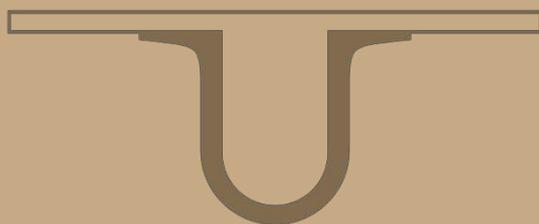




UNIVERSIDADE DE
COIMBRA



Ângela Marina de Passos Travessa

O bem estar no Trabalho: Portugal e outros países da Europa

Trabalho de Projeto do Mestrado em Economia, na especialidade em Economia Financeira,
apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de
Mestre

Orientado por: Professora Doutora Maria Conceição Pereira

Janeiro de 2020



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Ângela Marina de Passos Travessa

O bem estar no Trabalho: Portugal e outros países da Europa

Trabalho de Projeto do Mestrado em Economia, na especialidade em Economia Financeira,
apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para
obtenção do grau de Mestre

Orientado por: Professora Doutora Maria Conceição Pereira

Janeiro 2020

Resumo

O presente trabalho de projeto pretendeu estudar os determinantes da satisfação com o emprego dos trabalhadores portugueses e comparativamente, dos trabalhadores de outros países da Europa. Pretendeu também alertar pesquisadores da área, e incentivar entidades patronais a alterarem as suas políticas, dando importância a variáveis (como as variáveis estudadas) que permitam uma maior satisfação com o trabalho.

Para apresentação de resultados e para a concretização do estudo, foi utilizada regressão linear, utilizando dados disponíveis pelo European Social Survey (ESS) Ronda 5 de 2010, permitindo uma amostra de trabalhadores remunerados de 23803 indivíduos.

Demonstra-se da análise efetuada que em Portugal e em outros países da Europa, existem resultados diferenciados quanto à satisfação com o trabalho. As variáveis utilizadas estão associadas a aspetos como, supervisão, autonomia, horários, sindicalização, horas extra, muito trabalho, variedade no trabalho, novos conhecimentos, apoio de colegas, segurança, saúde, salário, tempo no trabalho, promoção, e equilíbrio entre trabalho e a vida privada. As variáveis que produziram mais efeito sobre a satisfação com o trabalho foram satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida, satisfação com o salário e variedade no trabalho.

Portugal dá pouca importância à maior parte das variáveis estudadas, considerando apenas relevante a variável satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida.

PALAVRAS-CHAVE: Bem-estar; Bem-estar no trabalho; Economia da Felicidade; Satisfação com o trabalho; European Social Survey; Portugal.

Classificação JEL: A13; C31; D60; I31; J01; J28.

Abstract

This project work aimed to study the determinants of job satisfaction of Portuguese workers and, comparatively, workers from other European countries. It also intended to alert researchers in the area, and encourages employers to change their policies, giving importance to variables (such as the variables studied) that allow greater satisfaction with work.

To present results and to carry out the study, linear regression was used, using data available from the European Social Survey (ESS) Round 5 of 2010, allowing a sample of paid workers of 23803 individuals.

The analysis shows that in Portugal and in other European countries, there are different results regarding job satisfaction. The variables are associated with aspects such as supervision, autonomy, unionization, hours overtime, much work, variety at work, new knowledge, peer support, safety, health, salary, time at work, promotion, and balance between work and private life. The variables that had the most effect on job satisfaction were satisfaction with the balance between time dedicated to work and other aspects of life, satisfaction with salary and variety at work.

Portugal gives little importance to most of the variables studied, considering only relevant the variable satisfaction with the balance between the time dedicated to work and other aspects of life.

KEYWORDS: Wellbeing; Wellbeing at work; Economics of Happiness; Job satisfaction; European Social Survey; Portugal.

JEL Classification: A13; C31; D60; I31; J01; J28.

Índice

Índice	iii
Índice de Gráficos e Quadros.....	iv
Lista de Siglas e Acrónimos	v
Nomenclatura dos países	v
1. Introdução	1
2. Revisão da Literatura	3
3. Metodologia	7
4. Análise comparativa	11
5. Resultados e discussão.....	23
6. Conclusão	28
7. Bibliografia	30
8. Anexos	32

Índice de Gráficos e Quadros

Gráfico 1 – Satisfação com o trabalho	11
Gráfico 2 – Supervisão	12
Gráfico 3 – Autonomia	12
Gráfico 4 – Horas por semana	13
Gráfico 5 – Membro atual /passado de um sindicato	13
Gráfico 6 - Trabalho noturno.....	14
Gráfico 7 – Horas extra	14
Gráfico 8 - Trabalho ao fim de semana	15
Gráfico 9 – Variedade no Trabalho	15
Gráfico 10 – Novos conhecimentos	16
Gráfico 11 – Salário depende do esforço	16
Gráfico 12 – Apoio dos colegas	17
Gráfico 13 – Saúde em risco	17
Gráfico 14 – Decidir o começo e fim do trabalho	18
Gráfico 15 – Segurança no trabalho	18
Gráfico 16 – Muito trabalho	19
Gráfico 17 – Pouco tempo	19
Gráfico 18 – Oportunidade de promoção	20
Gráfico 19 – Reuniões afetam decisões	20
Gráfico 20 – Sindicatos afetam decisões	21
Gráfico 21 – Satisfação com o salário	22
Gráfico 22 – Satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida	22
Quadro 1 - Regressão Linear de Portugal e o conjunto dos países	23
Quadro 2 - Regressão Linear de todos os países	32

Lista de Siglas e Acrónimos

ESS – European Social Survey

FIB – Felicidade Interna Bruta

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

VIF - Variance inflation factor

Coef. – Coeficiente

t-estat. – t-estatístico

Nomenclatura dos países

BE – Bélgica

EE - Estónia

IL - Israel

SE - Suécia

BG - Bulgária

ES - Espanha

LT - Lituânia

SI - Eslovénia

CH- Suíça

FR - França

NL - Holanda

SK - Eslováquia

CY - Chipre

GR - Grécia

NO - Noruega

UA - Ucrânia

CZ – República Checa

HU - Hungria

PL - Polónia

UK – Reino Unido

DE - Alemanha

HR – Croácia

PT - Portugal

DK - Dinamarca

IE - Irlanda

RU - Rússia

1. Introdução

O conceito de bem-estar é um conceito de crescente interesse. O mesmo tem sido estudado por várias áreas, tais como: Psicologia, Sociologia, Biomedicina, Filosofia, Antropologia, Economia, Ciência Política, etc., sendo assim considerado como um conceito multidisciplinar. Por ser multidisciplinar, poderá por vezes parecer de difícil consenso, mas esta multidisciplinariedade poderá também permitir uma cumplicidade entre as várias áreas científicas, de modo que, permitirá a todos uma melhor utilização e definição de bem-estar.

A European Social Survey (ESS)¹ apresenta uma estrutura de bem-estar com três principais categorias: o bem-estar pessoal (personal well-being), o bem-estar social (social well-being) e o bem-estar no trabalho (well-being at work).

Noutras literaturas, existem outras formas de caracterizar o bem-estar, como Lima & Novo (2006), que caracteriza o bem-estar avaliado de três formas, como: bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar social. O bem-estar subjetivo estuda essencialmente a felicidade e a satisfação com a vida. O bem-estar psicológico estuda aspetos, tais como: autonomia, crescimento pessoal, relações positivas com os outros, etc. O bem-estar social estuda aspetos relacionados com o indivíduo e a sua interação com a comunidade; são considerados dimensões, como: integração social, contribuição para a sociedade, coerência, aceitação social, etc. O bem-estar subjetivo é um termo generalista usado para designar o que sentimos e pensamos sobre as nossas vidas (Dolan, et al., 2008). Usualmente os economistas usam os termos felicidade e bem-estar subjetivo de forma indiferenciada.

A investigação sobre a felicidade é considerada um desafio à economia convencional, uma revolução (Frey, 2008), pelo facto de a mesma se debruçar sobre os múltiplos determinantes do bem-estar subjetivo declarado, adotando assim um conceito mais abrangente de utilidade do que a economia convencional (Frey, 2008). A economia da felicidade valoriza os aspetos não materiais da vida, para além dos fatores económicos. Segundo Frey a economia da felicidade mostra que a utilidade, não é só retirada do rendimento, mas também das competências, das relações sociais e da autodeterminação. “A investigação sobre a felicidade dá ênfase à importância do emprego e do ócio para o

¹O European Social Survey (Inquérito Social Europeu) é um projeto bienal financiado pela Comissão Europeia, existe desde 2001. Mais informações sobre o projeto podem ser obtidas em <http://www.europeansocialsurvey.org/>. Os dados produzidos são públicos.

bem-estar individual, e fá-lo com muito mais força do que a economia convencional” (Frey, 2008, 10).

A importância da felicidade é compartilhada, desde há longa data, por um número significativo de investigadores e líderes. O rei do Butão Jigme Singye Wangchuck, em 1972, implementou a “*Felicidade Interna Bruta*” (FIB). As primeiras atenções por economistas para a felicidade deram-se em 1974 com o contributo de Richard Easterlin (Frey, 2008). Em 1990, as Nações Unidas publicam o primeiro documento, que demonstra que, o desenvolvimento humano poderá ter influência no crescimento económico de um país - *Relatório do Desenvolvimento Humano*. Os índices contidos no Relatório foram desenvolvidos pelos economistas Amartya Sen (Nobel de Economia) e Mahbub ul Haq.

Foi em 2005, que o Governo do Butão envolveu 90 investigadores para criarem e darem forma a indicadores que permitissem medir a FIB. Definiram-se nove áreas essenciais: bem-estar psicológico, saúde, uso do tempo, educação, cultura, boa governança, ecologia, vitalidade das comunidades e condições de vida. Finalmente em 2007, é efetuado o primeiro grande inquérito para calcular o FIB no país. Ainda em 2006, a New Economic Foundation, uma organização independente sediada no Reino Unido, lança o *Índice Planeta Feliz*. A análise estendeu-se a 178 países. Na altura Portugal encontrava-se em 136.º lugar. Após esta edição de 2006, foi efetuada outra em 2009 (143 países) e em 2012 (151 países), em 2009 Portugal estaria em 98.º e em 2012 Portugal estaria em 97.º. A última e mais recente análise foi em 2016, mas os dados são escassos. A conclusão que se chegou, é que o planeta ainda precisa de muito para ser feliz e sustentável, e que os pobres não são necessariamente menos felizes que os ricos.

Outro marco importante foi em 2008, quando Nicolas Sarkozy quis medir o bem-estar avaliando alguns indicadores relevantes, tais como: o impacto dos constrangimentos financeiros, o impacto da tensão no trabalho, ou dos problemas de saúde no bem-estar e na satisfação com a vida. Foi em 2009, que foram divulgados os resultados, ficando conhecido como *Relatório Stiglitz-Sen-Fitoussi*. A comissão que constituiu este estudo foi coordenada por Jean-Paul Fitoussi, do Observatório Francês das Conjunturas Económicas, e também fizeram parte deste mesmo estudo, dois prémios Nobel: Amartya Sen e o ex-vice-presidente do Banco Mundial Joseph E. Stiglitz. O Governo britânico também deu o seu contributo em 2010, ao anunciar que iria recolher dados estatísticos para a criação de um *Índice da Felicidade Interna Bruta*. “A OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) lança em Maio de 2011 o *Your Better Life Index*, numa

tentativa de pôr em prática, a nível internacional, algumas recomendações do relatório da comissão *Stiglitz-Sen-Fitoussi*. Em Julho a Assembleia Geral das Nações Unidas adota por unanimidade uma resolução, que reconhece a busca pela felicidade como uma "meta humana fundamental". A Assembleia-Geral da ONU decidiu em Junho de 2012, proclamar o dia 20 de Março como o *Dia Internacional da Felicidade*.

O principal objetivo deste trabalho de projeto é contribuir para o estudo do bem-estar/felicidade no trabalho. Esta vertente mais específica permitirá, apoiar investigadores da área, os próprios trabalhadores, bem como os empregadores. Embora existam alguns artigos científicos, sobre a satisfação com o trabalho em Portugal, eles são escassos. Deste modo, este estudo analisará a satisfação dos trabalhadores portugueses. A análise também incidirá sobre outros países da Europa.

A metodologia utilizada será baseada numa regressão linear, em que a variável dependente é a *satisfação com o trabalho* e as variáveis explicativas são *supervisão, autonomia, horas por semana, sindicato atual, sindicato anterior, trabalho noturno, horas extra, trabalho ao fim de semana, variedade no trabalho, novos conhecimentos, salário depende do esforço, apoio dos colegas, saúde em risco, decidir o começo e fim do trabalho, segurança no trabalho, muito trabalho, pouco tempo, oportunidade de promoção, reuniões afetam decisões, sindicatos afetam decisões, satisfação com o salário, satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida*. Os dados são retirados da ESS, ronda 5 de 2010.

A revisão da literatura no que diz respeito ao bem-estar/felicidade e satisfação com o trabalho será apresentado na seção 2. A seção 3 será dedicada à metodologia aplicada para concretização dos objetivos propostos. A análise comparativa na seção 4. Resultados serão revelados e discutidos na seção 5. Por último, as conclusões retiradas deste trabalho serão expostas na seção 6. A consulta de referências pode ser efetuada na seção 7 e a seção 8 será reservada aos anexos.

2. Revisão da Literatura

Passamos grande parte do nosso tempo no trabalho e somos frequentemente identificados pelo nosso emprego. Por isso, é fundamental estudar o bem-estar no trabalho. Esta vertente mais específica do bem-estar, que irá constituir o enfoque deste Trabalho de Projeto, tem ganho crescente importância.

A atenção dedicada ao bem-estar no trabalho está intimamente ligada ao reconhecimento de que este contribui de forma muito significativa para a produtividade das organizações. As organizações estão cada vez mais conscientes de que os seus trabalhadores são o seu principal ativo, que se forem valorizados conduzirão a trabalhadores participativos e envolvidos nos objetivos da organização. Organizações com predominância de felicidade implicam menor rotatividade, menores custos com assistência médica, menos erros e menos acidentes. As pessoas são mais agradáveis, mais dignas de confiança, mais merecedoras de respeito e atenção, são mais autênticas, mais comprometidas, mais motivadas, lidam e recuperam melhor de tensões que surgem no trabalho, sendo assim mais fácil a reconciliação em conflitos.

Em Portugal, o projeto “*Happiness Works*”, propõe-se a medir a felicidade organizacional, relacionando-a com a produtividade. O primeiro estudo deste projeto (em 2011) consistiu em entrevistar mil profissionais de várias empresas, permitindo, identificar alguns fatores considerados como pertinentes para um colaborador se sentir feliz numa organização, nomeadamente ambiente interno, reconhecimento e confiança, desenvolvimento pessoal, remuneração, envolvimento pessoal, sustentabilidade e inovação, envolvimento com as chefias e organização, definição de objetivos, equilíbrio entre a profissão e vida pessoal. O número de empresas que participam neste projeto, tem vindo a aumentar. A última publicação sobre este projeto, relativa a 2018, demonstra que, de uma escala de 0 a 5 pontos, os profissionais portugueses atingiram 3,8 de felicidade, valor este que se tem mantido durante os últimos 3 anos.

Alguns dos fatores que têm sido identificados como promotores da felicidade no trabalho são a autonomia, a valorização das pessoas, o reconhecimento, reforços positivos, como elogios, gratificações, a flexibilidade e entrosamento entre o trabalho e a vida pessoal. A ideia de que o trabalho é algo que tem de ser suportado, tem os dias contados, opõem-se termos como prazer no trabalho; ligações e relações amigáveis entre colegas, e clientes, isto é, ter perceção que o trabalho é importante para o próprio, para a organização e para os que a rodeiam.

Timming (2010) identificou algumas das determinantes da satisfação com o trabalho. Com efeito positivo identifica o equilíbrio trabalho-vida pessoal, apoio organizacional e assistência, autonomia do trabalhador nas tomadas de decisão, criatividade no trabalho, complexidade no trabalho, voz e participação dos trabalhadores, oportunidades de aprendizagem, crescimento e desenvolvimento no trabalho. Com efeito negativo identifica

as horas e carga de trabalho, a intensidade do trabalho, stress, monotonia e repetição de tarefas, insegurança no emprego, contratos de trabalho a termo. Outro fator que parece ser determinante para a satisfação no emprego é ter um trabalho interessante e uma boa relação com as chefias/órgãos de gestão (Sousa-Poza e Sousa-Poza, 2000).

Quando um trabalhador tem um bom relacionamento com os colegas de trabalho, independentemente de conflitos que possam surgir, e se identifica com a direção e o objetivo da empresa (tendo níveis mais altos de autonomia no processo de tomada de decisão, níveis mais altos de identificação e comprometimento), pode alcançar uma elevada satisfação com o trabalho. Para os funcionários trabalhar numa empresa pode exigir esforços para cumprir as obrigações familiares, e para alcançar a satisfação com a vida, no entanto é satisfatório trabalhar num ambiente amigável. A junção entre a identificação com metas da organização e o apoio do supervisor são cruciais para um funcionário satisfeito. Resumidamente, são conceitos chave, o comprometimento organizacional, a autonomia, o suporte do supervisor e a colaboração/trabalho em equipa (Alegre, et al., 2016).

A autonomia no trabalho, é normalmente associada a aspetos positivos da satisfação com o trabalho (e.g. Timming, 2010), pois confere-lhes maior independência para tomar decisões relacionadas com o seu trabalho, como por exemplo, liberdade de decidir o seu próprio ritmo e horário de trabalho (Gözükara & Çolakoğlu, 2016). No entanto, muita autonomia poderá levar a comportamentos antiéticos, em que os trabalhadores atuam de acordo com os seus próprios interesses, devido à falta de constrangimento imposto por regras de conduta no trabalho (Lu, et al., 2017).

Alguns dos estudos que analisam o bem-estar/felicidade no trabalho referem que, os trabalhadores por conta própria estão substancialmente mais satisfeitos e mais felizes com o trabalho, do que os trabalhadores por conta de outrem (Millán, et al., 2013). As principais razões desta diferença prendem-se com o facto de os primeiros, serem independentes e autónomos (serem chefes deles próprios). Apenas em situações em que, os trabalhadores por conta de outrem supervisionam outros trabalhadores, é que a satisfação se aproxima da reportada pelos trabalhadores por conta própria (Warr, 2018).

O equilíbrio entre o trabalho e a vida particular pode ser um fator relevante para a satisfação do indivíduo no seu emprego. A importância do equilíbrio da distribuição do tempo entre o trabalho e os outros domínios da vida, nomeadamente a família é crescente

(Fedakova, 2017). É importante alcançar o equilíbrio certo entre tempo dedicado ao trabalho e tempo dedicado às outras facetas da vida, pois pouco trabalho dá lugar a mais lazer, tempo para a família e para socializar, mas pode não permitir alcançar o nível remuneratório desejado, ao passo que demasiado trabalho potencia o aspeto financeiro, mas prejudica a vida pessoal e até, eventualmente, a saúde do trabalhador.

À medida que as horas de trabalho aumentam (“longas jornadas de trabalho”, horas extra), estudos empíricos efetuados por economistas demonstram por um lado, efeito negativo na satisfação no trabalho (Sousa-Poza e Sousa-Poza, 2000), por outro, efeito positivo. Quando as horas de trabalho são excessivas, e causam ao trabalhador cansaço mental e físico, provocando stress e tensão, o efeito apresenta-se negativo (Pereira & Coelho, 2012). Os trabalhadores que tenham uma identidade ocupacional destacada, que pretendam manter ou/e que pretendam evoluir na carreira, olham positivamente para o aumento das horas de trabalho. Este esforço extra, demonstra que o trabalhador exerce as suas funções de forma exemplar (Pereira & Coelho, 2012).

Ser sindicalizado ou não, de alguma forma, também poderá influenciar a satisfação no trabalho. Por um lado, o sindicato tem como missão lutar pelos direitos dos trabalhadores, pelo que quem se sindicaliza, deveria à partida ter expectativas de uma maior satisfação com o emprego. O facto de o trabalhador ser sindicalizado ter poder de reivindicação, ter “voz”, facilitando a negociação das condições de trabalho com a empresa, podendo até ter uma palavra a dizer quanto à forma de administrar a organização, tem efeito positivo na satisfação com o emprego. Por outro lado, o trabalhador que se sindicaliza poderá ser considerado como um trabalhador insatisfeito, pois pode fazê-lo por motivos para lutar pelas condições de trabalho e pelos salários, ou seja, por ter maior insatisfação com o trabalho. Assim, a relação entre ser membro de um sindicato e a satisfação com o trabalho pode ser negativa (Van der Meer, 2018).

O rendimento é o fator mais comumente apontado como incrementador da satisfação no trabalho. Será que aumentos salariais implicarão sempre aumentos na satisfação do trabalhador? Três a quatro anos após a mudança salarial realizada, os assalariados adaptam-se completamente à subida salarial (Diriwaechter & Shvartsman, 2017). Quer isto dizer, que o trabalhador acomoda-se à subida, e que a satisfação pode diminuir com o passar do tempo. Pode existir uma satisfação a curto prazo, mas no longo prazo dissipa-se. Uma solução poderá passar por aumentos salariais em intervalos regulares, para permitir manter a satisfação/motivação. Outras soluções serão a atribuição de novos cargos dentro

da mesma empresa ou mudança de empregador (Diriwaechter & Shvartsman, 2017). Por vezes, muitos empregadores utilizam outras soluções como, aumento de salário perante avaliação do esforço do desempenho. Muitas vezes, a remuneração por desempenho demonstra aumentar a produtividade, mas o efeito sobre a satisfação no trabalho permanece pouco claro. Maiores ganhos aumentam a satisfação do trabalhador, mas o pagamento por desempenho obriga a maiores esforços (Cornelissen, et al., 2011). A satisfação acaba por se tornar ambígua. O estudo efetuado por Cornelissen, et al. (2011), conclui que os ganhos adicionais resultantes do pagamento do desempenho demonstrado irão compensar o esforço exercido, aumentando a satisfação no trabalho.

A exposição a riscos físicos no local de trabalho leva a stress relacionado com o trabalho, que é um fator vital para a satisfação no trabalho. Por um lado, o stress associado ao trabalho pode ser positivo por funcionar como motivador, resultando em criatividade e satisfação. Por outro lado, o stress leva a baixa satisfação no trabalho (Hoboubi, et al., 2017).

3. Metodologia

Com o objetivo de avaliar o bem-estar/felicidade no trabalho, recorro aos dados da ESS. A ESS é um projeto financiado pela Comissão Europeia, existe desde 2001, e utiliza as mais rigorosas metodologias. Foram retirados dados da Ronda 5 de 2010, por ter sido a última ronda onde se colocam questões mais específicas sobre as características do emprego/trabalho, e serão estudados os países, Bélgica (BE), Bulgária (BU), Croácia (HR), Chipre (CY), República Checa (CZ), Dinamarca (DK), Estónia (EE), França (FR), Alemanha (DE), Grécia (GR), Hungria (HU), Irlanda (IE), Lituânia (LT), Holanda (NL), Polónia (PL), Portugal (PT), Eslováquia (SK), Eslovénia (SI), Espanha (ES), Suécia (SE), Reino Unido (UK) (países da União Europeia), Israel (IL), Noruega (NO), Suíça (CH), Rússia (RU), Ucrânia (UA) (países não pertencentes à União Europeia).

De referir que, a Ronda 5 da ESS, apresenta dados de 28 países. Serão estudados 26 países. A Áustria apresenta os seus dados numa base dados independente não sendo assim alvo de análise e a Finlândia não apresenta dados suficientes (muitos dados com não aplicável) relacionados com a variável dependente satisfação com o trabalho.

O público alvo são todos os respondentes que declararam ter trabalho remunerado, com idades compreendidas entre os 18 anos e os 70 anos.

A estimação será feita através do método dos mínimos quadrados (modelo clássico de regressão linear), porque vários artigos mostram que pouco importa se a satisfação é estimada através de um estimador linear ou categórico ordenado (e.g., Ferrer-i-Carbonell e Frijters, 2004).

A variável dependente será o nível de *satisfação com o trabalho*, obtida a partir da seguinte questão do ESS: “Qual o grau de satisfação que sente com o seu trabalho atual?”, a escala de resposta varia de 0 a 10, em que 0 significa extremamente insatisfeito(a), e 10 extremamente satisfeito(a).

As variáveis explicativas consideradas por serem variáveis que apresentam características, que são normalmente apontadas na literatura como principais determinantes da satisfação com o trabalho serão: *supervisão, autonomia, horas por semana, sindicato atual, sindicato anterior, trabalho noturno, horas extra, trabalho ao fim de semana, variedade no trabalho, novos conhecimentos, salário depende do esforço, apoio dos colegas, saúde em risco, decidir o começo e fim do trabalho, segurança no trabalho, muito trabalho, pouco tempo, oportunidade de promoção, reuniões afetam decisões, sindicatos afetam decisões, satisfação com o salário, satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida.*

A variável *supervisão* resultou da questão “No seu trabalho principal tem alguma responsabilidade de supervisão do trabalho de outras pessoas?”, em que a resposta pode ser sim (1) ou não (2). A *autonomia* foi medida através da média simples de três indicadores, obtidos a partir de três questões que visam aferir o grau de influência que o trabalhador tem sobre 3 aspetos do seu dia-a-dia no trabalho: a organização do seu dia-a-dia de trabalho, as decisões relativas à atividade da organização e escolher ou alterar o seu ritmo de trabalho, a escala de respostas varia de 0 (nenhuma influência) a 10 (muita influência). *Horas por semana* resultou da questão de resposta livre “Independentemente das horas contratadas, quantas horas normalmente trabalha por semana (no seu trabalho principal), incluindo horas extraordinárias remuneradas e não remuneradas?”.

A variável *sindicato atual* e *sindicato anterior* tiveram proveniência da questão “É, ou alguma vez foi, membro de um sindicato, ou de uma associação profissional? Se sim, atualmente ou no passado?”, e da escala de respostas sim, atualmente (1), sim, no passado (2) e não (3). Após categorização estas duas variáveis ficaram com respostas de 0 ou 1 (no

sindicato atual, se sindicalizado atualmente 1 se no passado 0; sindicato anterior, se sindicalizado atualmente 0 se no passado 1).

O *trabalho noturno e horas extra* resultaram das questões “Com que frequência o seu trabalho implica: ter de trabalhar fins de tarde ou noites (fora do horário de trabalho)?” e “Com que frequência o seu trabalho implica: ter de fazer horas extraordinárias sem aviso prévio?”, a escala de respostas pode ser nunca (1), menos de uma vez por mês (2), uma vez por mês (3), várias vezes por mês (4), uma vez por semana (5), várias vezes por semana (6) e todos os dias (7). A variável *trabalho ao fim de semana* resultou da questão “Com que frequência o seu trabalho implica ter de trabalhar aos fins-de-semana?”, a escala de respostas pode ser nunca (1), menos de uma vez por mês (2), uma vez por mês (3), várias vezes por mês (4), e todas as semanas (5).

As variáveis *variedade no trabalho, novos conhecimentos, salário depende do esforço, apoio dos colegas, saúde em risco, decidir o começo e fim do trabalho, segurança no trabalho* resultaram da questão “Pensando no seu trabalho atual, diga-me em que medida cada uma das seguintes frases é verdadeira: O meu trabalho é muito variado; o meu trabalho exige que esteja sempre a aprender novas coisas; o meu ordenado/salário depende do esforço que ponho no meu trabalho; sempre que preciso posso contar com o apoio e ajuda dos meus colegas; o meu trabalho põe a minha saúde em risco; posso decidir a que horas começo e paro de trabalhar; o meu trabalho é seguro/estável”, a escala de respostas pode ser nada verdade (1), em parte verdade (2), bastante verdade (3) e totalmente verdade (4).

As variáveis *muito trabalho, pouco tempo e oportunidade de promoção* resultaram da questão “Pensando ainda no seu atual trabalho, em que medida concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações: o meu trabalho exige que eu trabalhe muito; no meu trabalho parece que o tempo nunca chega para fazer tudo; tenho boas oportunidades de promoção, a escala de respostas pode ser concorda totalmente (1), concorda (2), nem concorda nem discorda (3), discorda (4) e discorda totalmente (5).

A variável *reuniões afetam decisões* resultou de uma questão que pretende aferir se as reuniões entre representantes da entidade patronal e dos empregados influenciam as decisões que afetam as condições e organização do trabalho, a escala de respostas compreende pouca ou nenhuma influência (1), alguma influência (2), bastante influência (3), e muita influência (4), *sindicatos afetam decisões* resultou da questão “E, de uma

forma geral, qual a influência dos sindicatos do seu local de trabalho nas decisões que afetam as condições e a organização do seu trabalho?”, a escala de respostas desta variável compreendia toda a escala de respostas da variável anterior e, não há sindicatos/membros de sindicatos no meu local de trabalho (55). Esta última foi recodificada para pouca ou nenhuma influência (1).

A variável *satisfação com o salário* resultou da questão “Em que medida concorda ou discorda com a seguinte frase: Considerando todos os meus esforços e resultados do meu trabalho sinto que a minha remuneração é adequada”, a escala de respostas pode ser concorda totalmente (1), concorda (2), nem concorda nem discorda (3), discorda (4) e discorda totalmente (5). Esta variável foi considerada pois constitui uma aproximação possível ao salário recebido. No ESS há uma pergunta sobre o salário, mas é de tratamento complicado.

A última variável *satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida* resultou de uma questão que visa aferir o grau de satisfação com o tempo gasto com o trabalho e o tempo gasto com os outros aspetos da sua vida, a escala de respostas varia de 0 a 10, em que 0 é extremamente insatisfeito(a) e 10 é extremamente satisfeito(a).

Foram consideradas outras variáveis explicativas, como duração limitada ou ilimitada do contrato, tipo de organização (governo central ou local, outro sector de administração pública, empresa do Estado, empresa do sector privado, por conta própria, outra), função desempenhada a maior parte do tempo (por exemplo, trabalhar com texto e/ou números, etc.), e emprego/autoemprego (trabalhador por conta de outrem, trabalhador por conta própria, trabalhador no negócio ou empresa da família), mas por terem VIF's (variance inflation factor) elevados nas regressões (indicativo de multicolinearidade entre variáveis) foram excluídas.

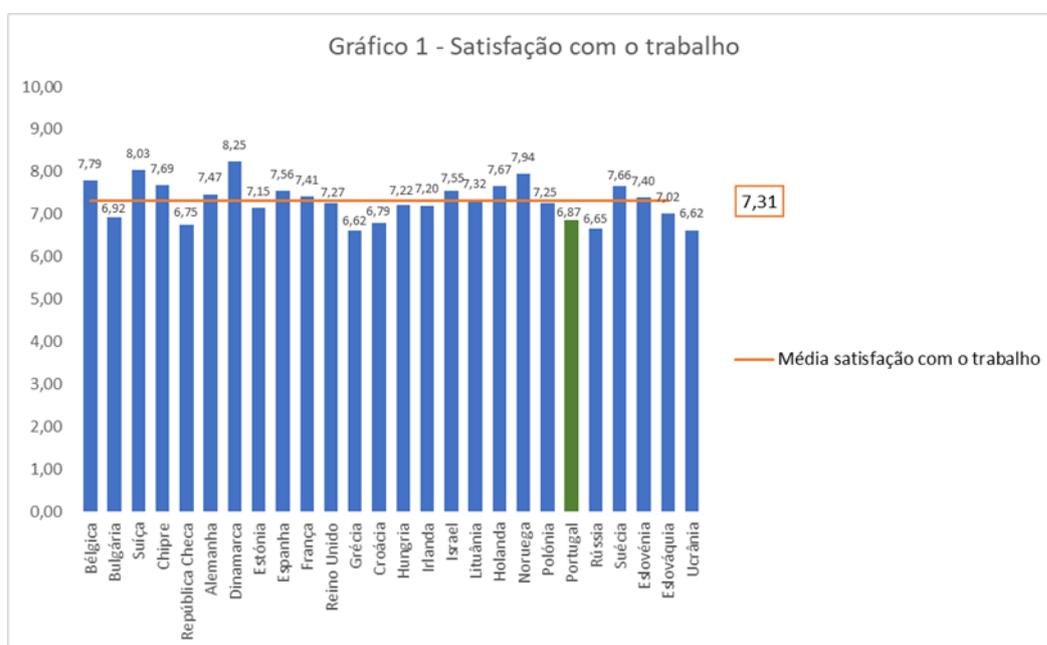
Serão ainda utilizadas como variáveis de controlo na regressão, a idade, o género, o estado civil e o nível de educação dos respondentes.

Utilizando o software IBM SPSS, o meu estudo empírico consistirá em fazer uma comparação entre países, através de uma análise comparativa e de uma análise de regressões lineares, (com o modelo econométrico do método dos mínimos quadrados), da satisfação com o trabalho (variável dependente) com algumas variáveis explicativas.

4. Análise comparativa

Esta secção apresenta uma análise comparativa da variável dependente satisfação com o trabalho, e das variáveis explicativas.

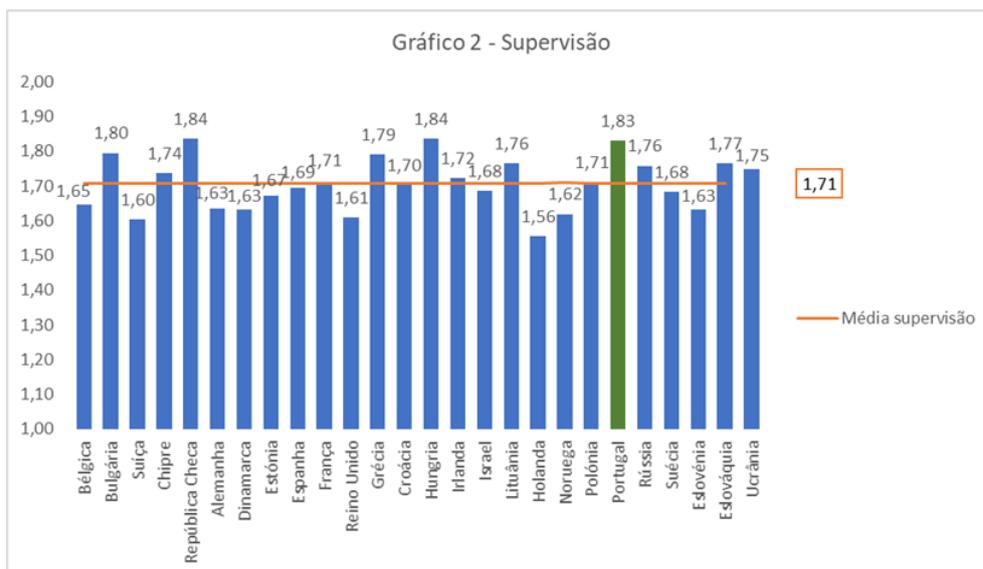
A minha amostra foi restringida aos indivíduos que declaram ter trabalho remunerado e com idades compreendidas entre 18 e 70 anos, o que conduziu a uma amostra de 23803 indivíduos. Estes indivíduos têm uma idade média de 42.42, 57.6% são casados ou em união de facto, 11.7% separados ou divorciados, 2.5% viúvos, 28.2% solteiros; 54.8% têm ensino secundário ou inferior, 15.4% ensino vocacional, 29.8% ensino superior; 51% são homens e 49% são mulheres.



Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

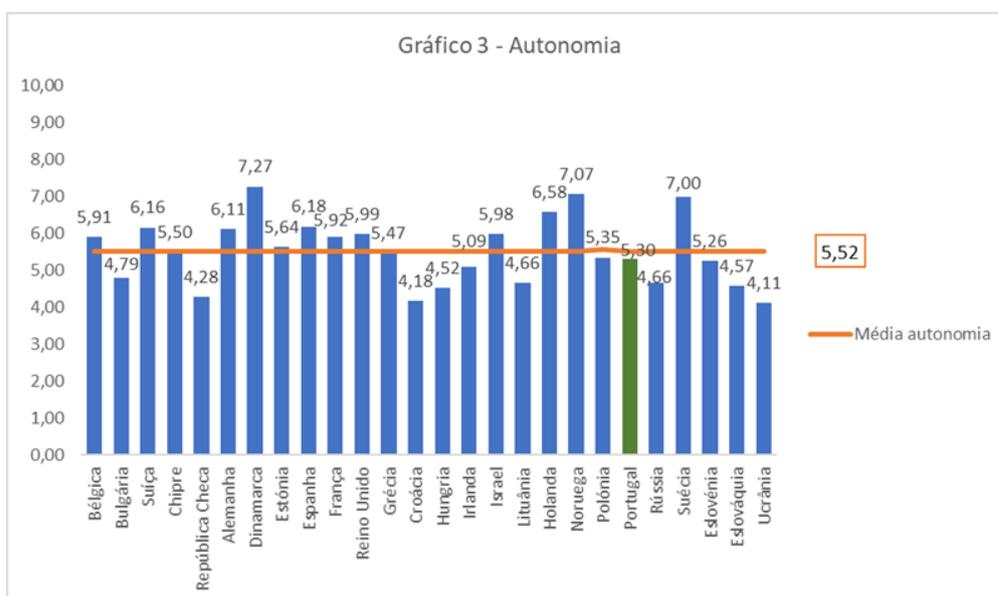
Em relação à análise comparativa da *satisfação com o trabalho*, o Gráfico 1 mostra que o valor máximo da satisfação com o trabalho é 8,25 (numa escala de 0 a 10) para a Dinamarca e o valor mínimo é 6,62 para a Ucrânia e para a Grécia. Portugal apresenta o valor de 6,87, sendo um dos países com menor satisfação no trabalho, abaixo da média de todos os países estudados (apenas República Checa, Grécia, Croácia, Rússia e Ucrânia apresentam valores inferiores).

Os Gráficos 2 a 21 que se seguem apresentam uma análise comparativa das variáveis explicativas referidas.



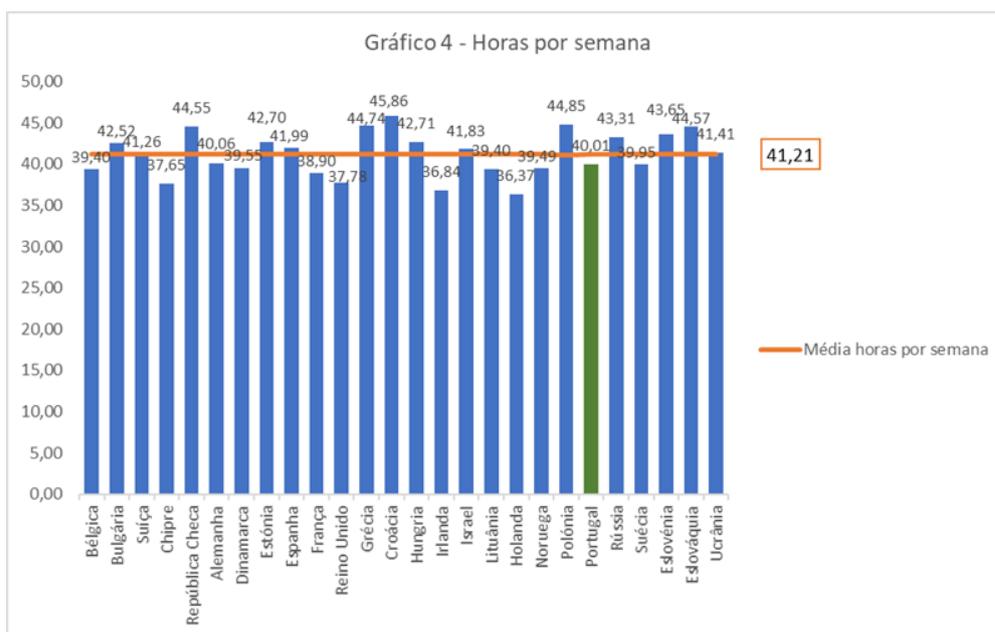
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

Na *supervisão* (Gráfico 2), a média de todos os países da amostra é 1,71 (escala sim (1) e não (2)). O valor máximo é 1,84 para a República Checa e Hungria, e o valor mínimo é 1,56 para a Holanda. Portugal apresenta o segundo valor mais alto (1,83), sendo dos países que demonstra ter poucas responsabilidades de supervisão.



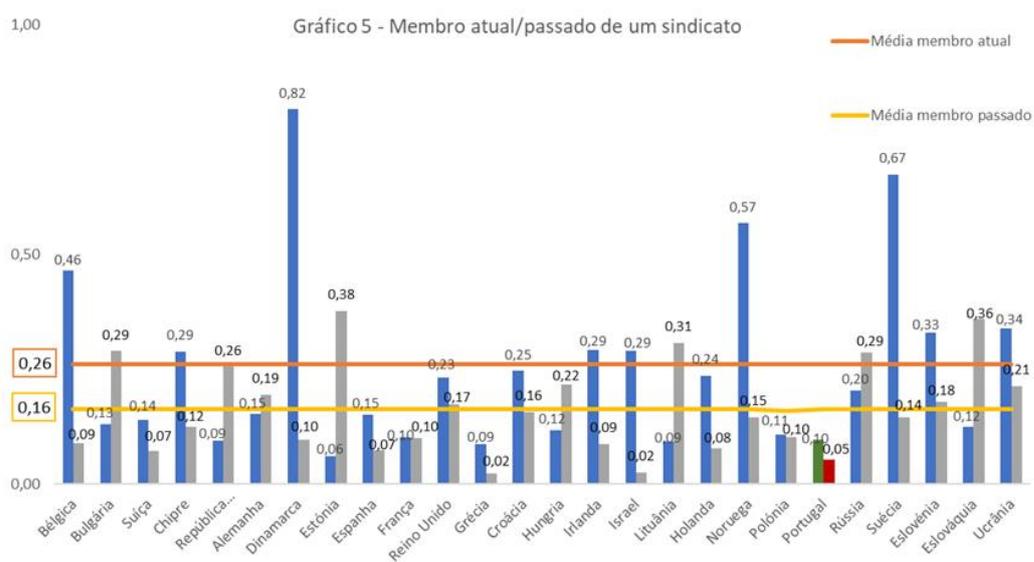
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

A *autonomia* (Gráfico 3), com valor médio entre os países de 5,52 (escala de respostas varia de 0 (nenhuma influência) a 10 (muita influência)), apresenta o valor máximo de 7,27 para a Dinamarca e o valor mínimo de 4,11 para a Ucrânia. Portugal apresenta um valor de 5,30, demonstrando apresentar uma autonomia no local de trabalho, abaixo da média.



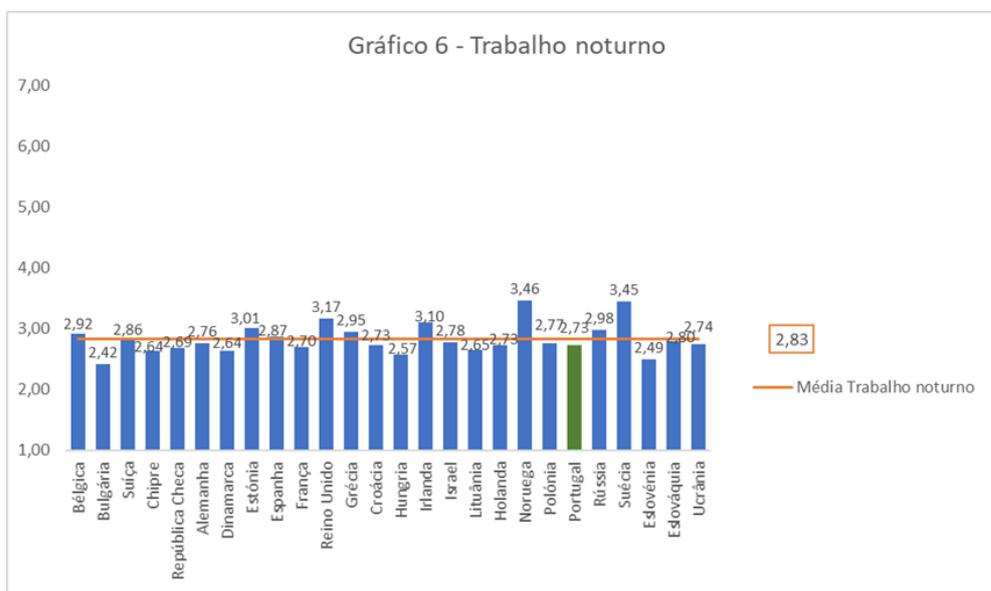
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

Quanto à quantidade de *horas por semana* efetuadas (Gráfico 4), Portugal apresenta 40,01. Os trabalhadores portugueses demonstram efetuar cerca de 40 horas semanais. Muitos países demonstram fazer mais horas do que a média apresentada de 41,21 (resposta livre). O valor máximo de horas cabe à Croácia (45,86) e o valor mínimo 36,37 para a Holanda. Consoante a legislação de cada país, as horas a efetuar semanalmente poderão variar. Relativamente a Portugal, embora haja diferenças legislativas quanto às horas a efetuar semanalmente, demonstra-se que são efetuadas em média, as horas previstas na legislação.



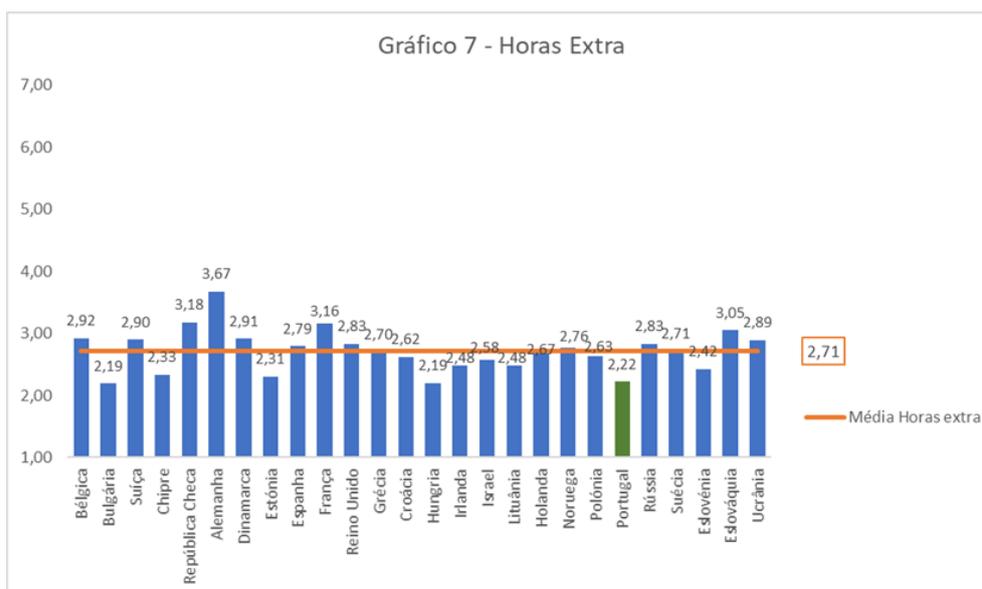
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

O Gráfico 5 demonstra que os mais sindicalizados no momento atual são os Dinamarqueses. Afastados da média de 0,26, os trabalhadores em Portugal apresentam um baixo nível de sindicalização (0,10).



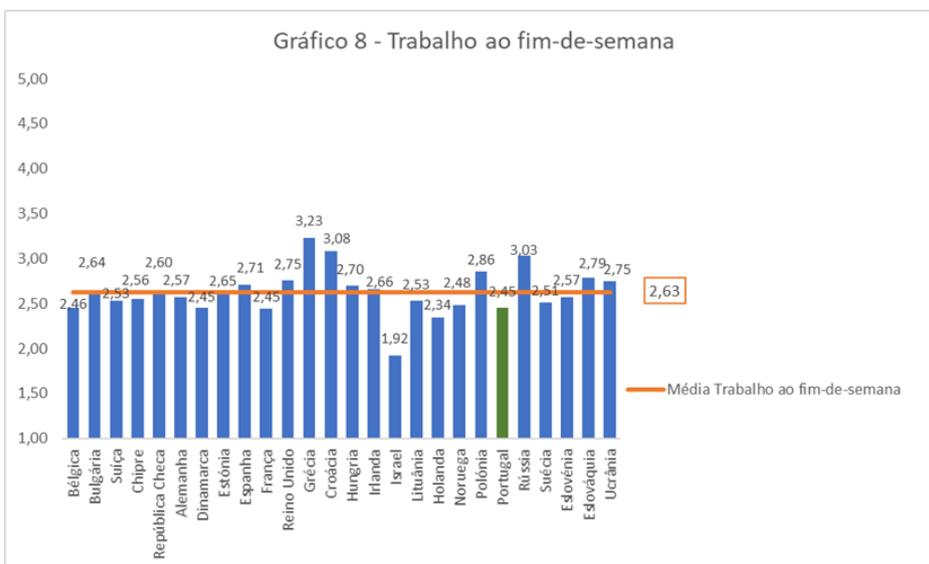
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

No *trabalho noturno* (Gráfico 6) Portugal apresenta um valor de 2,73, aproximando o resultado a turnos efetuados uma vez por mês (escala de respostas de 1 a 7). Valor máximo e valor mínimo de 3,46 e 2,42 para Noruega e Bulgária respetivamente. A média deste variável situa-se em 2,83.



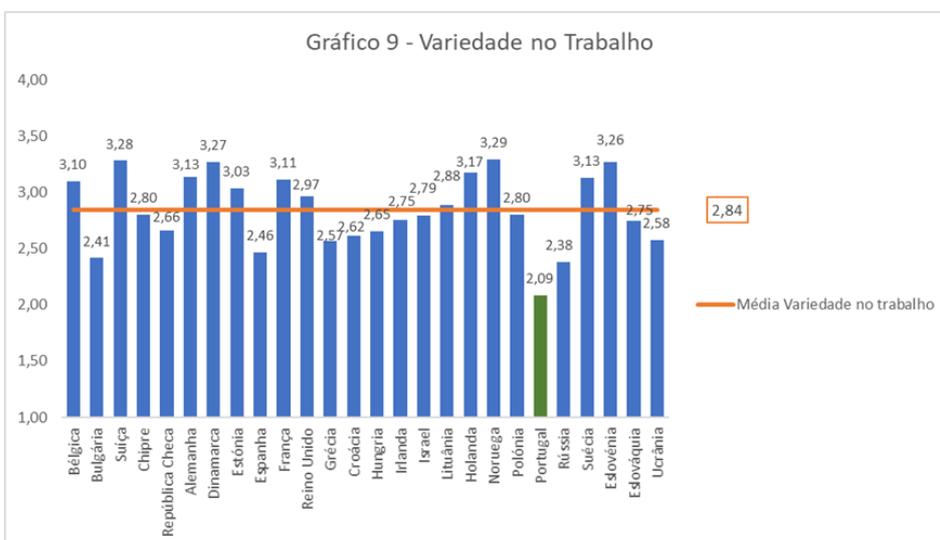
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

Fazer *horas extra* (Gráfico 7) apresenta um valor médio (escala de respostas de 1 a 7) entre os países da amostra de 2,71, valor máximo de 3,67 para a Alemanha e valor mínimo de 2,19 para a Bulgária e Hungria, seguindo o valor de 2,22 para Portugal. Os respondentes em Portugal, assim sendo, estão mais próximos de fazer horas extra sem aviso prévio, menos de uma vez por semana.



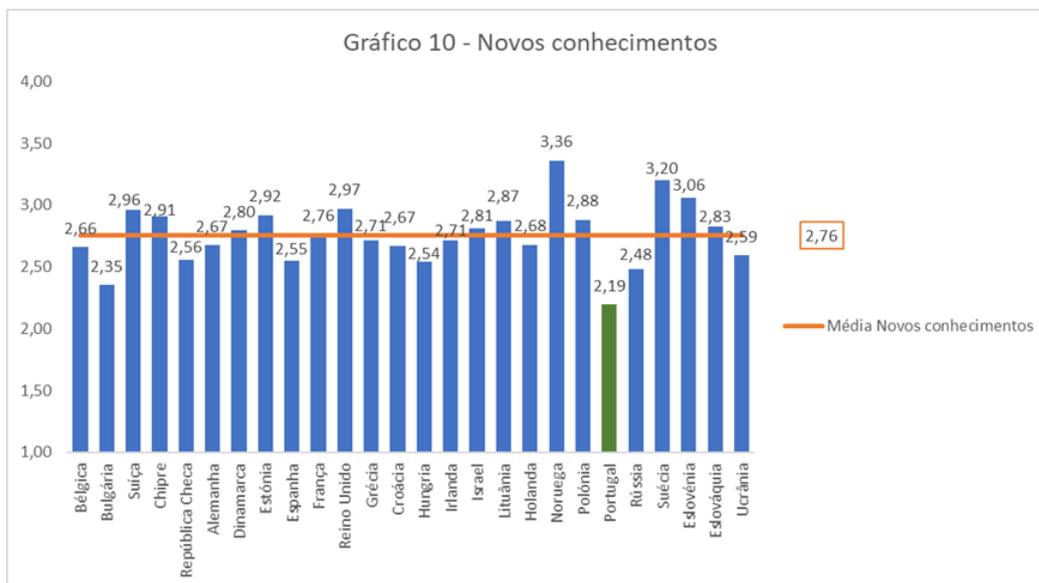
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

Trabalho ao fim de semana (Gráfico 8) apresenta um valor médio de entre os países observados de 2,63 (escala de respostas de 1 a 5). Valor máximo apresentado para Grécia de 3,23 e valor mínimo para Israel de 1,92. Portugal apresenta um valor de 2,45, significando que trabalhar ao fim de semana é uma possibilidade que só é efetuada, menos que uma vez por mês.



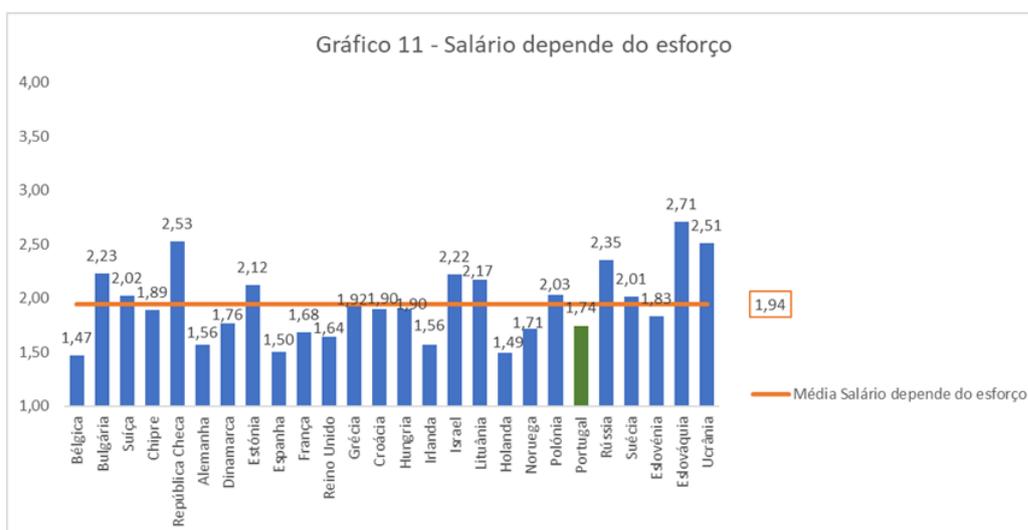
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

Quanto à *variedade no trabalho* (Gráfico 9), média dos países da amostra situa-se em 2,84 (escala de respostas de 1 a 4). O valor máximo apresentado está representado pela Noruega com 3,29, ficando Portugal com o valor mínimo de 2,09, apresentando-se o país com menor variedade no trabalho.



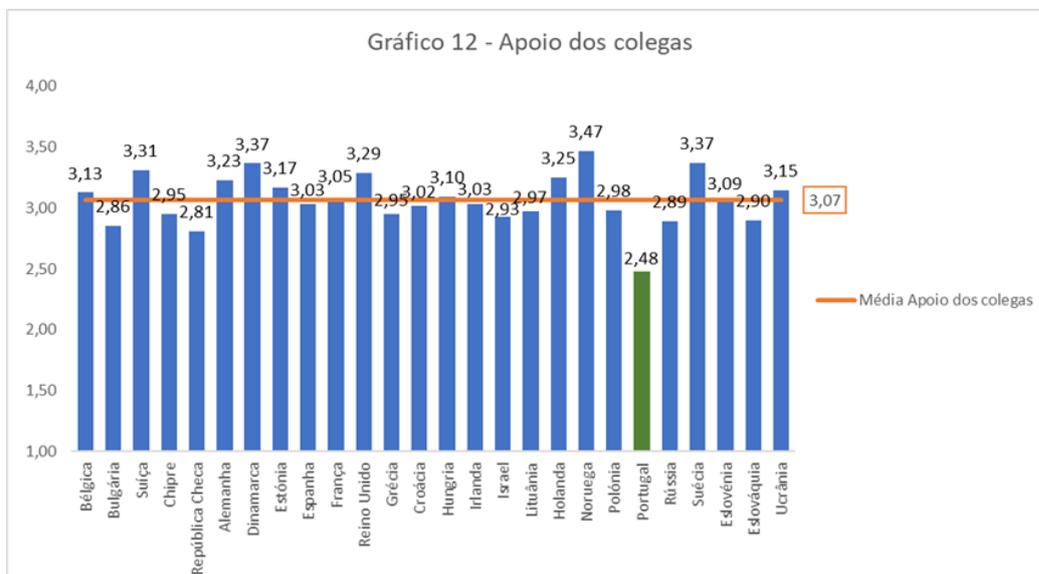
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

Quanto à aquisição de *novos conhecimentos* (Gráfico 10), destaca-se a Noruega com o valor máximo de 3,36. A média apresentada dos países estudados é 2,76 (escala de respostas de 1 a 4). Também nesta análise, Portugal apresenta o valor mínimo de 2,19, sendo o país que apresenta menos exigência quanto a adquirir e proporcionar novos conhecimentos no local de trabalho.



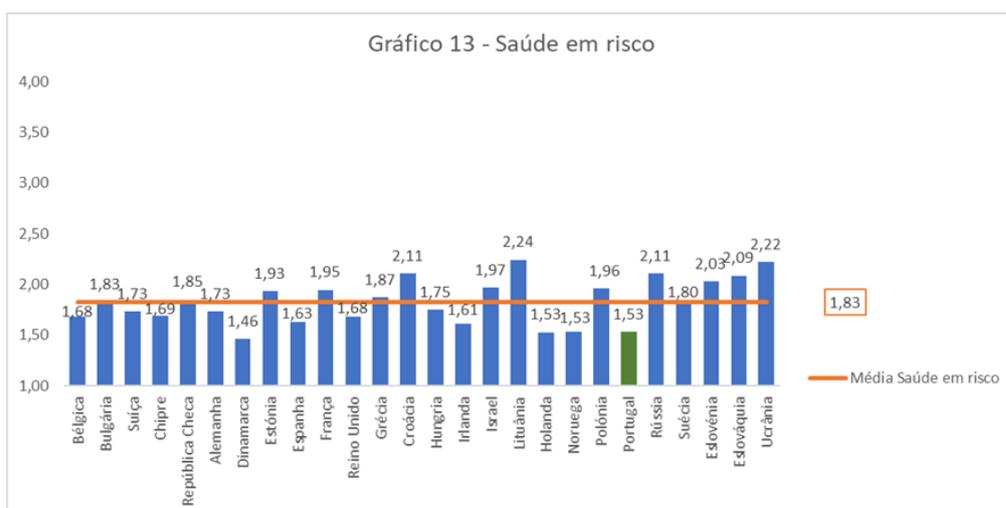
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

Quanto ao *salário depende do esforço* que coloco no meu trabalho (Gráfico 11), Portugal apresenta o valor de 1,74, valor abaixo da média de todos os países (1,94), sendo assim um país onde os salários dependem pouco do esforço exercido (escala de respostas de 1 a 4). Valor máximo apresentado de 2,71 para a Eslováquia e de 1,47 para a Bélgica.



Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

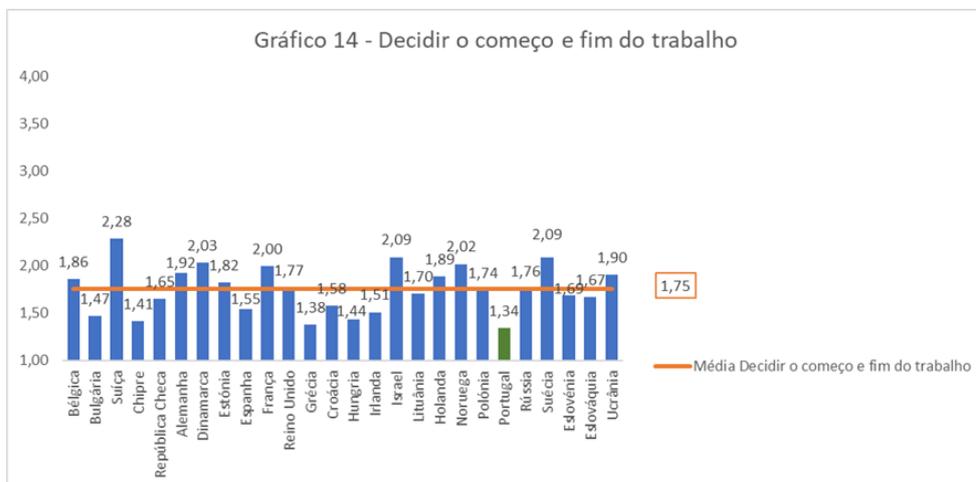
No *apoio aos colegas* (Gráfico 12) todos os países apresentam uma média de 3,07 (escala de respostas de 1 a 4). Nesta variável Portugal é o país onde os indivíduos sentem menos apoio por parte dos colegas com um valor de 2,48, o país onde os indivíduos se sentem mais apoiados pelos colegas, é a Noruega (3,47).



Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

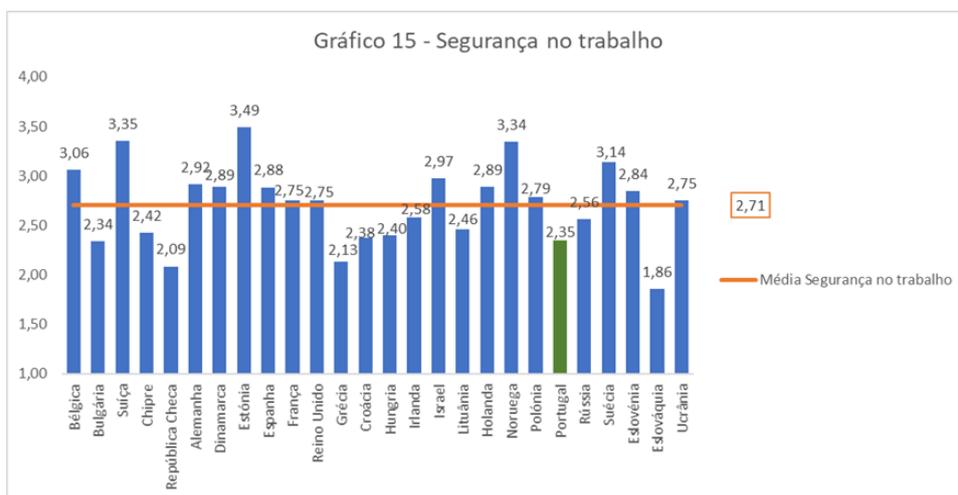
O país em que os trabalhadores reportam que o trabalho põe mais em risco a sua saúde (Gráfico 13) é a Lituânia (2,24), aquele em que os trabalhadores menos entendem que a

sua saúde está em risco devido ao seu trabalho é a Dinamarca com o valor de 1,46, seguida da Holanda, Noruega e Portugal com 1,53. A média de valores dos países apresenta o valor de 1,83. Deste modo, Portugal é um dos países em que o trabalho põe menos em risco a saúde dos trabalhadores.



Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

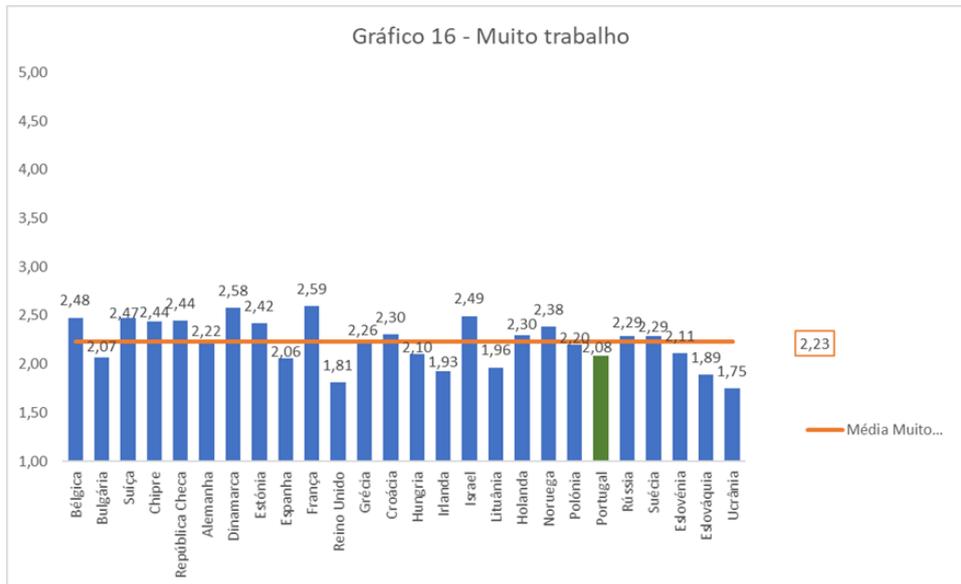
A variável *decidir o começo e o fim do trabalho* (Gráfico 14), apresenta valor médio total dos países de 1,75, (escala de respostas de 1 a 4), o valor máximo cabe à Suíça com valor de 2,28. Portugal apresenta-se como o país onde os indivíduos reportam terem menor liberdade para escolher o começo e o fim do trabalho (1,34).



Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

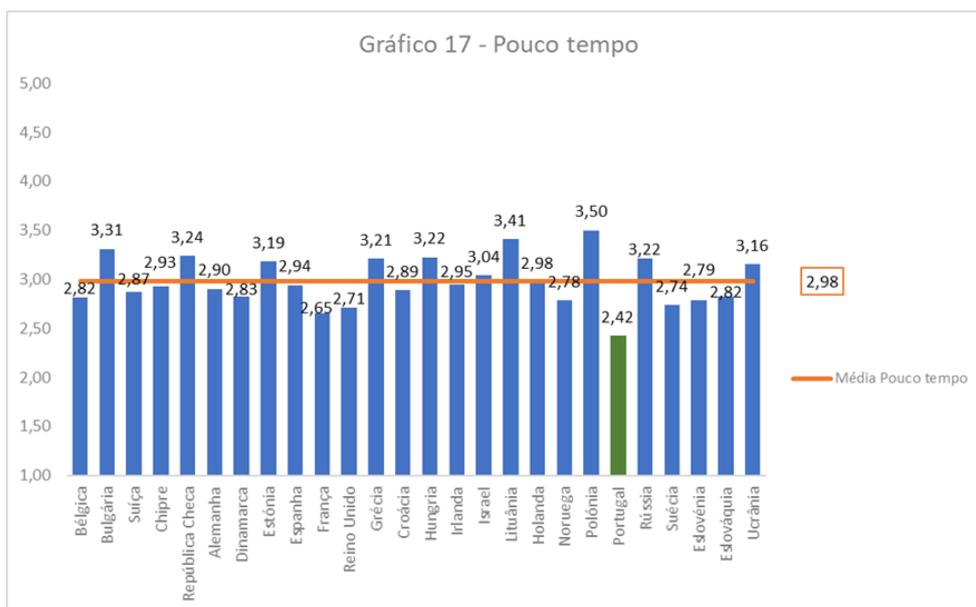
A média de *segurança no trabalho* (Gráfico 15) para os países estudados é 2,71 (escala de respostas de 1 a 4). O país onde os indivíduos sentem que o seu trabalho é mais seguro é a Estónia (3,49) e o mais inseguro é a Eslováquia (1,86). Quanto à segurança no trabalho, (efetiva ou implícita probabilidade de continuar a ter emprego com o mesmo empregador)

os respondentes de Portugal reportam um valor abaixo da média com o valor apresentado de 2,35.



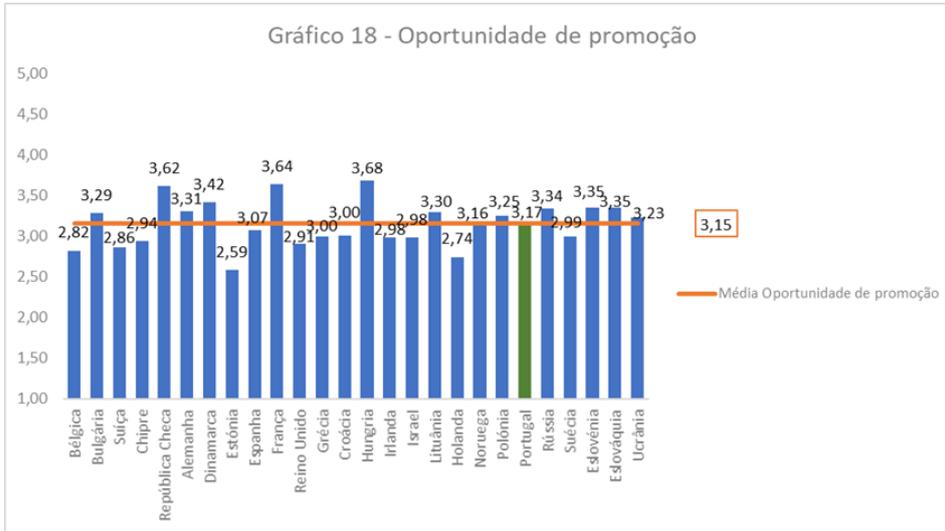
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

Ter um emprego que requer *trabalho árduo* é representado pelo Gráfico 16, a média em relação a todos os países é 2,23 (escala de respostas vai de concorda totalmente (1) até discorda totalmente (5), contrária às questões anteriores); o país que é mais exigente é a França com valor de 2,59 e o menos é a Ucrânia com 1,75. Portugal com o valor de 2,08, é considerado um país onde os trabalhadores têm a percepção de trabalharem arduamente.



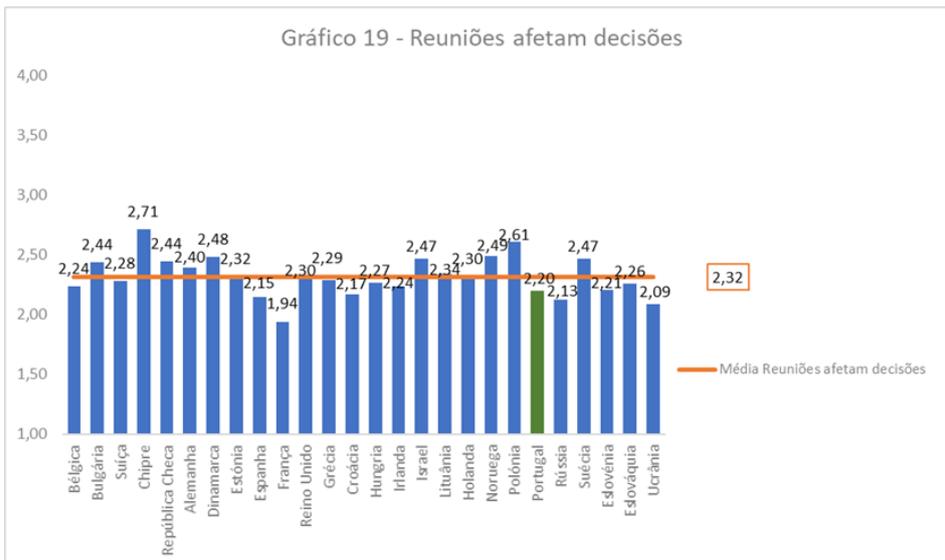
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

A *falta de tempo* no trabalho (Gráfico 17) apresenta o valor mínimo para Portugal com 2,42, sendo um valor abaixo da média dos países da amostra que é 2,98 (escala de respostas vai de concorda totalmente (1) até discorda totalmente (5), como na questão anterior), sendo assim conclusivo, que há falta de tempo no trabalho em Portugal, para efetuar todas as tarefas exigidas. O valor máximo cabe à Polónia com 3,50.



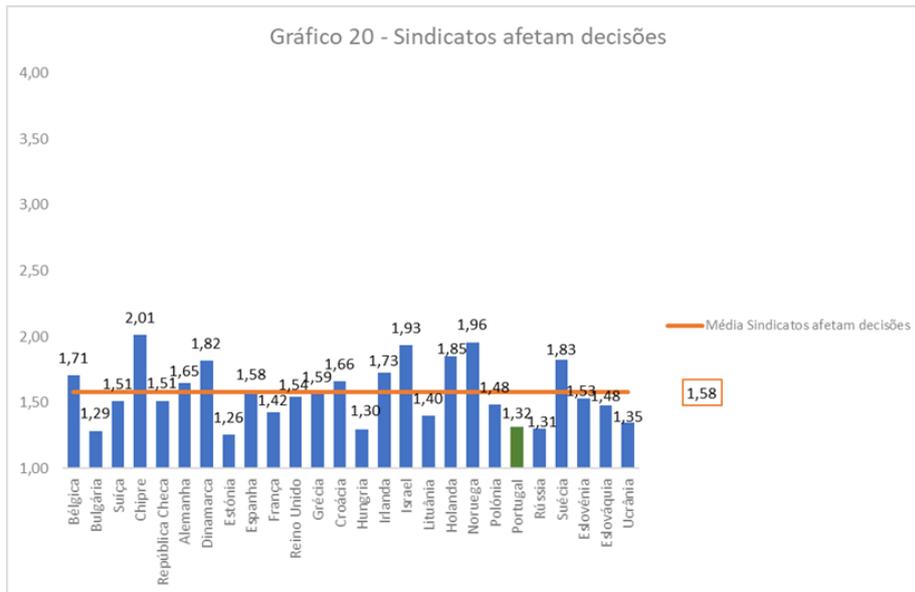
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

Ter *oportunidade de promoção* (Gráfico 18), apresenta uma média dos países estudados de 3,15 (escala de respostas vai de concorda totalmente (1) até discorda totalmente (5), como nas questões anteriores). O valor máximo de 3,68 está representado pela Hungria e o valor mínimo de 2,59 pela Estónia. Portugal com o valor de 3,17 encontra-se próximo da média.



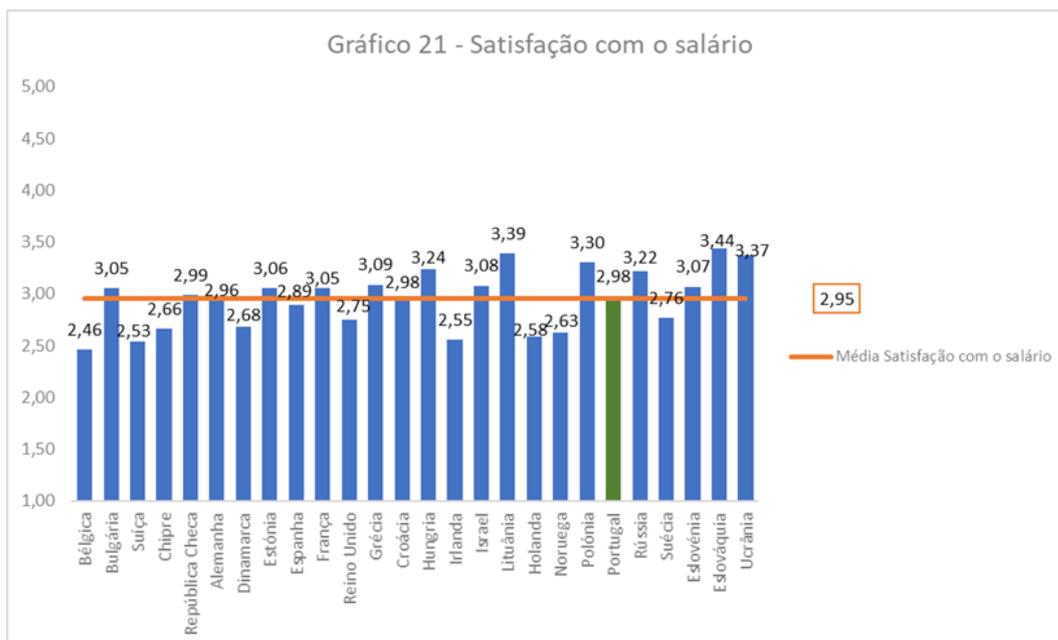
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

A variável *reuniões influenciam as decisões que afetam as condições e organização do trabalho* (Gráfico 19), apresenta um valor médio de entre os países de 2,32 (escala de respostas varia de pouca ou nenhuma influência (1), a muita influência (4)). O valor máximo apresentado é 2,71 para o Chipre e o valor mínimo é 1,94 para França. Portugal apresenta o valor de 2,20, demonstrando que as reuniões entre representantes dos trabalhadores e da entidade patronal terão pouca influência nas decisões do dia-a-dia no trabalho.



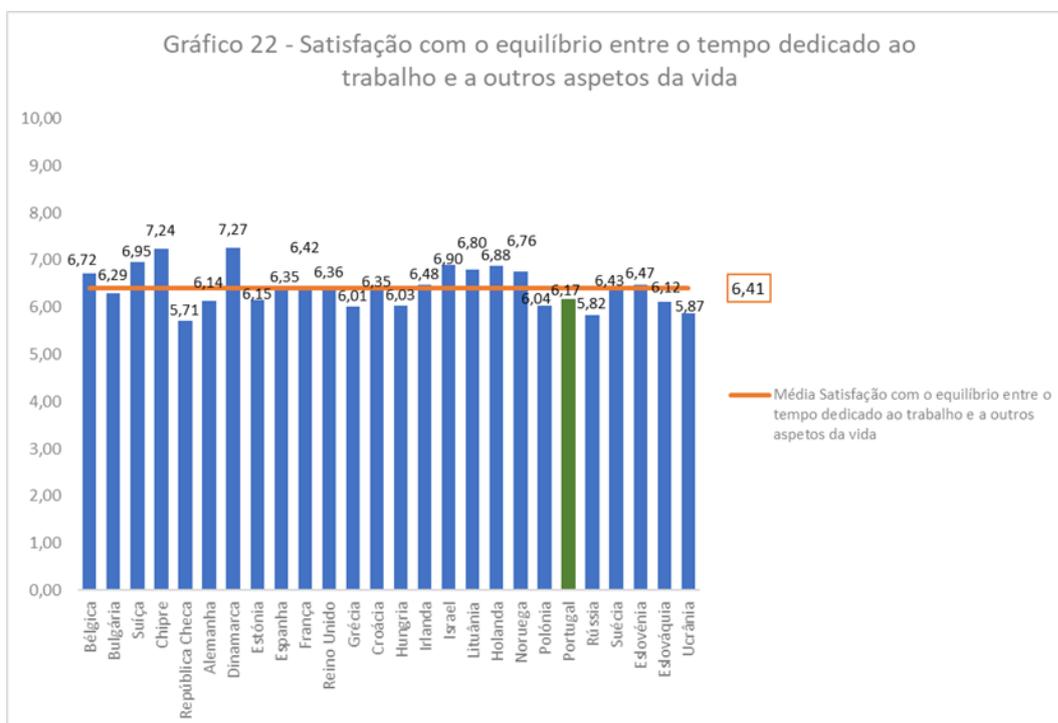
Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

No caso da *influência dos sindicatos para as tomadas de decisões que afetam as condições e a organização no local de trabalho*, (Gráfico 20) a média entre os países é 1,58 (escala de respostas vai de pouca ou nenhuma influência até muita influência (4)). O valor de 1,32 para Portugal sugere pouca influência que os sindicatos podem ter nas decisões tomadas no local de trabalho. O país onde os trabalhadores consideram haver maior influência, é o Chipre (2,01); e o país onde os trabalhadores consideram haver menor influência, é a Estónia (1,26).



Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

A satisfação com o salário (Gráfico 21), apresenta uma média entre os países estudados de 2,95 (a escala de respostas vai de concorda totalmente (1), a discorda totalmente (5)). O país que demonstra estar menos satisfeito é a Eslováquia (3,44) e o mais satisfeito é a Bélgica (2,46). Portugal apresenta um valor de 2,98, próximo da média.



Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS e Excel

Quanto à última variável, *satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida*, Portugal apresenta um valor abaixo da média no equilíbrio entre trabalho e a vida privada (Gráfico 22), com o valor de 6,17 (escala de respostas varia de 0 a 10). O valor médio entre os países da amostra é 6,41, sendo o valor máximo de 7,27 para a Dinamarca e o valor mínimo de 5,71 para a República Checa.

5. Resultados e discussão

Os resultados das regressões estão apresentados no quadro 1, para Portugal e o conjunto dos países e no quadro 2, em anexo, para cada país de forma isolada.

Quadro 1 – Regressão Linear de Portugal e o conjunto dos países: Satisfação com o trabalho (escala de 0 a 10)

	Portugal		Todos os países	
	Coef.	t-estat.	Coef.	t-estat
<i>Supervisão</i>	0,096	0,268	-0,057	-1,602
<i>Autonomia</i>	0,019	0,294	0,052	7,577**
<i>Horas por semana</i>	-0,002	-0,098	0,009	5,700**
<i>Sindicato atual</i>	-0,422	-1,037	-0,008	-0,205
<i>Sindicato anterior</i>	0,651	1,130	-0,090	-1,930
<i>Trabalho noturno</i>	0,043	0,422	0,019	2,020*
<i>Horas extra</i>	0,121	1,061	-5,322E-05	-0,005
<i>Trabalho ao fim de semana</i>	-0,044	-0,378	0,002	0,167
<i>Variedade no trabalho</i>	-0,106	-0,540	0,266	12,769**
<i>Novos conhecimentos</i>	0,323	1,841	0,143	7,052**
<i>Salário depende do esforço</i>	-0,165	-1,032	-0,058	-3,730**
<i>Apoio dos colegas</i>	-0,078	-0,361	0,166	8,093**
<i>Saúde em risco</i>	0,013	0,069	-0,062	-3,580**
<i>Decidir o começo e fim do trabalho</i>	-0,143	-0,776	-0,033	-2,051*
<i>Segurança no trabalho</i>	0,100	0,537	0,095	5,931**
<i>Muito trabalho</i>	-0,024	-0,100	-0,038	-2,135*

<i>Pouco tempo</i>	-0,165	-0,907	0,047	3,242**
<i>Oportunidade de promoção</i>	-0,013	-0,089	-0,121	-7,914**
<i>Reuniões afetam decisões</i>	0,402	1,749	0,143	6,875**
<i>Sindicatos afetam decisões</i>	-0,127	-0,641	0,025	1,261
<i>Satisfação com o salário</i>	-0,075	-0,428	-0,203	-13,443**
<i>Satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida</i>	0,730	6,189**	0,336	40,597**
R quadrado	0,553		0,347	
R quadrado ajustado	0,383		0,346	
F (df/residual); sign	(30/79); ,000		(30/8735); ,000	
N (número de observações)	110		8766	

Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS

Notas: *, ** significa que a variável é estatisticamente significativa a 5% e 1%, respetivamente

Supervisionar outros verifica-se ser significativo para a satisfação com o trabalho no Reino Unido, Grécia, Lituânia, Holanda e Ucrânia. Nestes países em que o coeficiente estimado é estatisticamente significativo este apresenta-se maioritariamente negativo, com a exceção do Reino Unido. Ter muitas responsabilidades poderá retirar a satisfação do trabalhador pelo facto de aumentarem as preocupações. Em Portugal e nos resultados agregados o coeficiente não é significativo.

Na variável *autonomia* o resultado não significativo de Portugal vai contra o resultado da Suíça, Dinamarca, Reino Unido, Noruega e Suécia que apresentam significância estatística. Os coeficientes estimados destes últimos resultados (e perante o quadro I e quadro II) são positivos. Tal como afirmam Timming (2010) e Gözükar & Çolakoğlu (2016), a autonomia é benéfica para a satisfação com o trabalho. Contrariamente a estes resultados Lu, et al. (2017), acrescentam que demasiada autonomia poderá ser prejudicial.

O número de *horas semanais* constata-se ser significativo para a satisfação com o trabalho na Alemanha, França, Grécia e Lituânia sendo os coeficientes estimados positivos (tal como todos os países na regressão agregada – quadro I). Estes resultados demonstram que quem trabalha mais horas reporta maior satisfação com o trabalho. O resultado encontrado

vai contra Timming (2010), que refere a carga de horas de trabalho como sendo um fator negativo, por outro lado, um aumento de horas de trabalho poderá ser positivo para trabalhadores com identidade ocupacional destacada, sendo que os mesmos poderão assumir como sendo benéfico para possíveis subidas na carreira (Pereira & Coelho, 2012).

Constata-se que *ser membro de um sindicato* apresenta significância em Bulgária, Croácia, Noruega e Eslovénia com efeito positivo. Os resultados vão ao encontro do referido por Van der Meer (2018), quando o mesmo foca o sindicalismo como um fator positivo. Em Portugal ser sindicalizado não tem significância estatística para a satisfação com o trabalho.

Trabalho noturno apresenta-se positivamente significativo para a satisfação com o trabalho apenas na Alemanha e Noruega. Nestes dois países fazer noites tem um efeito positivo na satisfação com o trabalho. Portugal e o resultado agregado (todos os países – quadro I) não apresentam significância estatística.

Trabalhar horas extraordinárias não demonstra resultados significativos para a satisfação com o trabalho, tanto para Portugal como para o resultado agregado (todos os países – quadro I), parece ser significativo apenas para a Rússia, sendo o seu coeficiente estimado negativo. No estudo de Sousa-Poza e Sousa-Poza (2000), trabalhar horas extraordinárias poderá ser negativo para a satisfação com o trabalho.

Trabalhar ao fim de semana verifica-se não ser significativo para a satisfação com o trabalho, em Portugal e no resultado agregado (todos os países – quadro I). Os países com significância estatística são Bulgária e Chipre com coeficientes estimados negativos, e Bélgica com coeficiente estimado positivo. Os resultados para a Bulgária e para o Chipre demonstram insatisfação indo ao encontro de Timming (2010), os respondentes destes dois países não pretendem trabalhar com muita frequência ao fim de semana, ao contrário dos trabalhadores da Bélgica.

Ter *variedade no trabalho* apresenta valores com significância em cerca de metade dos países estudados, não estando Portugal incluído. Os coeficientes estimados são todos positivos. Da monotonia no trabalho referida por Timming (2010) conclui-se que a monotonia é negativa, logo a variedade do trabalho é positiva (com variedade no trabalho a monotonia dissipa-se). No entanto, constata-se que em Portugal, a variedade no trabalho não influencia a satisfação com o trabalho.

Na variável *novos conhecimentos* embora Portugal não apresente significância, a Bélgica, Dinamarca, Estónia, Croácia, Hungria, Lituânia, Polónia e Rússia demonstram significância estatística influenciando assim o resultado agregado (todos os países – quadro I). Os seus coeficientes apresentados são positivos. Estes resultados vão ao encontro de Timming (2010) que alega que é importante obter novos conhecimentos no trabalho.

Ter um trabalho em que o *salário depende do esforço* verifica-se ser significativo para a satisfação com o trabalho apenas para a Suíça, França e Polónia. Quanto ao seu coeficiente estimado apresenta-se negativo. O efeito negativo pode estar relacionado com o facto de os trabalhadores que têm um salário dependente do esforço sentirem maior pressão para alcançarem resultados, o que deteriora a sua satisfação com o emprego.

Receber *apoio dos colegas* não apresenta significância estatística para Portugal, mas parece ser significativo para a satisfação com o trabalho, apresentando coeficientes positivos em termos agregados (todos os países – quadro I), demonstrando que ter apoio dos colegas aumenta a satisfação com o trabalho, como é referido por Alegre, et al. (2016) que frisa que as ligações e relações amigáveis entre colegas são fatores positivos.

Trabalhar pondo a *saúde em risco* constata-se ser significativo para a satisfação com o trabalho na República Checa, Estónia, Holanda e Rússia, sendo o coeficiente estimado negativo. Para os trabalhadores portugueses pôr a saúde em risco não apresenta significância. Os respondentes dos países com significância dão importância à saúde no local de trabalho, os mesmos não pretendem estar expostos a riscos físicos ou a stress (Hoboubi, et al., 2017).

Ter a possibilidade de *decidir quando começar e terminar o trabalho* apresenta-se ser significativo para a satisfação com o trabalho apenas em Israel, com coeficiente estimado negativo. Em Portugal os resultados não apresentam significância. Os resultados de todos os países (quadro I) vão contra Gözükar & Çolakoğlu (2016), que referem que decidir o próprio ritmo e horário é satisfatório para o trabalho.

Estar *seguro/estável no emprego* apresenta resultado agregado significativo (todos os países - quadro I), ao contrário de Portugal que apresenta resultado não significativo. Individualmente (quadro II) República Checa, Reino Unido, Irlanda, Lituânia e Ucrânia são os países que apresentam coeficientes positivos, demonstrando tal como Timming (2010) que a segurança e a estabilidade são muito importantes para a satisfação com o trabalho (insegurança/instabilidade como fator negativo).

Ter um emprego que requer *trabalho árduo* não é significativo para a satisfação com o trabalho para os respondentes de Portugal, mas é significativo com coeficiente estimado positivo para a Grécia, e com coeficientes estimados negativos para Reino Unido e Holanda. Os resultados agregados (todos os países – quadro I) com coeficiente negativo contrariam a tese de que muito trabalho, não causa bem-estar ao trabalhador (Timming, 2010).

A *falta de tempo* apresenta resultados significativos para a satisfação com o trabalho na República Checa, Dinamarca, Irlanda e Noruega, sendo os coeficientes estimados todos positivos. Conclui-se que os indivíduos que mais concordam com a afirmação de o tempo nunca chegar para concluir todas as tarefas no trabalho, são os que reportam menor satisfação.

Ter *oportunidades de ser promovido(a)* é uma variável sem significância para Portugal, mas com significância para a satisfação com o trabalho na Bélgica, Suíça, Alemanha, Espanha, França, Reino Unido, Irlanda, Polónia, Rússia e Suécia. Os coeficientes estimados são negativos, indo ao encontro da literatura de Timming (2010), que afirma crescimento/promoção no trabalho como uma vertente positiva para a satisfação.

Efetuar *reuniões entre representantes dos trabalhadores e da entidade patronal* que possam influenciar as decisões que afetam as condições e organização do trabalho, apresenta-se significativo no resultado agregado (todos os países – quadro I). Com coeficientes estimados positivos, os respondentes dos países Bélgica, Suíça, Dinamarca, Reino Unido e Noruega, consideram que as reuniões devem envolver os trabalhadores, e assim, os resultados vão ao encontro de Timming (2010), quando refere que a participação dos trabalhadores tem relação positiva na satisfação com o trabalho.

Os *sindicatos podem influenciar decisões que afetam as condições e organização do trabalho* apresenta-se significativo para a satisfação com o trabalho na Rússia, com coeficientes estimados positivos, e na Noruega com coeficiente estimado negativo. A relação pode ser negativa se houver uma maior probabilidade de sindicalização por parte dos trabalhadores mais descontentes, fazendo com que seja a satisfação a afetar negativamente a sindicalização e não esta a afetar a outra (Van der Meer, 2018).

A *satisfação com o salário* tem efeito significativo com resultados de coeficientes negativos na maior parte dos países estudados, excluindo Portugal que não apresenta significância. Deste modo, os indivíduos que se encontram mais satisfeitos com os seus

salários reportam níveis mais elevados de satisfação com o trabalho. Diriwaechter & Shvartsman (2017), demonstram no seu estudo que mesmo a satisfação sendo temporária de curto prazo, ou que permita acomodação, o salário continua a ser um fator incrementador de satisfação no trabalho.

A conjugação do tempo gasto com o trabalho e com os outros aspetos da sua vida constata-se ser significativo em todos os países, manifestando efeitos positivos. Os respondentes consideram que quanto maior for a conjugação entre a vida particular e a profissional maior será a satisfação com o trabalho. Os resultados vão ao encontro Timming (2010) e Fedakova (2017).

6. Conclusão

O presente trabalho de projeto pretendeu demonstrar a influência que alguns fatores poderão ter na satisfação dos trabalhadores com o emprego em Portugal e noutros países da Europa. Pretendeu também alertar pesquisadores da área, e incentivar entidades patronais a alterarem as suas políticas dando importância a variáveis (como as estudadas), que permitam uma maior satisfação com o trabalho.

Para apresentação de resultados e para a concretização do estudo, foi utilizada regressão linear pelo método dos mínimos quadrados, utilizando dados disponíveis pelo ESS Ronda 5 de 2010.

Os respondentes em Portugal apresentaram poucas responsabilidades de supervisão, baixa autonomia no trabalho, horas de trabalho inferiores à média e são pouco sindicalizados. Os trabalhadores portugueses efetuam menos que a média, trabalho noturno, horas extraordinárias e fins de semana em comparação com os demais países da amostra, mas por outro lado, sentem que trabalham arduamente, que há pouca variedade no trabalho, que o emprego não requer aquisição de novos conhecimentos, auferem salários que dependem pouco do esforço exercido no trabalho e sentem pouco apoio dos colegas. Quanto à saúde, Portugal é o país onde os trabalhadores menos sentem a sua saúde em risco por causa do seu trabalho. Trabalhadores reportam terem reduzidas possibilidades de decidir quando começam e quando terminam o trabalho, reduzida segurança/estabilidade no trabalho, percebem que têm falta de tempo no trabalho para executar todas as tarefas, mas em contrapartida, apresentam algumas possibilidades de promoção. Em Portugal, as reuniões dos representantes dos trabalhadores com a entidade patronal têm menos influência nas

decisões de gestão do que em outros países, tal como as tomadas de decisão dos sindicatos, que pouco influenciam as condições e organização no local de trabalho. Perante o estudo efetuado, a satisfação com salário está na média do conjunto dos países analisados e a satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida está abaixo da média.

Baseado na amostra estudada conclui-se que Portugal dá pouca importância à maior parte das variáveis estudadas, considerando apenas relevante a *satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida*. Nesta variável com significância estatística Portugal apresenta coeficiente estimado positivo demonstrando influência positiva para a satisfação com o trabalho.

O número de observações para cada país é muito baixo para tirar conclusões bem fundamentadas, mas perante o observado, e perante estudos realizados, tal como Timming (2010) e Fedakova (2017) a *satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida* é o fator mais incrementador de satisfação no trabalho, seguido da *satisfação com o salário* (Diriwaechter & Shvartsman, 2017) e da *variedade do trabalho* (Timming, 2010).

Entre os 26 países europeus estudados, considera-se que estes apresentaram resultados diferenciados na satisfação com o trabalho. Os países com satisfação acima da média situam-se essencialmente na Europa Ocidental e Europa Setentrional, e os menos satisfeitos situam-se essencialmente na Europa Meridional e na Europa Centro Oriental. Conclui-se que Portugal não é dos países mais satisfeitos no trabalho.

Existem alguns resultados discrepantes e algumas peculiaridades, que contrastam com o referido em alguma da literatura estudada. Segundo Pichler & Wallance (2008) a Europa, numa perspetiva geral, apresentaria alguma homogeneidade, com bons níveis de bem-estar, economias modernas e altos níveis de regulação do trabalho. No entanto, cada país poderá apresentar diferenças, no sistema de segurança social, na influência sindical, na variabilidade em posições hierárquicas e entre outras situações, motivos estes que poderão desencadear oscilações de comportamentos e resultados.

7. Bibliografia

- Alegre, I., Mas-Machuca, M., & Bergegal-Mirabent, J. (2015). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.113>.
- Cornelissen, T., Heywood, J. S., & Jirjahn, U. (2011). Performance pay, risk attitudes and job satisfaction. *Labour Economics*, 18(2), 229-239.
- Cruz, S. (2017, fevereiro 13). *Felicidade Organizacional*. Obtido em abril 8, 2019, de <https://www.linkedin.com/pulse/felicidade-organizacional-samuel-duarte-cruz>
- Diriwächter, P., & Shvartsman, E. (2017). The anticipation and adaptation effects of intra- and interpersonal wage changes on job satisfaction. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 146, 116-140.
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of economic psychology*, 29(1), 94-122.
- Dutschke, G. (2018, março 8). *Felicidade organizacional traduz-se em produtividade*. Obtido em abril 8, 2019, de <http://www.ver.pt/felicidade-organizacional-traduz-se-em-productividade/>
- Fedáková, D. (2017). What does European Social Survey data say about work-life balance satisfaction, working time and work attachment in V4 countries? *Človek a spoločnosť*, 20(4), 70-79.
- Ferrer-i-Carbonell, A., & Frijters, P. (2004). How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness?. *The Economic Journal*, 114(497), 641-659.
- Frey, B. (2008). *Felicidade uma revolução da economia: Economia aberta* (Vol. 3). Lisboa: Gradiva Publicações S.A..
- Gözükara, İ., & Çolakoğlu, N. (2016). The mediating effect of work family conflict on the relationship between job autonomy and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 253-266.

- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The Impact Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in a Iranian Petrochemical Industry. *Journal Safety and Health at Work*, 8, 67-71.
- Lima, M.L., & Novo, R.N. (2006). So far so good? Subjective and social well-being in Portugal and Europe. *Portuguese Journal of Social Science*, 5(1), 5-33.
- Lu, J. G., Brockner, J., Vardi, Y., & Weitz, E. (2017). The dark side of experiencing job autonomy: Unethical behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 222-234.
- Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R., & Aguado, R. (2011). Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small Bus Econ*, 40,651-670. DOI 10.1007/s11187-011-9380-1.
- Pereira, M.C., & Coelho, F. (2012). Work Hours and Well Being: An Investigation of Moderator Effects. *Springer Science+Business Media*. DOI 10.1007/s11205-012-0002-3.
- Pichler, F. & Wallace, C. (2008). What are the Reasons for Differences in Job Satisfaction across Europe? Individual, Compositional, and Institutional Explorations. *European Sociological Review*, 25(5), 535-549.
- Sousa-Poza, A. [Alfonso] & Sousa-Poza, A. [Andrés] (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29, 517-538.
- Thomas, E.R.S. (2018, agosto 29). *As quatro chaves para a felicidade no trabalho*. Obtido em abril 8, 2019, de <https://www.ver.pt/os-profissionais-portugueses-sao-quase-felizes/>
- Timming, A. R. (2010). Cross-national variation in the determinants of job satisfaction: how far do our results “travel”? *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(4), 525-545. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-13-04-2010-B004>.
- Van der Meer, P. H. (2018). What makes workers happy: Empowerment, unions or both? *European Journal of Industrial Relations*, 1-14. DOI: 10.1177/0959680118817683.
- Warr, P. (2018). Self-employment, personal values, and varieties of happiness—unhappiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 388.

8. Anexos

Quadro 2 – Regressão Linear de todos os países: Satisfação com o trabalho (escala de 0 a 10)

	BE	BG	CH	CY	CZ	DE	DK	EE	ES	FR	UK	GR	HR
<i>Supervisão</i>	0,100	-0,483	-0,105	-0,440	-0,123	-0,158	0,160	0,110	-0,222	-0,199	0,408**	-0,639*	0,277
<i>Autonomia</i>	-0,003	0,032	0,068*	-0,051	-0,005	0,039	0,152**	0,018	0,043	0,071	0,074*	-0,059	0,100
<i>Horas por semana</i>	0,003	0,015	0,006	0,013	-0,006	0,016*	0,007	0,016	0,014	0,029**	0,005	0,028**	0,020
<i>Sindicato atual</i>	-0,020	0,647*	-0,070	-0,012	0,163	-0,329	-0,030	-0,050	0,215	-0,308	-0,268	0,110	0,517*
<i>Sindicato anterior</i>	0,078	-0,203	0,334	-1,473**	-0,054	-0,112	0,344	-0,107	-0,097	0,026	-0,062	-0,033	0,125
<i>Trabalho noturno</i>	-0,012	0,100	-0,002	0,002	-0,018	0,096*	-0,022	-0,043	0,026	0,013	0,039	0,091	0,079
<i>Horas extra</i>	-0,020	0,017	-0,070	0,068	0,011	-0,005	0,040	0,056	-0,003	-0,073	0,056	-0,054	-0,048
<i>Trabalho ao fim de semana</i>	0,107*	-0,223*	-0,033	-0,180*	-0,032	0,044	0,102	-0,051	0,058	0,012	-0,016	-0,028	-0,027
<i>Variedade no trabalho</i>	0,250**	0,202	0,370**	0,023	0,440**	0,143	0,113	0,284*	0,144	0,238*	0,409**	0,340*	0,131
<i>Novos conhecimentos</i>	0,316**	0,153	-0,024	0,202	0,127	-0,030	0,170*	0,290*	0,106	0,365	-0,006	0,079	0,358*
<i>Salário depende do esforço</i>	0,004	-0,085	-0,139*	-0,125	-0,114	-0,028	-0,107	0,039	0,021	-0,046**	-0,125	0,039	-0,056
<i>Apoio dos colegas</i>	0,052	0,421**	0,150	-0,066	-0,034	0,125	0,462**	-0,031	0,088	0,166	0,128	0,339*	0,024
<i>Saúde em risco</i>	-0,079	0,027	-0,083	0,112	-0,261**	-0,012	-0,162	-0,185*	-0,080	-0,077	-0,074	-0,003	-0,217
<i>Decidir o começo e fim do trabalho</i>	-0,098	-0,144	-0,018	-0,169	0,053	0,066	-0,032	-0,065	0,135	-0,025	0,004	-0,045	-0,170
<i>Segurança no trabalho</i>	0,014	0,096	0,077	0,007	0,299**	0,113	0,041	0,167	0,176	0,013	0,150*	-0,155	0,142
<i>Muito trabalho</i>	-0,061	0,213	-0,025	-0,226	-0,090	0,012	-0,040	0,030	-0,063	0,091	-0,204*	0,297*	0,055

<i>Pouco tempo</i>	-0,028	-0,193	-0,035	0,010	0,177*	0,035	0,129*	-0,101	0,050	0,046	-0,021	-0,216	-0,009
<i>Oportunidade de promoção</i>	-0,137*	0,022	-0,212**	0,027	-0,071	-0,153*	-0,026	-0,178	-0,194*	-0,144*	-0,307**	0,118	-0,139
<i>Reuniões afetam decisões</i>	0,195*	0,253	0,306**	0,250	0,074	0,098	0,167*	-0,007	0,116	0,199	0,256**	0,168	-0,293
<i>Sindicatos afetam decisões</i>	0,042	0,023	0,016	-0,049	0,086	0,077	-0,045	-0,200	-0,171	-0,030	-0,092	0,223	-0,214
<i>Satisfação com o salário</i>	-0,256**	-0,293**	-0,188**	-0,238	-0,201*	-0,267**	-0,097	-0,243**	-0,196*	-0,360**	-0,215**	-0,262*	-0,108
<i>Satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida</i>	0,268**	0,455**	0,245**	0,399**	0,260**	0,329**	0,261**	0,338**	0,393**	0,316**	0,332**	0,377**	0,409**
R quadrado	0,403	0,511	0,399	0,552	0,366	0,306	0,411	0,395	0,468	0,405	0,426	0,477	0,462
R quadrado ajustado	0,353	0,442	0,346	0,438	0,309	0,271	0,370	0,343	0,402	0,361	0,395	0,387	0,347
F (df/residual); sign	(30/365); ,000	(29/208); ,000	(30/339); ,000	(30/117); ,000	(30/334); ,000	(30/587); ,000	(30/427); ,000	(30/351); ,000	(30/242); ,000	(30/414); ,000	(30/554); ,000	(30/176); ,000	(30/140); ,000
N (número de observações)	396	238	370	148	365	618	458	382	273	445	585	207	171

	HU	IE	IL	LT	NL	NO	PL	PT	RU	SE	SI	SK	UA
<i>Supervisão</i>	-0,326	0,194	0,107	-0,699*	-0,311*	-0,002	-0,075	0,096	0,090	0,179	-0,298	0,097	-0,882*
<i>Autonomia</i>	0,056	0,002	0,023	-0,044	0,037	0,119**	0,040	0,019	0,034	0,171**	0,045	0,080	-0,038
<i>Horas por semana</i>	0,003	0,014	0,018	0,021*	-0,009	0,009	0,010	-0,002	0,019	0,011	0,007	-0,003	-0,001
<i>Sindicato atual</i>	0,230	-0,167	0,168	-0,484	-0,129	0,257*	0,010	-0,422	-0,398	0,046	0,572*	0,497	0,487
<i>Sindicato anterior</i>	0,037	-0,041	-0,610	-0,079	-0,090	0,163	0,109	0,651	-0,158	0,388	0,541	-0,406	-0,315
<i>Trabalho noturno</i>	0,057	-0,023	-0,033	0,111	0,048	0,094**	0,087	0,043	0,064	-0,019	-0,054	-0,019	0,052
<i>Horas extra</i>	-0,028	0,021	-0,025	0,051	0,073	-0,047	0,010	0,121	-0,146*	-0,055	0,062	0,071	-0,107
<i>Trabalho ao fim de semana</i>	-0,016	0,052	0,103	-0,178	-0,024	0,012	0,059	-0,044	0,063	0,089	0,027	-0,061	0,013
<i>Variedade no trabalho</i>	0,485**	0,329**	0,547**	0,089	0,232**	0,287**	0,127	-0,106	0,175	0,301**	0,053	0,492**	0,058
<i>Novos conhecimentos</i>	0,285*	0,000	-0,288	0,372*	0,065	0,095	0,400**	0,323	0,262*	0,125	0,182	-0,007	0,135
<i>Salário depende do esforço</i>	-0,143	-0,125	0,024	0,030	-0,081	-0,065	-0,291**	-0,165	-0,141	0,013	-0,085	0,057	0,127
<i>Apoio dos colegas</i>	-0,025	0,316**	0,208	0,287	0,083	0,194**	0,019	-0,078	0,380**	0,099	-0,019	0,386**	-0,102
<i>Saúde em risco</i>	0,100	0,043	-0,159	0,139	-0,182*	-0,076	-0,018	0,013	-0,187*	-0,026	0,109	-0,049	0,025
<i>Decidir o começo e fim do trabalho</i>	0,012	-0,109	-0,277*	-0,074	-0,066	0,067	0,061	-0,143	-0,036	-0,095	0,057	-0,002	0,132
<i>Segurança no trabalho</i>	0,227	0,154*	0,027	0,316*	-0,005	0,056	0,093	0,100	-0,081	0,048	0,052	-0,001	0,446*
<i>Muito trabalho</i>	-0,003	-0,114	0,002	0,132	-0,164*	-0,077	0,095	-0,024	-0,117	-0,020	-0,232	-0,252	-0,238

<i>Pouco tempo</i>	-0,025	0,216**	0,037	-0,068	0,107	0,161**	0,101	-0,165	0,095	0,097	0,120	0,028	0,140
<i>Oportunidade de promoção</i>	-0,149	-0,165*	-0,173	0,025	-0,104	-0,028	-0,250*	-0,013	-0,322**	-0,133*	-0,013	-0,021	-0,215
<i>Reuniões afetam decisões</i>	0,013	0,141	0,065	0,177	0,142	0,210**	0,043	0,402	0,218	0,093	0,271	-0,224	0,371
<i>Sindicatos afetam decisões</i>	0,103	0,014	0,032	0,098	0,107	-0,123*	0,032	-0,127	0,378*	0,081	-0,077	-0,090	-0,197
<i>Satisfação com o salário</i>	-0,203	-0,361**	-0,060	-0,110	-0,098	-0,116*	-0,345**	-0,075	-0,215*	-0,291**	-0,293**	-0,270*	0,078
<i>Satisfação com o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a outros aspetos da vida</i>	0,322**	0,310**	0,269**	0,344**	0,218**	0,215**	0,334**	0,730**	0,498**	0,219**	0,421**	0,443**	0,352**
R quadrado	0,360	0,478	0,411	0,422	0,273	0,356	0,470	0,553	0,516	0,474	0,425	0,502	0,481
R quadrado ajustado	0,297	0,432	0,320	0,312	0,216	0,326	0,402	0,383	0,472	0,441	0,343	0,432	0,370
F (df/residual); sign	(30/306); ,000	(30/342); ,000	(30/195); ,000	(30/158); ,000	(30/382); ,000	(30/632); ,000	(30/232); ,000	(30/79); ,000	(30/334); ,000	(30/480); ,000	(30/212); ,000	(30/214); ,000	(30/141); ,000
N (número de observações)	337	373	226	189	413	663	263	110	365	511	243	245	172

Fonte: Realização própria com recurso ao programa SPSS

Notas: *, ** significa que a variável é estatisticamente significativa a 5% e 1%, respetivamente