 8.89**	[2.41, 32.79]
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .266
								R <sup>2</sup> Nagelkerke: .160

Nota. FG: Felicidade global; EP: Emoções positivas; ISG: Interações sociais gratificantes; AC: Autocuidado; PAS: participação em atividades significativas; EESE: Engajamento com a estrutura socioeconômica; STC: Satisfação com os colegas; STS: Satisfação com o salário; STCH: Satisfação com a chefia; STN: Satisfação com a natureza do trabalho; STP: Satisfação com as promoções.

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

IC 95% [1.01, 3.28]; e 3.71 vezes maior quando satisfeitos com a natureza de suas atividades, IC 95% [1.92, 7.15]. Ainda neste grupo, verificamos que as chances de reportar interações sociais significativas aumentaram em 1.98 vezes quando estavam satisfeitos com os colegas, IC 95% [1.06, 3.71]; 2.77 vezes quando satisfeitos com o salário, IC 95% [1.60, 4.80]; e 1.93 vezes quando satisfeitos com a natureza de suas atividades laborais, IC 95% [1.01, 3.70]. Os resultados indicaram que as chances um trabalhador brasileiro reportar autocuidado aumentaram em 1.91 vezes quando a avaliação do relacionamento com os colegas de trabalho é positiva, IC 95% [1.06, 3.46]; e 2.25 vezes quando há satisfação com o salário, IC 95% [1.40, 3.63]. Avaliar o relacionamento com os colegas de maneira favorável aumentou em 2.28 vezes as chances de reportar participação em atividades significativas, IC 95% [1.22, 4.27]; e a percepção de satisfação com o salário aumentou em 8.89 vezes as chances de engajamento com a estrutura socioeconômica, IC 95% [2.41, 32.79].

### Discussão

Os resultados verificados nesta investigação permitiram identificar que os trabalhadores brasileiros reportaram maiores médias de satisfação laboral que os portugueses, sendo estes valores significativos nas dimensões satisfação com o salário e com as promoções. Alguns aspectos comportamentais, como a competitividade dos profissionais brasileiros (Silva et al., 2008), estrutura de valores atribuídos ao trabalho (Teixeira & Domenico, 2008), ou econômicos, como índices de desemprego, podem ajudar a explicar a diferença nos níveis de satisfação laboral. Conforme explicitamos anteriormente, em 2014, a taxa de desemprego média em Portugal foi de 13,9% e no Brasil foi de 6,8%. Assim, um brasileiro que avaliasse de maneira negativa seu trabalho poderia mais facilmente buscar novas oportunidades de emprego, melhorar as condições

de trabalho e consequentemente, aumentar sua satisfação neste âmbito.

Na comparação entre níveis de felicidade os brasileiros reportaram maiores médias de emoções positivas, resultado semelhante ao verificado em estudos que avaliaram a felicidade e a satisfação com a vida nos dois países (Inglehart, 2010; Oishi, Diener, Lucas, & Suh, 2009; Tella & MacCulloch, 2010). Poucas investigações voltam-se para a comparação específica dos níveis de felicidade entre os dois países. Podemos encontrar, no entanto, estudos que englobam vários países, dentre eles Portugal e Brasil. Em uma destas pesquisas, Diener et al. (2009) conduziram um estudo acerca dos antecedentes do bem-estar em 55 países, com resultados que ajudam a elucidar a diferença entre os níveis de felicidade verificados nesta amostra. Identificaram que alguns dos fatores que mais fortemente se correlacionavam com a felicidade eram o crescimento do PIB *per capita*, a igualdade na distribuição de renda, o poder de compra e o rendimento dos países adjacentes. Na investigação conduzida por eles, que contou com uma base de dados recolhida em 1993, identificaram que os portugueses reportaram maiores escores nos três primeiros fatores, ou seja, crescimento do PIB *per capita*, igualdade na distribuição de renda e poder de compra, ao passo que os brasileiros teriam, quando comparados com países vizinhos, um maior rendimento, situação que não ocorre em Portugal. Todavia, os dados desta investigação foram recolhidos entre outubro de 2014 e fevereiro de 2015 e, ao considerarmos os 4 últimos anos anteriores a este período, a média percentual de crescimento do PIB *per capita* foi maior no Brasil (International Monetary Fund, 2014). Outros fatores determinantes da felicidade também se diferem entre as duas nacionalidades, como a existência de relações maritais (Sarracino, 2013), por exemplo, mais frequente na amostra brasileira, conforme demonstrado na descrição da amostra.

Os resultados das análises de correlação indicaram que a correlação entre satisfação laboral e felicidade foi, no geral, maior entre os brasileiros, quando comparados com os portugueses. Isso sugere que entre os primeiros, a presença de satisfação com algumas das dimensões da satisfação laboral estaria mais fortemente associada às dimensões da felicidade. Os resultados das regressões binárias também indicaram que entre os brasileiros o impacto da satisfação laboral na felicidade foi maior. Tanto na felicidade global como em três das dimensões da escala de felicidade - emoções positivas, interações sociais gratificantes e autocuidado, houve maior diversidade entre as dimensões da satisfação laboral com potencial de exercer esta influência.

Podemos sugerir, então, que o trabalho para os brasileiros possui um efeito protetor em relação à felicidade potencialmente maior, quando comparado com o efeito por ele exercido dentre portugueses de nossa amostra. Assim, outras esferas que não a laboral, contribuiriam para a felicidade destes últimos. Conforme salientamos nesta investigação, Portugal e Brasil possuem uma proximidade cultural, mas também se diferenciam em aspetos econômicos e até mesmo em estrutura de valores. Em Portugal é possível verificar um maior desenvolvimento econômico, menor desigualdade na distribuição do rendimento individual e maior segurança, enquanto o Brasil, no período em que os dados deste estudo foram coletados, caracterizava-se como uma potência econômica em crescimento, com menor taxa de desemprego, mas ainda assim marcado por um cenário de forte desigualdade social e oscilações significativas na esfera socioeconômica, fatores estes que podem influenciar na percepção da felicidade. Além disso, o maior nível de desemprego e a dificuldade de inserção da população jovem no mercado de trabalho lusitano podem influenciar no papel atribuído ao trabalho entre os portugueses, que reservariam a ele uma menor representatividade e peso em suas vidas e, em consequência disso, menor seria sua relação com a felicidade.

Adicionalmente, quando consideramos os valores culturais propostos por Hofstede (1983), identificamos que os portugueses possuem menor propensão a correr riscos no trabalho e revelam menor presença de masculinidade, o que reflete uma menor percepção do trabalho como um propósito de vida, com maior valorização da qualidade de vida. Tais aspectos podem ajudar a compreender o fato de não associarem tão fortemente o trabalho à felicidade. É interessante ressaltar, ainda, que entre os portugueses a satisfação com a natureza do trabalho revelou efeito protetor para a maioria das dimensões da felicidade, ao passo que o efeito protetor das demais esferas da satisfação laboral não foi estatisticamente significativo para a maioria dos casos. Entre os brasileiros, contudo, para além da natureza do trabalho, o efeito protetor da dimensão satisfação com o salário, por exemplo, foi significativo em cinco dimensões da felicidade.

Esta investigação compreendeu um esforço para mensurar os níveis de satisfação laboral entre portugueses e brasileiros, bem como para analisar e comparar de maneira transnacional a relação que estas variáveis estabelecem. Acreditamos que conseguimos salientar pistas que indiciam diferenças entre estes países, mas também verificamos algumas similitudes. A promoção e o estímulo da satisfação laboral e do bem-estar dos trabalhadores fazem parte de um conjunto de estratégias ancoradas na percepção de que os sentimentos e emoções oriundos do contexto laboral se extrapolam para a esfera extralaboral e revelam potencial para refletir na vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores, alterando sua percepção de felicidade. Desta forma, constituem um importante instrumento da política de gestão de pessoas e favorecem o estímulo à valorização profissional, aspecto fundamental para o bom

desempenho e produtividade no trabalho. As singularidades de cada um destes países podem indicar, contudo, aspectos laborais mais específicos que possam ser enfatizados para o cumprimento deste objetivo.

O cumprimento dos propósitos desta investigação não redime, contudo, algumas de suas limitações, que sinalizam questões que podem ser melhor desenvolvidas em pesquisas futuras. Ainda que tenhamos destacado a potencial influência da satisfação laboral na promoção da felicidade entre as duas nacionalidades, acreditamos que a compreensão da maneira como estas variáveis se relacionam não foi esgotada, e pode ser explorada de maneira mais profunda no curso de novas investigações. Nesta investigação foram utilizados apenas instrumentos de autorrelato, o que pode enviesar os resultados devido a aspectos não controlados, como a desejabilidade social. Os resultados aqui apresentados foram obtidos através de uma recolha transversal e, visto que se basearam em dados verificados nesta amostra, apresentam limitações quanto à sua generalização. Estudos futuros podem ser desenvolvidos no sentido de ampliar a comparação entre os países, considerando uma gama mais ampla de fatores determinantes da felicidade, assim como incluindo amostras mais diversificadas, em que se perceba maior heterogeneidade nas qualificações acadêmicas, por exemplo, já que a amostra aqui verificada foi marcada por elevadas qualificações nesse âmbito. Adicionalmente, considera-se relevante aprofundar a investigação através de estudos que permitam diversificar a metodologia utilizada, incluindo uma abordagem qualitativa e longitudinal, o que permitiria um estudo de caráter empírico mais detalhado e possibilitaria uma maior compreensão da complexa relação que se estabelece entre os construtos aqui abordados.

## Referências

- Agbo, A. A., & Ome, B. (2017). Happiness: Meaning and Determinants Among Young Adults of the Igbos of Eastern Nigeria. *Journal of Happiness Studies*, 18(1), 151-175. doi: 10.1007/s10902-016-9722-4
- Antunes, R. (2009). Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho? In R. Antunes & R. Braga (Eds.), *Infoproletários Degradação real do trabalho virtual* (pp. 231-238). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Arslan, R., & Acar, B. N. (2013). A research on academics on life satisfaction, job satisfaction and professional burnout. *Journal of Faculty of Economics*, 18(3), 281-299.
- Bitencourt, B. M., Onuma, F. M. S., Piccinini, V. C., Moreira, L. B., & Severo, R. B. (2014). Sentidos do trabalho para jovens de um empreendimento solidário e para trainees. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7(2), 142-155.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934. doi: 10.1348/096317909X478557
- Cavaliheri, K. E. (2013). Processo de adaptação de uma escala de satisfação no trabalho ao contexto das empresas juniores: resultados preliminares. *Barbarói*, 39, 164-191.
- Chmiel, M., Brunner, M., Martin, R., & Schalke, D. (2012). Revisiting the Structure of Subjective Well-Being in Middle-Aged Adults. *Social Indicators Research*, 106(1), 109-116. doi: 10.1007/s11205-011-9796-7
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- D'raven, L. L., & Pasha-Zaidi, N. (2014). Happiness strategies among Arab university students in the United Arab Emirates. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(1), 1-15.
- Dabke, D. (2014). Can life satisfaction be predicted by emotional intelligence, job satisfaction and personality type? *aWESHkar*, 17(1), 22-33.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11. doi: 10.1007/s10902-006-9018-1
- Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The Eudaimonic and Hedonic Components of Happiness: Qualitative and Quantitative Findings. *Social Indicators Research*, 100(2), 185-207. doi: 10.1007/s11205-010-9632-5

- Dias, S., Queirós, C., & Carlotto, M. S. (2010). Síndrome de burnout e fatores associados em profissionais da área da saúde: Estudo comparativo entre Brasil e Portugal. *Aletheia Revista de Psicologia*, 32(5), 4-21.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (2009). Factors Predicting the Subjective Well-Being of Nations. In E. Diener (Ed.), *Culture and well-being* (pp. 43-70). Champaign, IL: Springer.
- Doğan, A., Deniz, M. E., Odaş, H., Özyeşil, Z., & Özgirgin, N. (2012). Job and life satisfaction of the medical staff in rehabilitation centers. *Türkiye Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Dergisi*, 58(1), 16-21. doi: [10.4274/tftr.24085](https://doi.org/10.4274/tftr.24085)
- Eren, K. A., & Aşıcı, A. A. (2017). The Determinants of Happiness in Turkey: Evidence from City-Level Data. *Journal of Happiness Studies*, 18(3), 647-669. doi: [10.1007/s10902-016-9746-9](https://doi.org/10.1007/s10902-016-9746-9)
- Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research*, 116(3), 793-808. doi: [10.1007/s11205-013-0319-6](https://doi.org/10.1007/s11205-013-0319-6)
- Freire, T., Zenhas, F., Tavares, D., & Iglésias, C. (2013). Felicidade Hedônica e Eudaimônica: Um estudo com adolescentes portugueses. *Análise Psicológica*, 31(4), 329-342. doi: [10.14417/S0870-8231201300040005](https://doi.org/10.14417/S0870-8231201300040005)
- Giannakis, S. K., & Mihail, D. M. (2011). Modelling job satisfaction in low-level jobs: Differences between full-time and part-time employees in the Greek retail sector. *European Management Journal*, 29(2), 129-143. doi: [10.1016/j.emj.2010.12.002](https://doi.org/10.1016/j.emj.2010.12.002)
- Guzman, A. B., Largo, E., Mandap, L., & Muñoz, V. M. (2014). The Mediating Effect of Happiness on the Job Satisfaction of Aging Filipino Workers: A Structural Equation Model (SEM). *Educational Gerontology*, 40(10), 767-782. doi: [10.1080/03601277.2014.882108](https://doi.org/10.1080/03601277.2014.882108)
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373. doi: [10.1016/j.jvb.2014.08.010](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010)
- Hills, P., & Argyle, M. (2001). Emotional stability as a major dimension of happiness. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1357-1364. doi: [10.1016/S0191-8869\(00\)00229-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00229-4)
- Hofstede, G. (1983). National Cultures in Four Dimensions: A Research-Based Theory of Cultural Differences among Nations. *International Studies of Management & Organization*, 13(1-2), 46-74. doi: [10.1080/00208825.1983.11656358](https://doi.org/10.1080/00208825.1983.11656358)
- Hofstede, G., & Bond, M. H. (1984). Hofstede's culture dimensions: An independent validation using Rokeach's Value Survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15(4), 417-433. doi: [10.1177/0022002184015004003](https://doi.org/10.1177/0022002184015004003)
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2013). Retirado de: <https://www.ibge.gov.br/>
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2014). Retirado de: <https://www.ibge.gov.br/>
- INE - Instituto Nacional de Estatística. (2015). Retirado de: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine\\_main&xpid=INE](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE)
- Inglehart, R. F. (2010). Faith and freedom: Traditional and modern ways to happiness. In E. Diener, J. F. Helliwell, & D. Kahneman (Eds.), *International differences in well-being* (pp. 351-389). Oxford University Press. doi: [10.1080/00131725109342131](https://doi.org/10.1080/00131725109342131)
- International Monetary Fund. (2014). Retirado de: <http://www.imf.org/>
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (pp. 393-413). New York, NY: The Guilford Press.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2015). *IBM SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation* (5th ed.). New York, NY: Routledge.
- Liu, H., Zhang, X., Chang, R., & Wang, W. (2017). A research regarding the relationship among intensive care nurses' self-esteem, job satisfaction and subjective well-being. *International Journal of Nursing Sciences*. doi: [10.1016/j.ijnss.2017.06.008](https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.06.008)
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Loewe, N., Bagherzadeh, M., Araya-Castillo, L., Thieme, C., & Batista-Foguet, J. M. (2014). Life domain satisfactions as predictors of overall life satisfaction among workers: Evidence from Chile. *Social Indicators Research*, 118(1), 71-86. doi: [10.1007/s11205-013-0408-6](https://doi.org/10.1007/s11205-013-0408-6)
- Maldonado, H. Y. G. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 94-102.
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2017). The relationship between orientations to happiness and job satisfaction - One year later in a representative sample of employees in Switzerland. *Journal of Happiness Studies*, 18(1), 1-15. doi: [10.1007/s10902-016-9714-4](https://doi.org/10.1007/s10902-016-9714-4)
- Martinez, M. C., Paraguay, A. I. B. B., & Latorre, M. do R. D. de O. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista Saúde Pública*, 38(1), 55-61. doi: [10.1590/S0034-89102004000100008](https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000100008)
- Oishi, S., Diener, E., Lucas, R. E., & Suh, E. M. (2009). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: perspectives from needs and values. In E. Diener (Ed.), *Culture and well-being* (38th ed., pp. 109-127). Champaign, IL: Springer.
- Pereira, H., Monteiro, S., Esgalhado, G., Afonso, R. M., & Loureiro, M. (2014). Measuring Happiness in Portuguese Adults: Validation of the CHQ - Covilha Happiness Questionnaire. *Journal of Psychology & Psychotherapy*, 5(1), 1-7. doi: [10.4172/2161-0487.1000168](https://doi.org/10.4172/2161-0487.1000168)
- Pordata - Banco de Dados Portugal Contemporâneo. (2013). Retirado de: <http://www.pordata.pt/>
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2013). Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia. In A. D. Fave (Ed.), *The Exploration of Happiness* (pp. 117-139). Dordrecht: Springer. doi: [10.1007/978-94-007-5702-8](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5702-8)
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. doi: [10.1037/0022-3514.57.6.1069](https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069)
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28. doi: [10.1159/000353263](https://doi.org/10.1159/000353263)
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. doi: [10.1037/0022-3514.69.4.719](https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719)
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. doi: [10.1007/s10902-006-9019-0](https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0)
- Santos, F. C. A., Fogaça, D. R., & Zanon, C. J. (2013). Dimensões culturais individualismo versus coletivismo, feminilidade versus masculinidade e orientação de curto versus longo prazo na administração da produção: Proposição de questões de pesquisa. In *XVI Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais* (pp. 1-16). São Paulo: FGV - Fundação Getúlio Vargas.
- Saporna, G. C., Geeta, S., & Claveria, R. A. (2012). Identifying job satisfaction dimensions among rank and file employees in selected budget hotels as correlates of organizational commitment and turnover intentions. In A. Zainal, S. M. Radzi, R. Hashim, C. T. Chik, & R. Abu (Eds.), *Current Issues in Hospitality and Tourism: Research and Innovations* (pp. 97-103). Universiti Teknologi MARA, Shah Alam, Malaysia: CRC Press.
- Sarracino, F. (2013). Determinants of subjective well-being in high and low income countries: Do happiness equations differ across countries? *The Journal of Socio-Economics*, 42, 51-66. doi: [10.1016/j.socce.2012.11.006](https://doi.org/10.1016/j.socce.2012.11.006)
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2016). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 1-9. doi: [10.1080/10803548.2016.1216365](https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365)
- Schlett, C., & Ziegler, R. (2014). Job emotions and job cognitions as determinants of job satisfaction: The moderating role of individual differences in need for affect. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 74-89. doi: [10.1016/j.jvb.2013.11.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.005)
- Schueller, S. M., & Seligman, M. E. P. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 253-263. doi: [10.1080/17439761003794130](https://doi.org/10.1080/17439761003794130)
- Silva, M. A. O. M. da, Correia, M. F., Scholten, M., & Gomes, L. F. A. M. (2008). Cultura nacional e orientação empreendedora: Um estudo comparativo entre Brasil e Portugal. *Comportamento Organizacional E Gestão*, 14(1), 65-84.
- Singha, P., & Raychaudhuri, S. (2016). Gender Difference in Job Satisfaction and Its Relation to Subjective Sense of Well-Being and Level of Happiness in Medical Doctors of West Bengal. *The International Journal of Indian Psychology ISSN*, 3(4), 176-182.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no Trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (pp. 257-266). Porto Alegre: Artmed.
- Teixeira, M. L. M., & Domenico, S. M. R. (2008). Gestores brasileiros e portugueses: Estrutura única de valores de sentido de vida? *Comportamento Organizacional E Gestão*, 14(1), 45-64.
- Tella, R. Di, & MacCulloch, R. (2010). Happiness adaptation to income beyond basic Needs. In E. Diener, J. F. Helliwell, & D. Kahneman (Eds.), *International differences in well-being* (pp. 217-242). New York, NY: Oxford University Press. doi: [10.1093/acprof](https://doi.org/10.1093/acprof)



- United Nations Development Programme. (2014). *Human Development Report 2014 Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience*. Retirado de: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-en.pdf>
- Veenhoven, R. (2008). Sociological theories of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (pp. 44-61). New York, NY: The Guilford Press.

Informações sobre o artigo

Recebido em: 30/05/2017

Primeira decisão editorial em: 08/07/2017

Versão final em: 30/09/2017

Aceito em: 23/09/2017