



Universidade de Aveiro

2022

YULI DELLA VOLPI

**IMIGRANTES EM PORTUGAL: A SATISFAÇÃO COM
O TRABALHO E O PAPEL DA FLEXIBILIDADE
PSICOLÓGICA**



Universidade de Aveiro

2022

YULI DELLA VOLPI

**IMIGRANTES EM PORTUGAL: A SATISFAÇÃO COM
O TRABALHO E O PAPEL DA FLEXIBILIDADE
PSICOLÓGICA**

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão, realizada sob a orientação científica da Doutora Nina Szczygiel, Professora Auxiliar do Departamento de Economia, Gestão, Engenharia Industrial e Turismo da Universidade de Aveiro

o júri

presidente

Professora Doutora Ana Alexandra da Costa Dias
professora auxiliar da Universidade de Aveiro

vogais

Doutora Ana Carla Seabra Torres Pires
professora auxiliar convidada da Universidade de Aveiro

Professora Doutora Nina Katarzyna Szczygiel
professora auxiliar da Universidade de Aveiro

agradecimentos

Agradeço à professora Nina pela disponibilidade e por ter acompanhado e guiado cada etapa do desenvolvimento desta dissertação.

Agradeço também à minha família, em especial ao meu marido, pelo apoio prestado nestes últimos anos para que eu fosse capaz de concluir este mestrado e aos meus pais por todo o incentivo e por sempre se fazerem presentes, apesar da distância.

Finalmente, agradeço aos colegas e professores que em algum momento participaram da minha formação.

palavras-chave

satisfação com o trabalho, flexibilidade psicológica, imigrantes em Portugal, *Job Satisfaction Survey (JSS)*, *Acceptance and Action Questionnaire – II (AAQ-II)*

resumo

Nas últimas décadas, Portugal deixou de ser um país caracterizado apenas pela emigração e passou a apresentar taxas similares de emigração e imigração. No contexto de migração e de migrantes, diversos estudos sobre o bem-estar têm procurado avaliar a sua satisfação com o trabalho e/ou identificar os fatores capazes de afetar essa satisfação. Alguns dos estudos têm-se focado especificamente nas diferenças dos níveis de satisfação dos trabalhadores independentes e trabalhadores por conta de outrem. Neste sentido, flexibilidade psicológica tem sido apontada como um aspeto capaz de influenciar o bem-estar dos indivíduos e pode ser considerada relevante em estudos sobre o panorama migratório.

A presente pesquisa tem como objetivo avaliar as variáveis relevantes para a satisfação com o trabalho dos imigrantes em Portugal, avaliar os níveis de satisfação com o trabalho desses imigrantes nas suas diferentes dimensões, tendo em conta a situação dos trabalhadores independentes e por conta de outrem, e analisar o papel da flexibilidade psicológica na satisfação com o trabalho. Para esse efeito, foi desenvolvido um questionário organizado em 3 partes: a primeira composta por perguntas sociodemográficas e psicográficas, a segunda composta pelo *Job Satisfaction Survey (JSS)*, a fim de medir a satisfação com o trabalho dos participantes, e a terceira composta pelo *Acceptance and Action Questionnaire – II (AAQ-II)*, para avaliar a flexibilidade psicológica dos imigrantes.

Os resultados mostram que as variáveis sociodemográficas não influenciam significativamente a satisfação com o trabalho dos imigrantes em Portugal e que não existem diferenças na satisfação com o trabalho dos imigrantes que trabalham por conta de outrem e dos imigrantes que são trabalhadores independentes. Constata-se, também, que a flexibilidade psicológica é preditor significativo tanto da satisfação geral com o trabalho [$F(1,150) = 20,743$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,121$] como da satisfação em todas as dimensões do JSS estudadas.

keywords

job satisfaction, psychological flexibility, immigrants in Portugal, *Job Satisfaction Survey (JSS)*, *Acceptance and Action Questionnaire – II (AAQ-II)*

abstract

In recent decades, Portugal has stopped to be solely an emigration destination and started to present similar rates of emigration and immigration. In the context of migration and migrants, several studies on well-being have sought to assess their job satisfaction and/or to identify the factors capable of affecting this satisfaction. Some of the studies have focused on the differences in the levels of satisfaction of the self-employed and salaried workers. In this sense, psychological flexibility has been identified as an aspect capable of influencing the well-being of individuals and can be considered relevant in studies on the migratory scenario.

The present research aims to evaluate the variables relevant to the job satisfaction of immigrants in Portugal, to evaluate the levels of job satisfaction of these immigrants in its different dimensions considering the situation of self-employed and salaried workers, and to analyze the role of psychological flexibility in job satisfaction. For this purpose, a questionnaire organized in 3 parts was developed: the first included sociodemographic and psychographic questions, the second included the *Job Satisfaction Survey (JSS)* to measure the participants' job satisfaction, and the third, composed of the *Acceptance and Action Questionnaire – II (AAQ-II)*, to assess the psychological flexibility of immigrants.

The results suggest that sociodemographic variables do not significantly influence the job satisfaction of immigrants in Portugal and that there are no differences in the job satisfaction of salaried immigrants and self-employed immigrants. The results also show that psychological flexibility is a significant predictor of both general job satisfaction [$F(1, 150) = 20,743, p < 0,001; R^2 = 0,121$] and satisfaction in all studied dimensions of the JSS.

Índice Geral

1.	Introdução.....	1
2.	Panorama de imigração na Europa após a revolução industrial.....	4
2.1.	O fim da Guerra e a “Era de Ouro” na Europa Ocidental	4
2.2.	A Crise do Petróleo	5
2.3.	Padrões de imigração desde o fim da Guerra Fria até hoje	6
2.4.	O papel da proximidade cultural nos fluxos migratórios atuais.....	8
3.	A evolução da imigração em Portugal	11
4.	A relação dos imigrantes com o trabalho.....	14
4.1.	Os desafios enfrentados pelos imigrantes no acesso ao mercado de trabalho.....	14
4.2.	A satisfação com a vida e com o trabalho	15
5.	A flexibilidade psicológica e a satisfação com o trabalho	18
6.	Metodologia	20
6.1.	Estrutura do questionário	20
7.	Análise dos resultados.....	23
7.1.	Caracterização da amostra	23
7.1.1.	Amostra total.....	23
7.1.2.	Caracterização da amostra segundo o estatuto de trabalho.....	24
7.2.	Análise da satisfação geral com o trabalho: toda a amostra	25
7.2.1.	Satisfação geral com o trabalho e género	27
7.2.2.	Satisfação geral com o trabalho e idade.....	27
7.2.3.	Satisfação geral com o trabalho e habilitações académicas.....	27
7.2.4.	Satisfação geral com o trabalho e perceção da adequação do trabalho atual às habilitações académicas e experiência profissional	28
7.2.5.	Satisfação geral com o trabalho e regime de trabalho.....	28
7.2.6.	Satisfação geral com o trabalho e reconhecimento das habilitações académicas.....	29
7.2.7.	Satisfação geral com o trabalho e motivo da imigração.....	29
7.3.	Satisfação com o trabalho nos trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes	29
7.3.1.	Satisfação geral com o trabalho.....	30
7.3.2.	Pagamento.....	31
7.3.3.	Benefícios.....	31
7.3.4.	Recompensas contingentes.....	32
7.3.5.	Condições operativas	32
7.3.6.	Colaboradores/ colegas de trabalho	32
7.3.7.	Natureza do trabalho	33
7.3.8.	Comunicação.....	33
7.4.	O papel da flexibilidade psicológica na satisfação com o trabalho.....	34
8.	Considerações finais, limitações do estudo e sugestões para investigações futuras	35
	Referências	38
	Anexos.....	46
	Anexo 1: Pesquisa de Satisfação com o Trabalho dos imigrantes em Portugal / Job Satisfaction of immigrants in Portugal.....	46

Índice de Tabelas

Tabela 1: 5 Passos para a realização de uma pesquisa quantitativa	20
Tabela 2: Pontuações de satisfação com o trabalho para cada dimensão do JSS	26
Tabela 3: Teste t de Student entre género e satisfação geral com o trabalho.....	27
Tabela 4: ANOVA para idade e satisfação geral com o trabalho.....	27
Tabela 5: ANOVA para habilitações académicas e satisfação geral com o trabalho	28
Tabela 6: Teste t de Student entre a perceção da adequação do trabalho às habilitações e experiência e a satisfação geral com o trabalho.....	28
Tabela 7: Teste t de Student entre o regime de trabalho e a satisfação geral com o trabalho.....	28
Tabela 8: Teste t de Student entre o reconhecimento das habilitações em Portugal e a satisfação geral com o trabalho.....	29
Tabela 9: Teste t de Student entre o motivo da imigração e a satisfação geral com o trabalho.....	29
Tabela 10: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação geral com o trabalho	30
Tabela 11: ANOVA de duas vias entre o estatuto de trabalho atual, o tempo de trabalho sob este estatuto e a satisfação geral com o trabalho.....	31
Tabela 12: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com o pagamento	31
Tabela 13: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com os benefícios adicionais	32
Tabela 14: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com as recompensas contingentes	32
Tabela 15: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com as condições operativas.....	32
Tabela 16: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com os colaboradores.....	33
Tabela 17: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com a natureza do trabalho	33
Tabela 18: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com a comunicação no trabalho	33

Índice de Figuras

Figura 1: Origem dos participantes do estudo	23
--	----

1. Introdução

Ao longo da história, os fluxos migratórios sofreram uma série de transformações devido a vários acontecimentos, tais como a revolução industrial, o fim da Segunda Guerra Mundial, outros conflitos e guerras, o surgimento de novas crises económicas, as diferenças económicas entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, entre outros (Eichengreen, 1996; Miller, 2003; Bonifazi, 2008; Bitschnau, Ader, Ruedin, & D'amato, 2021).

Se anteriormente as migrações estavam muito condicionadas as distâncias entre os países (Van Mol & Valk, 2016), com a globalização os perfis dos imigrantes e a sua origem tornaram-se cada vez mais diversificados (Mašloch, 2017). Contudo, é reconhecido que, embora o cenário das migrações seja cada vez mais complexo, as proximidades linguística e cultural ainda são fatores relevantes na escolha dos países de destino dos imigrantes (Adserà & Pytliková, 2015).

A Europa tem recebido, nos últimos anos, pessoas de diversas regiões e em situações muito diversificadas. Algumas chegam legalmente para reuniões familiares (di Belgiojoso & Terzera, 2018), estudos, ou atraídas por políticas que visam estimular a imigração de profissionais altamente qualificados (Góis & Marques, 2018). Outras chegam com pedidos de asilo para refugiados e há, ainda, aqueles que vem em situação irregular (Mašloch, 2017).

Nas últimas décadas, Portugal deixou de ser um país caracterizado apenas pela emigração e tornou-se um país que apresenta um panorama migratório complexo, com taxas similares de emigração e imigração (Góis & Marques, 2018). Nesse sentido, é importante ressaltar que uma grande parcela dos imigrantes que chegam a Portugal é composta por trabalhadores, que contribuem significativamente para a Segurança Social do país (Henriques, 2021), em semelhança ao que acontece noutros países desenvolvidos.

Dada a atuação dos imigrantes no mercado de trabalho, vários estudos sobre o bem-estar dessa população têm se focado em avaliar os níveis de satisfação dos imigrantes com o seu trabalho e/ou em identificar fatores que afetam esses níveis de satisfação (Valdivia & Flores, 2012; Kifle, Kler, & Shankar, 2016; Wassermann, Fujishiro, & Hoppe, 2017; Rotimi, Ramanayaka, Olatunji, & Rotimi, 2021). De facto, é comum que os imigrantes inicialmente se insiram no mercado de trabalho secundário em funções que não necessariamente correspondem ao seu nível de formação académica e profissional (Moreno-Jiménez & Hidalgo, 2011; Fullin & Reyneri, 2011). É expectável então que as habilitações e a experiência profissional não correspondente à situação profissional atual se associe com os níveis de satisfação com o trabalho mais baixos.

Há, também, uma discussão na literatura sobre a satisfação com o trabalho, referente às diferenças nos níveis de satisfação dos trabalhadores independentes e trabalhadores por conta de outrem. Embora vários trabalhos de investigação sugiram que os trabalhadores independentes apresentam maiores níveis de satisfação com o trabalho (Alvarez & Sindre-Cantorna, 2014), alguns estudos desafiam essa ideia e apontam que esses níveis maiores de satisfação tendem a ocorrer apenas nos primeiros anos de atuação dos trabalhadores como independentes e não perdurar no longo termo (Hanglberger & Merz, 2015; Georgellis & Yusuf, 2016).

Ademais, um fator que tem sido apontado como capaz de afetar o bem-estar geral e a saúde mental das pessoas é a chamada flexibilidade psicológica (Kilic, Hudson, Scott, McCracken, & Hughes, 2022). A flexibilidade psicológica refere-se à forma como alguém se adapta a situações que sofrem variações, aplica e reconfigura os seus recursos mentais, muda de perspectiva e equilibra desejos e necessidades concorrentes (Kashdan & Rottenberg, 2010). Assim, a flexibilidade psicológica tem sido positivamente associada a um maior bem-estar e inversamente relacionada a ansiedade e a depressão (Dawson & Golijani-Moghaddam, 2020).

Com base nisso, o presente trabalho tem como objetivos:

- 1) Avaliar as variáveis sociodemográficas e psicográficas relevantes para a satisfação com o trabalho dos imigrantes em Portugal;
- 2) Avaliar os níveis de satisfação com o trabalho dos imigrantes em Portugal nas suas diferentes dimensões e analisar a situação dos trabalhadores independentes e daqueles que trabalham por conta de outrem;
- 3) Analisar o papel da flexibilidade psicológica na perceção da satisfação com o trabalho.

Com base na revisão da literatura e com o intuito de atingir os objetivos da presente investigação, foi necessário estabelecer as variáveis de estudo e definir as hipóteses de estudo.

Assim, a pesquisa apresenta as seguintes hipóteses:

- 1) Há diferenças na satisfação geral com o trabalho (avaliada através do instrumento *Job Satisfaction Survey* (JSS), assim como na satisfação com as dimensões do JSS (pagamento, benefícios, recompensas contingentes, condições operativas, colaboradores/colegas de trabalho, natureza do trabalho e comunicação), entre os trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes.
- 2) Os níveis de satisfação geral com o trabalho dos imigrantes que atuam como trabalhadores independentes há 3 anos ou menos será maior do que os níveis de

satisfação dos trabalhadores por conta de outrem e dos indivíduos que atuam como trabalhadores independentes há mais de 3 anos. O período de 3 anos foi determinado com base no estudo de Hanglberger e Merz (2015), que concluiu que a maior satisfação do trabalhador independente decresce após os 3 primeiros anos de atividade.

- 3) Variáveis sociodemográficas (género, idade, habilitações académicas, regime de trabalho, reconhecimento das habilitações académicas em Portugal e motivo da imigração) influenciam a satisfação geral com o trabalho dos imigrantes em Portugal.
- 4) Os imigrantes que acreditam que o seu trabalho atual corresponde às suas habilitações académicas e experiência profissional apresentam maiores níveis de satisfação com o trabalho do que os imigrantes que acreditam que o seu trabalho não corresponde ao seu nível educacional e experiência profissional.
- 5) Imigrantes que apresentam maiores níveis de flexibilidade psicológica apresentam maior satisfação com o trabalho.

Os próximos capítulos são dedicados ao referencial teórico deste estudo: o capítulo 2 traça um panorama da imigração na Europa desde a revolução industrial até os dias de hoje, focando-se nos marcos históricos que afetaram os fluxos migratórios, o capítulo 3 apresenta uma discussão acerca da evolução da imigração em Portugal, o capítulo 4 é dedicado a relação dos imigrantes com o trabalho, com destaque para os desafios enfrentados por eles e para a sua satisfação com o trabalho e o capítulo 5 discute a possível relação entre a flexibilidade psicológica e a satisfação com o trabalho. A seguir, o capítulo 6 é dedicado a metodologia. Finalmente, no capítulo 7 é feita a análise dos resultados e o capítulo 8 apresenta as considerações finais.

2. Panorama de imigração na Europa após a revolução industrial

O cenário migratório, assim como as sociedades como um todo, passou por uma série de mudanças nas últimas décadas. Nesse sentido, o presente capítulo dedica-se a traçar um panorama da evolução dos fluxos migratórios desde a revolução industrial.

2.1. O fim da Guerra e a “Era de Ouro” na Europa Ocidental

Os primeiros anos após o fim da Segunda Guerra Mundial foram marcados por fluxos de migrações forçadas, que resultaram dos acordos de paz. Nesse período, que durou até o início dos anos 1950, populações inteiras precisaram se deslocar para garantir a homogeneidade étnica dentro das novas fronteiras (Bonifazi, 2008).

Ao mesmo tempo, com o final da guerra, o Norte e o Oeste da Europa apresentaram um grande e rápido crescimento económico. Afinal, havia um espaço excepcional para esse crescimento, estagnado por quase duas décadas pela depressão económica e pela guerra. Nessa época, foram feitos grandes investimentos na região e o período entre 1950 e 1974 ficou conhecido como uma era de ouro para a Europa Ocidental, com o Produto Interno Bruto (PIB) da região crescendo quase duas vezes mais rápido nesse período do que em qualquer outra época (Eichengreen, 1996).

Esse crescimento teve um grande impacto nas características sociodemográficas da população, que se tornou cada vez mais escolarizada, passando a ocupar postos de trabalho que exigem maiores habilitações e a recusar trabalhos em áreas que, tradicionalmente, oferecem piores condições e salários mais baixos como, por exemplo, agricultura, construção e mineração (Van Mol & Valk, 2016).

Essa situação gerou uma falta de mão de obra nos países da Europa do Norte e Europa Ocidental, especialmente nas atividades de extração e produção de energia, o que, por sua vez, provocou uma necessidade de procura intensiva de mão de obra noutros países. Exemplos emblemáticos desse cenário foram o recrutamento de italianos para trabalhar nas minas de carvão da Bélgica e as restrições impostas pela França para a liberação de prisioneiros alemães, enviando-os para trabalhar na indústria e nas minas de carvão antes de estabelecer políticas oficiais de recrutamento no estrangeiro (Shaev & Hackett, 2021).

Os principais países de destino dos imigrantes trabalhadores eram inicialmente a Bélgica, França, Alemanha, Luxemburgo, Holanda, Suécia e Suíça e os países de origem eram Argélia, Grécia, Itália, Marrocos, Portugal, Tunísia, Turquia e Jugoslávia. Os fluxos migratórios eram determinados, em grande parte, pela proximidade geográfica e guiados pelas diferenças no desenvolvimento económico entre as regiões Sul e Noroeste da Europa e, também, dentro

dos próprios países com, por exemplo, trabalhadores saindo do Sul da Itália em direção ao Norte. Aos poucos, porém, os países aumentaram a procura por mão de obra de fora da Europa devido, em grande parte, à Guerra Fria, que restringiu a mobilidade entre o Leste e o Oeste (Van Mol & Valk, 2016). Assim, no início, foram adotadas políticas no sentido de garantir uma rotatividade dos trabalhadores estrangeiros, que eram vistos como convidados temporários, que deveriam trabalhar e, depois, retornar aos seus países de origem ao invés de se estabilizarem no continente europeu (Schnapper, 1994).

Em paralelo a esses fluxos migratórios, os processos de descolonização também fizeram com que muitos cidadãos deixassem as antigas colônias em direção a Europa (Van Mol & Valk, 2016). Em 1973, a quantidade de trabalhadores estrangeiros chegou a representar 32% da população ativa em Luxemburgo, 16% na Suíça, 10% na Alemanha e 8% em França (Vilar, 2000).

Com isso, a partir da década de 1960, começaram a ser implementadas políticas que visavam integrar os imigrantes gradualmente no regime de bem-estar social e regularizar o seu estatuto legal (Bitschnau et al., 2021).

Dessa forma, até o início dos anos 1970, as migrações eram consideradas vantajosas tanto para os países recetores, que sofriam com a escassez da mão de obra e com o declínio da taxa de natalidade, quanto para os países de origem dos imigrantes, por permitirem o alívio da pressão demográfica (Vilar, 2000).

2.2. A Crise do Petróleo

Os padrões e as políticas de imigração foram muito impactados pela crise do petróleo, iniciada em 1973. Essa crise afetou a visão dos países sobre a imigração e incentivou o surgimento de políticas de cotas de trabalhadores imigrantes e um maior controle das fronteiras. Porém, em países como a Alemanha, as novas políticas, que tinham como objetivo fazer com que os imigrantes retornassem aos seus países de origem, tiveram um efeito contrário e causaram a aceleração da imigração por motivos de reunião familiar e, conseqüentemente, o estabelecimento dos imigrantes nos novos países (Bitschnau et al., 2021).

Nesse período, houve também uma reestruturação dos mercados ocidentais, que afetou as tendências de imigração. As atividades econômicas que atraíam os imigrantes passaram do setor industrial para o de serviços e, apesar do controle mais rigoroso dos fluxos migratórios, a população imigrante continuou a apresentar crescimento (Bonifazi, 2008).

Muitos imigrantes, provenientes das antigas colônias, tinham o estatuto de cidadãos e clamavam pelo direito de trazerem as suas famílias para junto de si. Já com relação aos demais imigrantes, foram feitas tentativas de impedir a sua reunião familiar com seus

cônjuges, filhos e, por vezes, pais. Essas tentativas, entretanto, foram bloqueadas pelos tribunais domésticos dos países de acolhimento dos trabalhadores que, em muitos casos, as consideraram inconstitucionais (Hansen, 2003). Nesse período, a parcela de imigrantes não-europeus aumentou consideravelmente nos países do Noroeste da Europa devido ao retorno de emigrantes do Sul da Europa para os seus países de origem, onde a qualidade de vida havia aumentado e, também, devido à contínua imigração e às taxas de natalidade dos imigrantes não-europeus (Van Mol & Valk, 2016).

Contudo, a mudança mais importante ocorreu no final dos anos 1970, quando os fluxos migratórios passaram a ter como destino países que eram tradicionalmente marcados pela emigração, ao mesmo tempo em que as taxas de imigração irregular passaram a crescer. As políticas de imigração, nesse período, tornaram-se mais normalizadas, como resultado dos esforços para alcançar uma integração efetiva entre os países. Assim, os fluxos migratórios se tornaram menos dependentes de proximidade cultural e geográfica (Bonifazi, 2008) e, em meados dos anos 1980, se voltaram, principalmente, para os países do Sul da Europa, que colocavam menos restrições na entrada de estrangeiros (Van Mol & Valk, 2016).

Esse cenário, aliado a maior taxa de natalidade no curto termo entre os imigrantes quando em comparação com a população local dos países europeus, fez com que as sociedades se tornassem cada vez mais multiculturais (Hansen, 2003).

2.3. Padrões de imigração desde o fim da Guerra Fria até hoje

Com a queda do muro de Berlim em 1989 e o fim da Guerra Fria, algumas barreiras políticas deixaram de existir e os países da Europa Central e do Leste voltaram a fazer parte dos fluxos migratórios. Nesse período, as regiões Norte, Sul e Oeste da Europa consolidaram-se como uma área de imigração bem definida, diferentemente da região Leste, onde alguns países registaram saldos migratórios positivos e outros registaram saldos negativos (Bonifazi, 2008).

Nesse sentido, verifica-se que esse período foi marcado por fluxos de refugiados e pedidos de asilo (Bonifazi, 2008). Inicialmente, os principais países de origem dos migrantes foram a Jugoslávia, a Roménia, a Turquia, o Iraque e o Afeganistão (Van Mol & Valk, 2016).

O mundo estava dividido entre uma região estável e desenvolvida rodeada por zonas de conflito, fazendo com que os especialistas em segurança voltassem a sua atenção para as imigrações, uma vez que conflitos relacionados às diferenças culturais estavam a surgir. Diminuiu-se, assim, a preocupação baseada na ameaça de guerras nucleares ou convencionais e aumentou-se a preocupação com a segurança social ou “habilidade de manter os padrões dominantes de cultura e comportamento em uma sociedade” (Miller, 2003, p.33).

Além disso, a globalização e o desenvolvimento gradual de uma economia global alteraram a percepção das distâncias, possibilidades de deslocamentos e, também, migrações (Maśloch, 2017). Assim, pode dizer-se, que nessa nova fase as migrações foram também um resultado da integração global de comunidades locais e economias nacionais (Castles, 2000). Na Europa, em 1992, estabeleceu-se pelo Tratado de Maastricht, a liberdade de circulação e residência dos cidadãos de um país da União Europeia para qualquer outro país pertencente ao bloco, facilitando, desse modo, as migrações dentro da UE (European Parliament, 2022).

Simultaneamente, a preocupação política se intensificou nos países da União Europeia, que passou a impor maiores regulamentações de vistos e controlo das fronteiras para os cidadãos provenientes de países de fora do bloco. Contudo, ao mesmo tempo em que essas regulamentações se intensificaram, as taxas de imigração irregular também cresceram e as motivações para as imigrações tornaram-se cada vez mais diversificadas (Van Mol & Valk, 2016). Entre essas motivações, destacam-se o fator económico de alguns países, a situação política e a religião, a necessidade dos migrantes em buscar melhores condições de vida e, ainda, a procura por países mais seguros que não estivessem em situações de guerra, ditadura, crises humanitárias ou afetados por desastres naturais (Maśloch, 2017).

Nesse sentido, é importante destacar que a Convenção de Genebra, de 1951, limitou muito a definição de refugiado, fazendo com que muitos migrantes que foram forçados a deixar os seus países por diversos motivos fossem impedidos de pedir asilo político (Scheel & Squire, 2014) embora, do ponto de vista ético, o cuidado com os refugiados devesse se estender as vítimas de situações ambientais e económicas indesejáveis, de modo que o direito a segurança não se limitasse apenas àqueles que se enquadram completamente na definição da Convenção (Marinucci & Milesi, 2003).

Os fluxos migratórios provenientes de países em desenvolvimento continuaram a aumentar. Na década de 1990 estima-se que, anualmente, de dois a três milhões de pessoas migraram de países em desenvolvimento para os países desenvolvidos. Esse cenário, aliado ao crescimento mais lento das populações nativas destes países, fez com que a parcela da população dos países desenvolvidos nascida no exterior chegasse a 5% em 1995 (Martin, 1999).

Com a virada do século, passou a figurar um novo cenário de imigração na Europa. Para além do facto de os países da União Europeia investirem na atração de imigrantes qualificados, tanto os países do Sul quanto os países do Norte da Europa consolidaram-se como países de destino para os migrantes, fazendo com que o panorama da imigração se tornasse mais homogéneo (Bonifazi, 2008).

Assim, no século XXI, diversos países têm desenvolvido programas voltados a estimular a imigração de profissionais altamente qualificados como, por exemplo, gestores, técnicos e executivos que tenham competências e habilidades escassas, oferecendo-os diversos incentivos e benefícios fiscais (Castles, 2000).

É importante destacar, ainda, que a imigração qualificada das últimas décadas não tem sido bem vista e incentivada apenas pelos governantes. A literatura mostra que a população local também tende a ter uma visão muito mais positiva acerca dos imigrantes qualificados, quando em comparação com os não qualificados (Facchini & Mayda, 2011).

Por outro lado, ao mesmo tempo em que os governos têm se empenhado em atrair profissionais qualificados através de novas políticas, a imigração ilegal continua a crescer, trazendo algumas preocupações relacionadas a segurança dos países europeus. De acordo com Maśloch (2017), estima-se que, em 2015, foram feitas aproximadamente 1,82 milhões de tentativas de entradas ilegais na Europa. Ainda segundo o autor, esse aumento trouxe consigo uma série de ameaças, a exemplo do facto de as rotas de migrações ilegais também serem conhecidas e utilizadas por contrabandistas de armas provenientes de áreas de conflito. Isso ocorre, pelo menos em parte, devido a diminuição das alternativas legais de imigração, que causa uma maior procura por parte dos migrantes pelos serviços oferecidos por contrabandistas que auxiliam o cruzamento de fronteiras (Scheel & Squire, 2014).

Todo o histórico de migrações na Europa, desde o fim da Segunda Guerra Mundial tem mostrado que, dependendo da época, das características dos migrantes e das políticas e ações tomadas pelos governos e demais *stakeholders* na integração desses cidadãos, as imigrações podem ser muito positivas e contribuir para o desenvolvimento dos países ou, em direção oposta, negativas, perpetuando desigualdades e causando estagnação económica (Castles, 2000). A história mostra que as imigrações temporárias, como as dos trabalhadores entre os anos 1950 e 1970, têm grandes chances de tornarem-se permanentes e os governantes têm de ter em mente que não podem simplesmente “ligar e desligar” os fluxos migratórios sempre que for conveniente ou tratar os imigrantes como soluções temporárias para a escassez de mão de obra em determinados setores (Hansen, 2003).

2.4. O papel da proximidade cultural nos fluxos migratórios atuais

Como já referido, os padrões e fluxos migratórios mudaram muito desde o fim da Segunda Guerra Mundial até os dias de hoje. As migrações, que inicialmente eram muito influenciadas pela proximidade geográfica (Van Mol & Valk, 2016), se tornaram, com a globalização, cada vez mais complexas. Hoje, os países desenvolvidos acolhem imigrantes provenientes de várias regiões diferentes (Adserà, 2015).

Por esse motivo, a adaptação dos imigrantes à cultura dos países de acolhimento é um aspeto que tem sido amplamente discutido na literatura (Sam, 2000; Wang, 2003; Dinesen & Hooghe, 2018). Algumas pesquisas mostram, inclusive, que existe uma associação direta entre a assimilação cultural e o bem-estar dos imigrantes (Angelini, Casi, & Corazzini, 2015).

É reconhecido, também, que embora a maioria dos imigrantes chegue a Europa em boas condições de saúde, uma parte sofre com problemas de saúde física, mental ou enfrenta isolamento social e problemas económicos (Pavli & Maltezou, 2017) e quanto maior as diferenças entre os países de origem e de acolhimento, maiores os custos de adaptação para os imigrantes (Adserà, 2015).

Ademais, é importante ressaltar que a discriminação percebida pelos imigrantes também pode ter um grande impacto no seu processo de aculturação (ou seja, no processo de mudança cultural e psicológica resultado do contato entre duas culturas diferentes) e na sua adaptação ao país de destino (Vedder, Sam, & Liebkind, 2007).

Nesse sentido, o grau de aceitação das populações locais e as suas atitudes acerca da imigração e do multiculturalismo estão relacionados aos seus próprios valores culturais. O estudo de Leong e Ward (2006), por exemplo, revela que as dimensões culturais de Hofstede ajudam a explicar as atitudes dos moradores locais em relação aos imigrantes. Os autores sugerem, assim, quatro grupos de atitudes segundo as características culturais da população local. O primeiro grupo, chamado pelos autores de humanitarismo e igualitarismo, é resultado de sociedades caracterizadas por harmonia e distância ao poder, que tendem a aceitar a diversidade. O segundo, chamado de conservadorismo, caracteriza-se pela evasão da incerteza e conseqüente aversão às diferenças. O terceiro, chamado de individualismo-coletivismo, relaciona-se a sociedades mais apegadas aos seus grupos internos e com orientação de dominação social, o que resulta na discriminação de grupos externos. O quarto grupo de atitudes, chamado de instrumentalidade, é resultado das características de maestria e masculinidade das populações locais, que demonstram pouco otimismo com o multiculturalismo e prestam pouco apoio às políticas que visam promover uma harmoniosa coexistência social.

Para além dessas diferenças de atitude, é importante destacar que as populações locais muitas vezes também fazem distinções entre os diferentes grupos de imigrantes, tendendo a aceitar mais facilmente aqueles que se aproximam de si étnica e culturalmente (Ford, 2011).

Assim, apesar da existência de uma maior complexidade no cenário de imigração atual, as proximidades linguísticas e culturais entre os países são variáveis que continuam a apresentar uma grande influência nos padrões de migração, revelando-se ainda mais importantes do que variáveis económicas tradicionais (Adserà, 2015). O papel dessa proximidade é tão

importante para os imigrantes que, para além do idioma oficial dos países de destino ser o mesmo ou similar ao de origem, o facto de existirem grandes comunidades estrangeiras com idiomas similares ao dos migrantes nos países de acolhimento também incentiva uma maior taxa de imigração. Essa proximidade linguística e cultural, porém, se mostra menos importante quando o idioma do país de acolhimento é o inglês, por ser um idioma universal com o qual muitas populações têm contato no seu país de origem (Adserà & Pytliková, 2015).

3. A evolução da imigração em Portugal

Como já referido na seção anterior, durante a Era de Ouro, Portugal representava um dos principais países de emigração da Europa (Van Mol & Valk, 2016). Contudo, com a reestruturação dos mercados, ocorreu uma mudança nos fluxos migratórios que levaram a consolidação das regiões Norte, Sul e Oeste da Europa como uma área de imigração bem definida (Bonifazi, 2008).

Assim, a partir dos anos 1980, passou a ocorrer um aumento nas imigrações para Portugal. Inicialmente, a maior parte dos imigrantes eram provenientes de países europeus ou africanos (principalmente dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa - PALOP). Contudo, com o passar dos anos, houve uma alteração desse cenário, com um aumento significativo na percentagem de imigrantes asiáticos e brasileiros em Portugal (Góis & Marques, 2018).

No final dos anos 1990, a maior parte dos estrangeiros legalizados em Portugal eram nacionais de países com os quais Portugal mantinha relações próximas, de forma que 6 nacionalidades representavam mais de 60% desses imigrantes. Nesse período, os cabo-verdianos eram a maioria e representavam 23% da população estrangeira. A seguir, vinham os brasileiros (11%), os angolanos (9%), guineenses (7%), britânicos (7%) e espanhóis (6%) (Pires, 2002). Os imigrantes provenientes da Ásia, por sua vez, passaram de 2% em 1980 para 4,1% em 1999 (Góis & Marques, 2018).

É importante destacar, ainda, que em 1995 ocorreu a aplicação da Convenção de Schengen. Com isso, deixou de ser necessária consulta prévia para a concessão de vistos aos nacionais de países do Leste Europeu, gerando um menor controlo dos fluxos de imigrantes provenientes dessa região o que, por sua vez, teve como consequência o aumento no número de imigrantes ilegais oriundos desses países que se estabeleceram em Portugal (Baganha, 2005).

A maior diversificação dos fluxos migratórios que ocorreu nessa época deve-se a uma série de razões. Entre os motivos externos, destacam-se as pressões emigratórias de países da Europa do Leste e do Brasil sendo que, no caso da Europa do Leste, o final da Guerra Fria revelou um grande potencial migratório que anteriormente não pôde se realizar devido ao regime político vigente. Já entre os motivos internos, destacam-se a falta de mão de obra, causada pelo agravamento dos níveis de emigração e pelas baixas taxas de natalidade, assim como a precarização de diversos setores empresariais, que se tornavam pouco atrativos para a população local (Pires & Pinho, 2007).

Desse modo, formou-se rapidamente um grande grupo de imigrantes irregulares que supria as necessidades laborais, mas não se beneficiava de políticas de integração. Isso levou ao

estabelecimento do Decreto-Lei 4/2001, de 10 de janeiro, que regularizou a situação de imigrantes ilegais que se encontravam integrados no mercado de trabalho, concedendo autorização de permanência a 126.901 cidadãos – a maior parte proveniente do Leste Europeu, com destaque para a Ucrânia. Essa regularização causou um aumento significativo no volume de imigrantes legalizados em Portugal (Góis & Marques, 2018) de modo que, entre os anos 2000 e 2002, o número de imigrantes regulares tenha praticamente dobrado, atingindo a marca dos 400.000, ou seja, o equivalente a 4% da população total do país (Pires & Pinho, 2007).

É importante destacar, ainda, que o Decreto-Lei 4/2001 não foi a única iniciativa do governo português para regularizar imigrantes integrados no mercado de trabalho, embora seja a mais significativa. Na realidade, segundo Góis e Marques (2018), entre 1992 e 2007 foram aprovados seis processos de regularização – em 1992, 1996, 2001, 2003, 2004 e 2007 – revelando a lógica reativa das políticas migratórias do país.

Após a regularização de 2001, os ucranianos passaram a ser a principal comunidade de imigrantes a viver em Portugal, seguidos pelos brasileiros e pelos cabo-verdianos (Góis & Marques, 2018). Estas três nacionalidades continuaram a compor os principais grupos imigrantes em Portugal por muitos anos, embora com pesos diferentes. Em 2011, por exemplo, os brasileiros já eram o maior grupo de imigrantes, seguidos pelos ucranianos e cabo-verdianos (Marques, Góis, & Castro, 2014). Já em 2016, os cabo-verdianos haviam ultrapassado os ucranianos, tornando-se o segundo maior grupo de imigrantes em Portugal (Góis & Marques, 2018).

Verifica-se, entretanto, que nos últimos anos as dinâmicas de imigração em Portugal têm sofrido uma série de modificações. A imigração proveniente do Reino Unido cresceu significativamente após o referendo do Brexit e os britânicos passaram do sétimo maior grupo de imigrantes em Portugal, em 2017, para o segundo em 2020 (Público, 2019; Eurocid, 2021). Além disso, a entrada no país para fins de estudo no ensino superior tornou-se uma das principais razões das imigrações e os benefícios fiscais para residentes não habituais têm incentivado, cada vez mais, a vinda de novos perfis migratórios, a exemplo de profissionais altamente qualificados (Góis & Marques, 2018; Szczygiel & Staniec, 2021).

Há, ainda, que se ressaltar que nem todos os imigrantes em Portugal estão em idade ativa ou exercem uma atividade profissional remunerada. Parte dos imigrantes que chegam ao país são reformados. Em 2019, por exemplo, estima-se que imigraram para Portugal 10580 estrangeiros reformados (Marques, 2021).

Mais recentemente, a invasão da Ucrânia pela Rússia e a conseqüente emigração dos cidadãos desse país para outros países da Europa, fez com que os ucranianos voltassem a

figurar entre as maiores populações estrangeiras em Portugal, ocupando o segundo lugar em 2022 (Cunha, 2022).

É importante destacar, ainda, que Portugal continua a apresentar grandes fluxos emigratórios, principalmente em direção a outros países da Europa (Saramago, 2019). De facto, os altos níveis de emigração no século XXI só foram interrompidos nos anos da crise económica global, ou seja, entre 2008 e 2010. Assim, embora desde 2013 estes fluxos emigratórios tenham desacelerado, a emigração portuguesa continua a apresentar volumes significativos (Pires, Pereira, Azevedo, Vidigal & Veiga, 2020).

Compreende-se, por fim, que nas últimas duas décadas a emigração e a imigração coexistiram em Portugal em uma lógica de complementaridade demográfica, económica e laboral, com fluxos de entrada e saída simultâneos que caracterizam o panorama migratório atual (Góis & Marques, 2018).

4. A relação dos imigrantes com o trabalho

A inserção no mercado de trabalho é uma questão importante para muitos imigrantes. Este capítulo visa apresentar uma discussão sobre os desafios enfrentados pela população imigrante no acesso ao mercado de trabalho e sobre a relação existente entre o trabalho e a satisfação dessa população.

4.1. Os desafios enfrentados pelos imigrantes no acesso ao mercado de trabalho

As dificuldades e os desafios do processo migratório têm sido amplamente estudados na literatura. Entre estas dificuldades, destacam-se: as barreiras linguísticas (Ding & Hargraves, 2009), as dificuldades de acesso ao sistema de saúde (Clough, Lee, & Chae, 2013) e à tratamentos para a saúde mental (Giacco, Matanov, & Priebe, 2014), a distância da família que fica no país de origem e que, por vezes, demanda cuidados, como é o caso dos pais idosos de alguns imigrantes (Wilding & Baldassar, 2009), a percepção de discriminação, capaz de afetar a saúde mental desses indivíduos (Di Napoli et al., 2021) e, também, as dificuldades de integração no mercado de trabalho (Liebig, 2007; Szczygiel & Staniec, 2021).

Em relação à integração laboral, é importante mencionar que muitos imigrantes têm, naturalmente, necessidade de uma rápida inserção ao mercado de trabalho. Nesse sentido, Fullin e Reyneri (2011) apontam que, quando em comparação com a população nativa, poucos são os imigrantes em busca de emprego no país de destino, nesse caso a Itália, que contam com o apoio financeiro de familiares ou que podem permanecer por longos períodos de tempo sem trabalho, resultados confirmados também no contexto português (Szczygiel, Nunes, & Ramos, 2020).

Essa necessidade faz com que, principalmente nos primeiros anos no novo país, seja comum que os imigrantes atuem no mercado de trabalho secundário, ou seja, em atividades que exigem menor qualificação, oferecem remunerações mais baixas e onde, por vezes, ocorrem situações de abuso como jornadas de trabalho excessivas, sendo a situação da precariedade agravada no caso daqueles em situação administrativa irregular (Moreno-Jiménez & Hidalgo, 2011). Além disso, especialmente nos países em que a cultura está muito ligada às relações pessoais e familiares, os imigrantes enfrentam dificuldade para conseguir acesso a trabalhos de maior prestígio social e melhor retorno financeiro, mesmo quando apresentam boas qualificações profissionais (Fullin & Reyneri, 2011).

Por essa razão, os cargos ocupados pelos imigrantes, por vezes, não correspondem ao seu nível de formação acadêmica e profissional (Moreno-Jiménez & Hidalgo, 2011; Fullin & Reyneri, 2011; Szczygiel & Staniec, 2021). Na realidade, em certos países, como o Canadá, quando comparados a população não imigrante, os imigrantes apresentam mais do que o

dobro de chance de serem muito qualificados para as posições de trabalho que ocupam (Frank & Hou, 2017). Entende-se, dessa forma, que as necessidades económicas muitas vezes forçam os imigrantes a rebaixar as suas expectativas profissionais (Fullin & Reyneri, 2011).

No caso da União Europeia, as políticas relacionadas ao reconhecimento de qualificações obtidas em países estrangeiros tendem a ser bastante restritivas, sendo comum encontrar imigrantes qualificados, como médicos e engenheiros, atuando em setores que necessitam de mão-de-obra não qualificada, a exemplo da área das limpezas (Hansen, 2003).

Por fim, também é importante ressaltar que os imigrantes muitas vezes se veem em posições de maior vulnerabilidade social no mercado de trabalho. Em crises económicas anteriores, como aquela que teve início em 2008, os imigrantes foram atingidos quase que imediatamente e os seus níveis de desemprego subiram mais rapidamente nos países da Europa do que os dos cidadãos nacionais (Pereira & Esteves, 2017). Isso pode ser explicado, pelo menos em parte, pelos setores de atuação dos imigrantes e, também, pelo tipo de contrato de trabalho que possuem. No mercado de trabalho português, por exemplo, os imigrantes apresentam uma taxa de contratos a termo superior à dos trabalhadores nacionais (Cabral & Duarte, 2011) estando, assim, mais vulneráveis a despedimentos.

4.2. A satisfação com a vida e com o trabalho

A satisfação com a vida é uma componente importante do bem-estar subjetivo e é entendida como a avaliação geral da qualidade de vida de um indivíduo segundo seu próprio julgamento pessoal (Amit & Bar-Lev, 2015). No que se refere aos imigrantes, há evidência de que os níveis de satisfação com a vida são menores nos imigrantes indocumentados em comparação àqueles em situação administrativa regular, e também menores nos grupos de imigrantes que são alvo de atitudes negativas e discriminação (Moreno-Jiménez & Hidalgo, 2011).

Apesar de por vezes serem utilizados sem distinção (Gundelach & Kreiner, 2004), os conceitos de satisfação com a vida e felicidade são diferentes. A pesquisa de Moreno-Jiménez e Hidalgo (2011), por exemplo, revela que, embora os imigrantes em Espanha apresentem uma melhora na satisfação com a vida (avaliada a partir de julgamentos cognitivos), o mesmo não se aplica ao sentimento geral de felicidade (entendido como avaliações afetivas e emocionais). Ou seja, embora os imigrantes reconheçam cognitivamente que as suas condições de vida melhoraram, eles não se sentem mais felizes do que em seus países de origem.

O trabalho é um aspeto muito importante na vida das pessoas. O trabalho representa um forte vínculo com a sociedade, sendo também uma forma de pertencimento (Di Napoli et al., 2021), além de ocupar parte significativa do tempo da maioria das pessoas.

Muitas pesquisas analisam a relação entre a satisfação com o trabalho - entendida como uma expressão da preferência de um trabalhador pelo seu trabalho em relação a outro, visto por ele como ideal (Moreno-Jiménez & Hidalgo, 2011) - e a satisfação geral com a vida (Kantak, 2013; Mafini, 2014; Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2021). Parece haver um consenso na literatura de que existe uma relação positiva entre estas duas variáveis, sendo que essa relação não ocorre em apenas uma direção: tanto a satisfação com o trabalho parece ser capaz de impactar a satisfação com a vida como, também, a satisfação com a vida pode ser capaz de influenciar a satisfação com o trabalho (Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2021).

É reconhecido, também, que existe uma relação positiva entre satisfação e comprometimento (*engagement*) com o trabalho (Park & Johnson, 2019). A insatisfação com o trabalho pode levar a uma série de consequências negativas como falta de lealdade, maior absentismo e até mesmo aumento no número de acidentes de trabalho (Aziri, 2011).

Nesse sentido, uma série de estudos dedicou-se a comparar os níveis de satisfação com o trabalho de diferentes grupos de indivíduos. Como exemplo, pode citar-se pesquisas que analisam as diferenças de género, idade e nível educacional na satisfação com o trabalho.

Assim, é possível encontrar tanto pesquisas que reportam que o género influencia a satisfação com o trabalho quanto pesquisas que concluem que não. Os resultados apresentados por Bender, Donohue e Heywood (2005) e por Carvajal e Popovici (2018), por exemplo, mostram maior satisfação geral com o trabalho entre as mulheres. Em contrapartida, outras pesquisas, a exemplo de Oshagbemi (2000), Andrade, Westover, Peterson (2019) e Dartey-Baah, Quartey e Osafo (2020) ressaltam que o género, por si só, não está significativamente relacionado a satisfação com o trabalho.

Já no que se refere a idade, parece haver uma tendência na literatura para a existência de uma relação entre essa variável e a satisfação com o trabalho (Ali, Kahn, Ch, & Ch, 2018). Porém, enquanto alguns estudos sugerem uma relação positiva entre a idade e a satisfação com o trabalho – explicando parte dessa tendência pelas mudanças nos valores e recompensas oferecidas pelo trabalho e, a outra parte, pelos processos de adaptação a função que ocorrem com o passar do tempo (Kalleberg & Loscocco, 1983) – outros trabalhos identificam um efeito em forma de U, com profissionais de meia-idade menos satisfeitos do que os mais jovens e os mais velhos (Carvajal & Popovici, 2018). De facto, identificar se a relação entre a satisfação com o trabalho e a idade é linear ou não tem se mostrado um desafio, com pesquisas que apontam ambas as direções (Ali et al., 2018).

Com relação às habilitações acadêmicas, alguns estudos têm-se dedicado a compreender se o nível educacional afeta a satisfação com o trabalho. Algumas pesquisas apontam que há uma relação entre estas duas variáveis (Ayodele, Ekemode, & Kajimo-Shakantu, 2020) enquanto outras sugerem que essa relação é inexistente (Roger, 1991; Sravanthi, 2021). Um exemplo interessante é a pesquisa de Roger (1991), que buscou analisar se agentes penitenciários com habilitações acadêmicas superiores estariam menos satisfeitos com o seu trabalho, por terem aspirações e expectativas não correspondidas. Os resultados da sua pesquisa, entretanto, não apontaram diferenças significativas nos níveis de satisfação de grupos com níveis educacionais diferentes.

Outra variável que tem figurado em estudos sobre a satisfação com o trabalho é o regime de trabalho (a tempo parcial e a tempo inteiro). Novamente, enquanto alguns autores reportam diferenças significativas nos níveis de satisfação entre trabalhadores a tempo inteiro e trabalhadores em regime parcial (Eberhardt & Shani, 1984), outros apontam que estas diferenças não existem (Thorsteinson, 2003).

No que se refere ao estatuto de trabalho, alguns estudos apontam que os trabalhadores independentes apresentam níveis de satisfação superiores aos trabalhadores por conta de outrem (Litsardopoulos, Saridakis, Georgellis, & Hand, 2022), e que a relação entre satisfação e trabalho independente é ainda mais significativa no grupo de trabalhadores imigrantes (Sevä, Vinberg, Nordenmark, & Strandh, 2016). Outros estudos, por sua vez, concluem que os imigrantes de primeira geração estão mais insatisfeitos do que os nativos com o trabalho independente (Bijedić & Piper, 2019) ou que não existem diferenças na satisfação com o trabalho de imigrantes trabalhadores independentes e imigrantes trabalhadores por conta de outrem (Jamal & Badawi, 1995).

Ainda relativamente ao estatuto de trabalho, algumas pesquisas sugerem que a satisfação com o trabalho tende a aumentar nos primeiros anos em que os indivíduos passam a trabalhar por conta própria, mas que, nos anos subsequentes, diminui, de modo que o trabalho por conta própria não possa ser considerado um fator determinante de uma maior satisfação com o trabalho (Georgellis & Yusuf, 2016).

Existem, ainda, estudos que ressaltam o papel das características culturais e da capacidade de adaptação dos imigrantes. Valdivia e Flores (2011), por exemplo, ao estudarem os fatores capazes de influenciar a satisfação com o trabalho de imigrantes latinos na região Centro-Oeste dos EUA, mostram que a identidade étnica e a aculturação anglo-americana (ou seja, a adaptação a cultura anglo-americana) têm um efeito positivo na satisfação com o trabalho desses imigrantes, enquanto a percepção de discriminação tem um efeito negativo. Ainda

segundo as autoras, aspetos como a estabilidade do emprego, os salários e as horas trabalhadas não afetaram significativamente a satisfação com o trabalho.

Assim, embora existam muitos trabalhos de investigação sobre a satisfação com o trabalho e com a vida de trabalhadores nativos e imigrantes, há ainda várias lacunas e muito a ser explorado sobre esse tema.

5. A flexibilidade psicológica e a satisfação com o trabalho

A flexibilidade psicológica é um aspeto capaz de influenciar o bem-estar e a saúde dos seres humanos. Ela descreve a disposição que uma pessoa tem em aceitar pensamentos, sentimentos ou sensações difíceis, sem procurar controlá-los, representando, assim, a aceitação do momento presente e a disposição para buscar realizar objetivos pessoais mesmo diante de experiências difíceis. Já a inflexibilidade psicológica descreve o oposto, ou seja, a tendência em dispensar esforços inúteis a fim de controlar ou evitar más experiências, a custo da busca por objetivos e valores pessoais (Kilic et al., 2022).

Logo, a flexibilidade psicológica está relacionada a uma série de habilidades humanas como a capacidade de reconhecer e adaptar-se a diferentes situações, mudar mentalidades ou comportamentos que comprometem o funcionamento pessoal ou social e manter o equilíbrio entre diferentes áreas da vida (Kashdan & Rottenberg, 2010). Resumidamente, quanto maiores os níveis de flexibilidade psicológica de um indivíduo, maior a sua capacidade de enfrentar os desafios cotidianos e agir de forma a alcançar os seus objetivos (Novaes, Ferreira, & Valentini, 2015).

É importante destacar, também, que a flexibilidade psicológica é uma habilidade de grande importância para as minorias étnicas. Um claro exemplo disso é o caso dos refugiados que precisam se adaptar a um novo país, conciliando a sua cultura e a nova cultura do país de destino (Hinton, Rivera, Hofmann, Barlow, & Otto, 2012).

Há evidências na literatura de que a flexibilidade psicológica está positivamente associada a um melhor bem-estar e negativamente associada a sintomas de ansiedade e depressão (Dawson & Golijani-Moghaddam, 2020; Kilic et al., 2022), de modo que a flexibilidade psicológica geral parece ser capaz de atuar como um preditor negativo da exaustão e a flexibilidade psicológica relacionada ao trabalho como um preditor positivo da eficácia profissional (Ruiz & Odriozola-González, 2017).

Além disso, a flexibilidade psicológica aparece entre os aspetos específicos da atenção plena (*mindfulness*) mais relevantes para a satisfação com a vida (Hoover et al., 2022). Dada a sua relevância para o bom funcionamento dos indivíduos, a Terapia de Aceitação e Compromisso

- ACT (*Acceptance and Commitment Therapy*) foi criada na década de 1980 com o objetivo geral de promover a flexibilidade psicológica (Barroso & Ferraz, 2021).

Nesse sentido, no contexto de trabalho, pessoas com maior flexibilidade psicológica tendem a responder melhor às eventualidades que dificultam e impedem a realização de metas profissionais (Novaes, Ferreira, & Valentini, 2015), aceitando contratempos com mais facilidade (Ramaci et al., 2019).

Assim, para além da sua importância para a saúde e o bem-estar dos indivíduos, a flexibilidade psicológica também é capaz de afetar o comportamento dos profissionais nas organizações. De facto, a flexibilidade psicológica está positivamente associada ao engajamento no trabalho (Wang, Gao, & Xun, 2021) e ao desempenho profissional (Bond & Flaxman, 2008).

6. Metodologia

Pesquisas recentes sugerem que há uma preferência pelo uso de metodologias quantitativas nos estudos sobre a temática da satisfação laboral (Limaymanta-Álvarez, 2019). A presente investigação segue essa tendência, trabalhando com uma amostra grande de sujeitos e realizando análises estatísticas dos dados.

Segundo Holton III e Burnett (2005), a metodologia quantitativa pode ser explicada em 5 passos. Esses passos encontram-se resumidos na tabela 1.

Tabela 1: 5 Passos para a realização de uma pesquisa quantitativa

1	Determinação das perguntas a serem respondidas pela pesquisa
2	Delimitação da população e amostra a ser estudada
3	Seleção dos métodos (o que inclui a seleção das variáveis, medidas, e o desenho geral da pesquisa)
4	Seleção das ferramentas de análise
5	Interpretação dos resultados

Fonte: Elaboração própria com base em Holton III e Burnett (2005)

A presente pesquisa tem como objetivos analisar as variáveis sociodemográficas e psicográficas relevantes para a satisfação com o trabalho dos imigrantes em Portugal, avaliar os níveis de satisfação com o trabalho desses imigrantes nas suas diferentes dimensões, tendo em conta a situação dos trabalhadores independentes e por conta de outrem, e analisar o papel da flexibilidade psicológica na satisfação com o trabalho.

Por esse motivo, definiu-se que a amostra a ser estudada consiste em imigrantes em Portugal, sendo posteriormente abordada para os efeitos de análise como dois grupos de trabalhadores, nomeadamente, os que trabalham por conta própria e os que trabalham por conta de outrem. Os sujeitos foram contactados através das redes sociais, em fóruns e grupos destinados a imigrantes em Portugal representando, portanto, uma amostra de conveniência.

6.1. Estrutura do questionário

A recolha de dados foi feita através de inquérito por questionário. O questionário foi desenvolvido em 3 partes principais, cada uma precedida pelas instruções de preenchimento. A ferramenta foi criada por meio do *Google Forms* e disponibilizada *online* nas línguas inglesa e portuguesa entre maio e julho de 2022. O questionário foi compartilhado em diversas redes sociais, com foco em grupos de estrangeiros residentes em Portugal. Com o intuito de atrair mais respondentes, foi realizado um sorteio de um cartão presente FNAC no valor de 15 euros entre os participantes.

A primeira parte do questionário foi composta por questões sociodemográficas e psicográficas, a fim de permitir uma caracterização dos participantes da pesquisa. Junto de perguntas como o género, a idade, a nacionalidade e o nível de escolaridade dos participantes, foram incluídas também questões relacionadas a sua situação profissional como, por exemplo, se os respondentes eram trabalhadores independentes ou por conta de outrem, a quanto tempo trabalhavam sob esse regime, entre outras.

A segunda parte do questionário teve como objetivo medir a satisfação com o trabalho dos participantes. Para tal, optou-se por utilizar um instrumento que já tivesse sido validado na língua portuguesa, uma vez que a investigação foi conduzida em Portugal.

Após uma análise de diversos instrumentos de avaliação da satisfação com o trabalho, chegou-se a conclusão de que o *Job Satisfaction Survey* (JSS), proposto por Spector (1985) e adaptado para o português como Inquérito de Satisfação com o Trabalho, por Malheiro (2010), representava um instrumento adequado para cumprir os objetivos deste estudo.

O JSS é composto por 36 itens agrupados em nove dimensões. São elas: pagamento, promoção, supervisão, benefícios adicionais, recompensas contingentes, condições operativas, colaboradores/colegas de trabalho, natureza do trabalho e comunicação. Cada dimensão é, portanto, avaliada através de 4 questões específicas (Spector, 1985; Sousa, 2011; Antunes, 2014; Rodrigues, 2015). A avaliação dos itens que compõem cada dimensão é realizada por meio de uma escala Likert de 6 pontos, sendo 1 = Discordo fortemente e 6 = Concordo fortemente. Assim, é possível obter pontuações de satisfação, que variam entre 4 e 24, para cada uma das dimensões através da soma das pontuações das suas 4 questões específicas e, também, uma pontuação de satisfação geral, que varia entre 36 e 216, por meio da soma das pontuações de todos os itens (Spector, 1985; Tsounis & Sarafis, 2018). Pontuações mais altas nessa escala representam maiores níveis de satisfação. É importante destacar, ainda, que 19 dos itens são invertidos de modo que, nesses casos específicos, pontuações menores significam maiores níveis de satisfação. Por esse motivo, é necessário convertê-los antes de fazer a análise das pontuações (Spector, 1985).

Devido ao facto de uma parte dos trabalhadores independentes que participaram na pesquisa não possuir supervisor ou possibilidades de promoção, nem todos responderam as questões referentes as dimensões 2 e 3 (promoção e supervisão). Por essa razão, para alguns dos participantes não foi possível calcular os níveis de satisfação para estas duas dimensões. Nesses casos, o nível de satisfação total foi medido através de um cálculo de proporcionalidade.

A terceira parte do questionário, por sua vez, focou-se na avaliação da flexibilidade psicológica dos participantes através da aplicação do *Acceptance and Action Questionnaire – II* (AAQ-II),

proposto por Bond et al (2011) e adaptado e validado na língua portuguesa por Pinto-Gouveia, Gregório, Dinis e Xavier (2012). Essa escala de avaliação é composta por sete itens para os quais as respostas são dadas em uma escala Likert de 7 pontos, sendo 1= Nunca verdadeiro e 7= Sempre verdadeiro. Nessa escala, pontuações mais altas indicam maior inflexibilidade psicológica.

7. Análise dos resultados

Foram obtidas 169 respostas para o questionário. Dessas, 17 foram excluídas da análise por se tratar de respostas dadas por pessoas de nacionalidade portuguesa ou por respondentes que se encontravam desempregados na altura da recolha dos dados. Assim, 152 respostas foram consideradas válidas e utilizadas na análise dos resultados.

7.1. Caracterização da amostra

7.1.1. Amostra total

A amostra é constituída por 152 imigrantes ativos no mercado de trabalho, sendo 108 (ou 71%) do sexo feminino e 44 (ou 29%) do sexo masculino. A idade dos indivíduos varia entre os 20 e os 61 anos ($M = 34,78$; $DP = 8,89$).

Participaram da pesquisa indivíduos de 35 nacionalidades diferentes. A figura 1 apresenta a origem dos imigrantes. É importante destacar que dois dos participantes declararam ter duas origens diferentes (em um caso, França e Canadá e, no outro, França e Rússia) e, por esse motivo, a figura 1, a seguir, contabiliza 154 respostas.

Na figura 1, pode observar-se que uma grande parte das respostas é de imigrantes provenientes da América Latina, com destaque para o Brasil, país de origem de 53% do total de imigrantes que responderam à pesquisa.

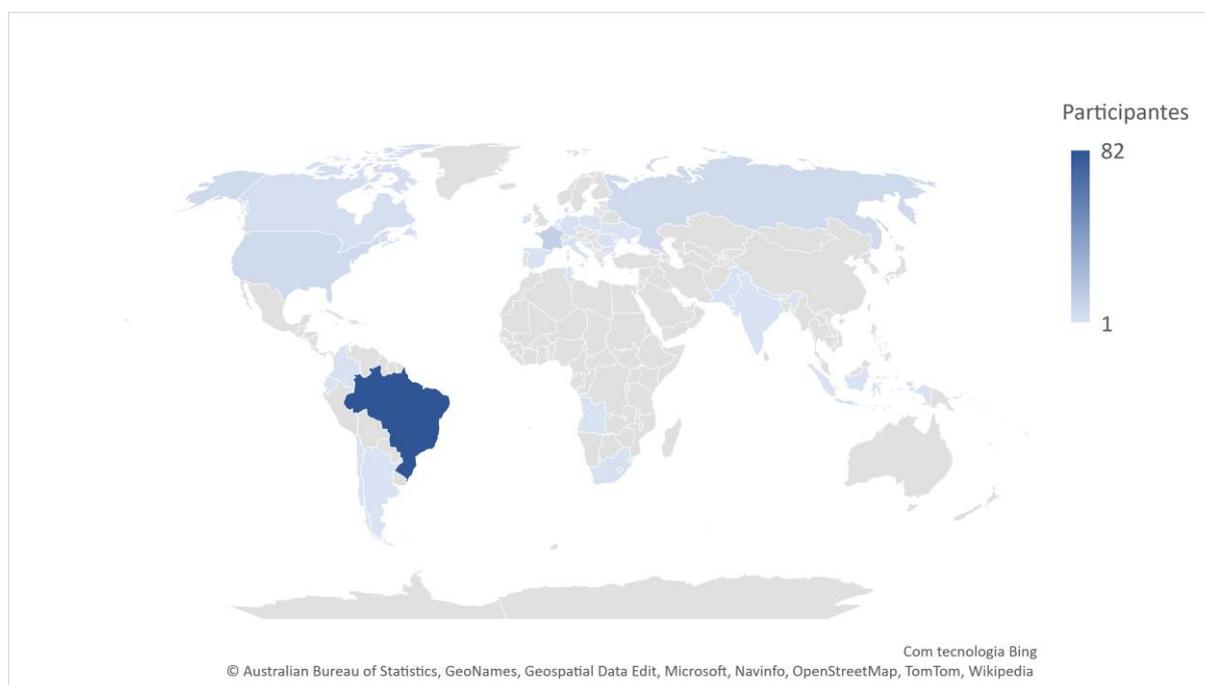


Figura 1: Origem dos participantes do estudo

Fonte: Elaboração própria

A maior parte da amostra é composta por imigrantes relativamente recentes. Nesse sentido, 42,1% chegaram a Portugal entre 1 e 3 anos atrás. Para além desses, 25,7% está em Portugal há menos de um ano, enquanto outros 17,8% está em Portugal entre 4 e 6 anos. Apenas 7,2% já vive em Portugal entre 7 e 9 anos e outros 7,2% já completou 10 ou mais anos no país.

A qualidade de vida foi o motivo que levou a maior parte dos participantes a imigrarem para Portugal, tendo sido apontada por 49,3% desses. Outros 15,1% dos participantes foram motivados por razões familiares, enquanto 13,8% apontaram os estudos e 13,8% o trabalho como o principal motivo para a mudança de país. Apenas 0,7% dos participantes declararam ter imigrado devido a um pedido de asilo. Outros motivos foram apontados por 7,2% dos imigrantes.

Com relação as habilitações académicas, a grande maioria dos participantes frequentou o ensino superior: 36,8% tem habilitações a nível da licenciatura, 38,8% ao nível do mestrado e 2,6% do doutoramento. Para além desses, 19,7% dos participantes completaram o ensino secundário e apenas 2% concluiu apenas o ensino básico.

A maior parte da amostra (77,6%) é composta por trabalhadores a tempo inteiro. Quando questionados se acreditam que o seu trabalho atual corresponde às suas habilitações académicas e experiência profissional, 56,6% dos participantes respondeu que sim.

7.1.2. Caracterização da amostra segundo o estatuto de trabalho

Trabalhadores por conta de outrem

62,5% dos participantes são trabalhadores por conta de outrem. Desses, 71,6% são do sexo feminino.

A maior parte desses imigrantes (ou 67,4%) chegou a Portugal há 3 anos ou menos e possui habilitações académicas de nível superior, sendo 32% detentor de um grau de licenciatura, 41% de grau de mestre e 4% de doutoramento.

86,3% trabalham a tempo inteiro e mais da metade (ou 54,7%) acredita que seu trabalho atual corresponde às suas habilitações académicas e experiência profissional.

Com relação aos principais motivos para a imigração, pode destacar-se a qualidade de vida (apontada por 47,4% dos participantes), os estudos (apontado por 21,1%) e o trabalho (apontado por 18,9%).

Trabalhadores independentes

Os trabalhadores independentes correspondem a 28,29% da amostra, sendo 69,8% desses do sexo feminino.

A maior parte desses imigrantes está em Portugal há três anos ou menos (76,7%) e cursou o ensino superior, sendo 34,9% dos participantes licenciados e 30,2% mestres.

Pouco mais da metade (ou 53,5%) trabalha a tempo inteiro e 55,8% acredita que o seu trabalho corresponde às suas habilitações e experiência.

Os motivos que mais levaram esse grupo a imigrar foram a qualidade de vida (apontada por 60,5% dos participantes) e razões familiares (apontada por 25,6%).

Trabalhadores em ambos os estatutos de trabalho

Alguns participantes da pesquisa apontaram ter mais de um emprego e trabalharem sob ambos os estatutos (ou seja, trabalhador por conta de outrem e trabalhador independente). Esse grupo corresponde a apenas 9,2% da amostra. Desses, 71,4% são do sexo feminino.

Todos os participantes desse grupo cursaram o ensino superior, sendo 64,3% do grupo composto por licenciados e 35,7% composto por mestres.

Diferentemente dos dois grupos anteriores, a maior parte dos participantes (ou 57,1%) chegou a Portugal há 4 anos ou mais (sendo que, desses, 21,4% está no país há mais de 10 anos).

A grande maioria (92,9%) desses imigrantes trabalha a tempo inteiro e 71,4% acredita que o seu trabalho corresponde às suas habilitações e experiência.

Entre os motivos que levaram estes indivíduos a imigrar, destacam-se a qualidade de vida (ressaltada por 28,6% dos participantes) e razões familiares (ressaltada por 28,6%). Nenhum desses imigrantes apontou o estudo como razão para a mudança de país.

7.2. Análise da satisfação geral com o trabalho: toda a amostra

Ao analisar as pontuações para cada dimensão do JSS, é possível identificar que as dimensões com as quais os imigrantes em Portugal parecem estar mais satisfeitos são: supervisão, colaboradores e natureza do trabalho e as com as quais estão mais insatisfeitos são: pagamento, promoção e benefícios adicionais, o que pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 2: Pontuações de satisfação com o trabalho para cada dimensão do JSS

Dimensão da satisfação com o trabalho do JSS	Média	Desvio padrão
Pagamento	12,67	5,24
Promoção	12,61	5,05
Supervisão	17,66	5,24
Benefícios adicionais	12,69	4,86
Recompensas contingentes	14,29	5,33
Condições operativas	14,22	3,67
Colaboradores	17,63	4,30
Natureza do trabalho	17,93	4,84
Comunicação	16,03	5,23
Satisfação geral	135,88	32,55

Fonte: Elaboração própria

Em seguida, estudou-se ainda o nível de satisfação nas diferentes dimensões de satisfação com o trabalho. Para o efeito, verificou-se os pressupostos indispensáveis para a realização de testes paramétricos. Os resultados de ANOVA paramétrica de medidas repetidas, com a correção de Greenhouse-Geisser, sugerem que os valores médios de satisfação reportados em diferentes dimensões de satisfação com o trabalho variam entre si ($p < 0,001$). Mais especificamente, as análises múltiplas *a posteriori* com o ajustamento de Bonferroni indicam que há vários grupos estatisticamente diferentes (dimensão 1 diferente das dimensões 3, 5, 7, 8 e 9; dimensão 2 diferente das dimensões 3, 5, 7, 8 e 9; dimensão 3 diferente das dimensões 4, 5, 6 e 9; dimensão 4 diferente das dimensões 5, 7, 8 e 9; dimensão 5 diferente das dimensões 7, 8 e 9; dimensão 6 diferente das dimensões 7, 8 e 9; dimensão 7 diferente da dimensão 9; e finalmente dimensão 8 diferente da dimensão 9).

A seguir, procurou-se também perceber até que ponto as variáveis sociodemográficas e psicográficas como o género, a idade, as habilitações académicas, o estatuto de trabalho, a percepção da adequação do trabalho à experiência e habilitações académicas, entre outros, influenciam a satisfação geral com o trabalho dos imigrantes em Portugal.

Assim, para determinar se existem diferenças nos níveis de satisfação geral com o trabalho entre os imigrantes tendo em conta essas variáveis, e após terem sido verificados os pressupostos em cada um dos casos, foram realizados os testes t de *Student* e ANOVAs de uma via.

7.2.1. Satisfação geral com o trabalho e género

Para analisar se o género dos participantes influencia a sua satisfação geral com o trabalho, foi realizado um teste t de Student. Como se pode verificar na Tabela 3, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na satisfação geral com o trabalho quando consideradas as diferenças de género dos participantes ($t=-0,127$; $p=0,899$).

Tabela 3: Teste t de Student entre género e satisfação geral com o trabalho

Satisfação	Género	N	M	DP	t	df	p-value
com o trabalho	Feminino	108	135,67	34,49	-0,127	150	0,899
	Masculino	44	136,41	27,57			

Fonte: Elaboração própria

7.2.2. Satisfação geral com o trabalho e idade

Com o objetivo de analisar se a idade dos imigrantes influencia a sua satisfação geral com o trabalho, optou-se pela realização do teste paramétrico ANOVA de uma via.

Para tal, os participantes foram divididos em 4 grupos de idade. Como pode ser observado pelos resultados apresentados na Tabela 4, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os níveis de satisfação dos diferentes grupos.

Tabela 4: ANOVA para idade e satisfação geral com o trabalho

Idade	N	M	DP	p-value
20 a 29	46	136,54	32,87	0,289
30 a 39	67	132,19	34,22	
40 a 49	27	146,04	29,42	
>=50	12	131,08	26,24	

Fonte: Elaboração própria

7.2.3. Satisfação geral com o trabalho e habilitações académicas

Buscou-se, também, perceber se há diferenças nos níveis de satisfação geral com o trabalho entre imigrantes que frequentaram diferentes níveis de ensino, nomeadamente: o ensino básico, secundário e superior. Para tal, realizou-se um teste ANOVA de uma via. Como pode ser observado na Tabela 5, os resultados mostram que não há diferenças relevantes na satisfação geral com o trabalho entre os grupos.

Tabela 5: ANOVA para habilitações académicas e satisfação geral com o trabalho

Nível das habilitações	N	M	DP	p-value
Básico	3	145,67	46,31	0,590
Secundário	30	130,97	33,77	
Superior	119	136,87	32,09	

Fonte: Elaboração própria

7.2.4. Satisfação geral com o trabalho e perceção da adequação do trabalho atual às habilitações académicas e experiência profissional

A fim de identificar se a satisfação geral com o trabalho difere entre os trabalhadores que consideram que o seu trabalho atual está adequado às suas habilitações académicas e experiência profissional e aqueles que acreditam que não, foi realizado um teste t de Student.

Conforme apontado na Tabela 6, existem diferenças estatisticamente significativas entre estes dois grupos. Aqueles que acreditam que o seu trabalho corresponde às suas habilitações e experiência apresentam níveis mais elevados de satisfação com o trabalho (M=146,06; DP=29,01) comparativamente aos que consideram que o seu atual trabalho não corresponde às suas habilitações e experiência (M=122,62; DP=32,32).

Tabela 6: Teste t de Student entre a perceção da adequação do trabalho às habilitações e experiência e a satisfação geral com o trabalho

Satisfação com o trabalho	Perceção da adequação do trabalho	N	M	DP	t	df	p-value
	sim	86	146,06	29,01	4,697	150	<0,001
	não	66	122,62	32,32			

Fonte: Elaboração própria

7.2.5. Satisfação geral com o trabalho e regime de trabalho

Buscou-se, ainda, compreender se os níveis de satisfação variam significativamente entre trabalhadores em regime de trabalho parcial e a tempo inteiro. Como descrito na Tabela 7, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas (t=-0,717; p=0,475).

Tabela 7: Teste t de Student entre o regime de trabalho e a satisfação geral com o trabalho

Satisfação com o Trabalho	Regime de trabalho	N	M	DP	t	df	p-value
	Tempo inteiro	118	134,86	33,72	-0,717	150	0,475
	Tempo parcial	34	139,41	28,27			

Fonte: Elaboração própria

7.2.6. Satisfação geral com o trabalho e reconhecimento das habilitações académicas

A fim de compreender se os níveis de satisfação com o trabalho são diferentes entre imigrantes que fizeram o reconhecimento das suas habilitações académicas em Portugal, daqueles que não o fizeram, foi realizado um teste t de Student.

Dessa análise, foram eliminados 9 participantes que responderam terem concluído o grau em Portugal. Mais uma vez, não foram observadas diferenças significativas na satisfação geral com o trabalho entre os grupos.

Tabela 8: Teste t de Student entre o reconhecimento das habilitações em Portugal e a satisfação geral com o trabalho

Satisfação com o trabalho	Reconhecimento das habilitações	N	M	DP	t	df	p-value
	Sim	34	137,56	34,25	0,363	141	0,717
	Não	109	135,24	32,02			

Fonte: Elaboração própria

7.2.7. Satisfação geral com o trabalho e motivo da imigração

Em seguida, procurou-se avaliar se há diferenças significativas na satisfação geral com o trabalho entre imigrantes que vieram para Portugal motivados pelo trabalho, daqueles que vieram para o país por outra razão (como, por exemplo, busca por maior qualidade de vida, razões familiares e estudo). Para isso, foi realizado um teste t de Student. Os resultados mostram que o grupo que tem o trabalho como o principal motivo da imigração apresenta uma média de satisfação superior ainda que a diferença não seja estatisticamente significativa.

Tabela 9: Teste t de Student entre o motivo da imigração e a satisfação geral com o trabalho

Satisfação com o trabalho	Razão da imigração	N	M	DP	t	df	p-value
	Trabalho	21	147,24	27,65	1,734	150	0,085
	Outros	131	134,06	33,00			

Fonte: Elaboração própria

7.3. Satisfação com o trabalho nos trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes

Um dos principais objetivos deste trabalho é avaliar a satisfação com o trabalho dos imigrantes em Portugal, e dos trabalhadores independentes e dos trabalhadores por conta de outrem em particular. A fim de atingir esse objetivo, foram realizadas análises focadas em comparar a satisfação geral com o trabalho e a satisfação com as dimensões do JSS entre estes dois grupos. Para tanto, foi necessário eliminar temporariamente da análise os participantes que

faziam parte de ambos os grupos (ou seja, aqueles que trabalham tanto como trabalhadores independentes quanto como trabalhadores por conta de outrem). Assim, a amostra nas análises que se seguem foi reduzida de 152 participantes para 138.

No JSS, as pontuações de satisfação para cada dimensão podem variar entre 4 e 24. Como as questões sobre as dimensões “promoção” e “supervisão” não foram respondidas por todos os participantes que são trabalhadores independentes por não se aplicarem ao seu caso, essas duas dimensões foram excluídas da análise posterior. Assim, para além da análise da satisfação geral com o trabalho, também foram realizadas análises das dimensões: pagamento, benefícios, recompensas contingentes, condições operativas, colaboradores, natureza do trabalho e comunicação.

7.3.1. Satisfação geral com o trabalho

No JSS, as pontuações de satisfação geral com o trabalho podem variar entre 36 e 216. Como ressaltado anteriormente, certas questões referentes as dimensões 2 e 3 (promoção e supervisão) não foram respondidas por alguns trabalhadores independentes por não se aplicarem ao seu caso, de modo que não fosse possível calcular os níveis de satisfação desses participantes para essas duas dimensões. Nesses casos, foi realizado um cálculo de proporcionalidade para medir os níveis de satisfação geral com o trabalho.

Dessa forma, a fim de verificar a existência de diferenças na satisfação geral com o trabalho entre trabalhadores independentes e por conta de outrem, realizou-se um teste t de Student. Como pode ser observado nos resultados apresentados na tabela 10, não foram identificadas diferenças significativas nos níveis de satisfação geral dos dois grupos em análise ($t=-0,724$; $p=0,470$).

Tabela 10: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação geral com o trabalho

Satisfação com o trabalho	Estatuto de trabalho	N	M	DP	t	df	p-value
	Por conta de outrem	95	135,27	34,27	-0,724	136	0,470
	Independentes	43	139,65	29,62			

Fonte: Elaboração própria

7.3.1.1 Satisfação geral com o trabalho e tempo de atuação sob o atual estatuto de trabalho

Uma das hipóteses do presente estudo é a de que, nos 3 primeiros anos de atuação sob o respectivo estatuto de trabalho, os níveis de satisfação com o trabalho dos trabalhadores independentes são superiores aos dos demais trabalhadores (sejam eles trabalhadores independentes ou trabalhadores por conta de outrem). Para essa análise, foi realizada uma

ANOVA de duas vias entre o estatuto de trabalho atual, o tempo de trabalho sob esse estatuto e a satisfação geral com o trabalho. Como pode ser observado por meio da Tabela 11, não se observaram diferenças estatisticamente significativas na satisfação geral entre os grupos. Além disso, ao contrário do que se esperava, foram os trabalhadores independentes que atuam sob esse estatuto há mais de 3 anos que, de forma geral, apresentaram a maior média nos níveis de satisfação geral com o trabalho.

Tabela 11: ANOVA de duas vias entre o estatuto de trabalho atual, o tempo de trabalho sob este estatuto e a satisfação geral com o trabalho

Tempo sob atual estatuto de trabalho	Estatuto de trabalho atual	N	M	DP	p-value
Até 3 anos	Trabalhador por conta de outrem	74	136,30	35,63	0,197
	Trabalhador independente	32	136,16	31,08	
Mais de 3 anos	Trabalhador por conta de outrem	21	131,67	29,45	
	Trabalhador independente	11	149,82	23,21	

Fonte: Elaboração própria

7.3.2. Pagamento

Analizou-se, também, se existem diferenças nos níveis de satisfação com o pagamento entre os trabalhadores independentes e por conta de outrem.

Os resultados, descritos na Tabela 12 mostram que não existem diferenças estatisticamente significativas na satisfação com o pagamento entre os dois grupos ($t=-1,582$; $p=0,116$).

Tabela 12: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com o pagamento

Satisfação com o pagamento	Estatuto de trabalho	N	M	DP	t	df	p-value
	Por conta de outrem	95	12,29	5,42	-1,582	136	0,116
	Independentes	43	13,84	5,02			

Fonte: Elaboração própria

7.3.3. Benefícios

A seguir, foi realizada a análise da satisfação com os benefícios adicionais. Novamente, não foram encontradas diferenças estatisticamente relevantes entre os níveis de satisfação dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes ($t=0,605$; $p=0,546$).

Tabela 13: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com os benefícios adicionais

Satisfação com os benefícios	Estatuto de trabalho	N	M	DP	t	df	p-value
	Por conta de outrem	95	12,87	5,04	0,605	136	0,546
	Independentes	43	12,32	4,67			

Fonte: Elaboração própria

7.3.4. Recompensas contingentes

A análise da satisfação com as recompensas contingentes, também feita por meio de um teste t de Student, não retornou diferenças estatisticamente significativas entre trabalhadores independentes e trabalhadores por conta de outrem, como pode ser observado na Tabela 14 ($t=-1,298$; $p=0,196$).

Tabela 14: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com as recompensas contingentes

Satisfação com as recompensas contingentes	Estatuto de trabalho	N	M	DP	t	df	p-value
	Por conta de outrem	95	14,01	5,82	-1,298	136	0,196
	Independentes	43	15,30	4,38			

Fonte: Elaboração própria

7.3.5. Condições operativas

No que se refere a satisfação com as condições operativas, como descrito na Tabela 15, também não foram encontradas diferenças estatisticamente relevantes entre os dois grupos ($t=-0,850$; $p=0,397$).

Tabela 15: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com as condições operativas

Satisfação com as condições operativas	Estatuto de trabalho	N	M	DP	t	df	p-value
	Por conta de outrem	95	14,18	3,72	-0,850	136	0,397
	Independentes	43	14,77	3,86			

Fonte: Elaboração própria

7.3.6. Colaboradores/ colegas de trabalho

Novamente, os resultados do teste t de Student, realizado com o objetivo de verificar se existem diferenças nos níveis de satisfação com os colaboradores/colegas de trabalho,

mostraram não haver diferenças significativas na satisfação dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes ($t=-1,254$; $p=0,212$).

Tabela 16: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com os colaboradores

Satisfação com os colaboradores	Estatuto de trabalho	N	M	DP	t	df	p-value
	Por conta de outrem	95	17,37	4,63	-1,254	136	0,212
	Independentes	43	18,35	3,27			

Fonte: Elaboração própria

7.3.7. Natureza do trabalho

Assim como verificado para as dimensões anteriores, a análise comparativa da satisfação com a natureza do trabalho não apontou diferenças significativas entre o grupo de trabalhadores independentes e o grupo de trabalhadores por conta de outrem ($t=0,646$; $p=0,520$).

Tabela 17: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com a natureza do trabalho

Satisfação com a natureza do trabalho	Estatuto de trabalho	N	M	DP	t	df	p-value
	Por conta de outrem	95	18,11	4,46	0,646	136	0,520
	Independente	43	17,53	5,74			

Fonte: Elaboração própria

7.3.8. Comunicação

Por fim, a fim de analisar se existem diferenças significativas nos níveis de satisfação com a comunicação no trabalho entre trabalhadores independentes e trabalhadores por conta de outrem, foi realizado mais um teste t de Student.

Novamente, os resultados obtidos sugerem a inexistência de diferenças significativas nos níveis de satisfação desses grupos ($t=-0,928$; $p=0,355$).

Tabela 18: Teste t de Student entre estatuto de trabalho e satisfação com a comunicação no trabalho

Satisfação com a comunicação	Estatuto de trabalho	N	M	DP	t	df	p-value
	Por conta de outrem	95	15,88	5,31	-0,928	136	0,355
	Independente	43	16,77	4,87			

Fonte: Elaboração própria

7.4. O papel da flexibilidade psicológica na satisfação com o trabalho

A fim de cumprir com o objetivo da pesquisa de analisar o papel da flexibilidade psicológica na satisfação com o trabalho, foram realizadas regressões lineares simples, após terem sido verificados os pressupostos necessários para a sua realização. A regressão linear simples visa modelar uma equação matemática capaz de descrever o relacionamento linear entre duas variáveis (Rodrigues, Medeiros, & Gomes, 2013). Uma vez que a escala utilizada no presente estudo avalia inflexibilidade psicológica, as pontuações foram convertidas, antes da análise, com o objetivo de representar a flexibilidade psicológica. Os resultados da regressão linear simples mostram que a flexibilidade psicológica é um preditor significativo da satisfação geral com o trabalho [$F(1,150) = 20,743$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,121$].

De acordo com os resultados, uma maior flexibilidade psicológica prevê uma maior satisfação geral com o trabalho, sendo que 12,1% da variação na pontuação de satisfação geral com o trabalho pode ser explicada pela variação na flexibilidade psicológica.

Na fase seguinte, verificou-se, também por meio de regressão linear, que a flexibilidade psicológica é preditor de todas as dimensões do JSS analisadas no presente estudo.

As análises mostram que a flexibilidade psicológica explica 16,6% da satisfação com a natureza do trabalho [$F(1,150) = 29,813$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,166$], 9,1% da satisfação com as recompensas contingentes [$F(1,150) = 14,957$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,091$], 8,3% da satisfação com o pagamento [$F(1,150) = 13,510$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,083$], 8,0% da satisfação com os benefícios adicionais [$F(1,150) = 13,003$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,080$], 6,5% da satisfação com a comunicação [$F(1,150) = 10,475$, $p = 0,001$; $R^2 = 0,065$], 4,9% da satisfação com os colaboradores/colegas de trabalho [$F(1,150) = 7,731$, $p = 0,006$; $R^2 = 0,049$] e 3,8% da satisfação com as condições operativas [$F(1,150) = 5,916$, $p = 0,016$; $R^2 = 0,038$].

8. Considerações finais, limitações do estudo e sugestões para investigações futuras

O presente estudo possui uma série de limitações. Embora a amostra seja principalmente de imigrantes recentes e os brasileiros sejam a maior comunidade estrangeira a viver em Portugal, tendo crescido significativamente nos últimos anos (Sapo, 2022), considera-se que o facto de 53% da amostra ser composta por cidadãos do Brasil é uma limitação da pesquisa, dado o cenário imigratório diversificado que existe em Portugal (Góis & Marques, 2018). Sugere-se, portanto, que pesquisas futuras considerem uma amostra representativa com base na nacionalidade dos imigrantes em Portugal.

Além disto, embora neste trabalho a amostra utilizada não seja pequena, amostras maiores poderão permitir análises estatísticas mais complexas em trabalhos futuros. Também é importante destacar que há uma diferença considerável na quantidade de participantes da pesquisa que trabalham por conta de outrem e daqueles que são trabalhadores independentes. Estudos futuros que comparem estes dois grupos podem se beneficiar de um maior equilíbrio na distribuição da sua amostra.

Como discutido no presente trabalho, os imigrantes enfrentam desafios diferentes do restante da população, que incluem a sua adaptação e a inserção no mercado de trabalho do novo país (Liebib, 2007; Ding & Hargraves, 2009; Fullin & Reyneri, 2011; Clough et al., 2013; Di Napoli et al., 2021), de modo que se fazem importantes mais pesquisas voltadas ao bem-estar e a satisfação com o trabalho dessa população.

A análise dos níveis de satisfação geral com o trabalho dos imigrantes em Portugal resultou em uma média de 135,88 pontos (DP = 2,64) em uma escala de 36 a 216. As dimensões do JSS com as quais os imigrantes parecem estar mais satisfeitos são: supervisores, colaboradores e natureza do trabalho, enquanto as dimensões com as quais estão menos satisfeitos são: pagamento, promoção e benefícios.

Parece, então, que os imigrantes estão satisfeitos com os aspetos relacionais do seu trabalho (supervisão e colaboradores/colegas de trabalho) e, também, com o seu trabalho em si. A insatisfação, por sua vez, parece estar mais relacionada com os aspetos remuneratórios do trabalho, sejam eles financeiros (pagamento) ou não (promoção e benefícios). Dado o escopo do presente estudo, não é possível saber se essa é uma característica particular dos imigrantes ou se estende para a população geral do país em causa. Recomenda-se, assim, que estudos futuros façam uma comparação entre a satisfação dos imigrantes e da população

local em Portugal, buscando identificar se há diferença nas dimensões do JSS com os quais os indivíduos dos dois grupos estão mais e menos satisfeitos.

A primeira hipótese desta pesquisa, de que existem diferenças na satisfação geral com o trabalho e na satisfação com as dimensões do JSS entre os imigrantes que atuam como trabalhadores por conta de outrem e os imigrantes que atuam como trabalhadores independentes não se confirmou. Os resultados do presente estudo mostram que não existem diferenças significativas entre esses dois grupos, tanto nos níveis de satisfação geral com o trabalho quanto nos níveis de satisfação com as dimensões do JSS analisadas (pagamento, benefícios, recompensas contingentes, condições operativas, colaboradores/colegas de trabalho, natureza do trabalho e comunicação). Este resultado distingue-se tanto dos resultados de Sevã et al. (2016), como de Bijedić e Piper (2019), mas converge com Jamal e Badawi (1995), ao sugerir que o estatuto de trabalho não é um aspeto relevante para a satisfação com o trabalho de trabalhadores imigrantes.

Além disso, a hipótese 2, de que os níveis de satisfação geral com o trabalho dos trabalhadores imigrantes que atuam como independentes há 3 anos ou menos são maiores do que os dos demais trabalhadores não se confirmou, uma vez que o teste realizado não retornou diferenças estatisticamente relevantes. Na realidade, quando a média da pontuação de satisfação geral com o trabalho dos grupos é considerada, constata-se que os níveis de satisfação dos trabalhadores que atuam há mais de 3 anos como independentes é maior do que daqueles que atuam sob esse estatuto há 3 anos ou menos. Esse resultado difere das conclusões apresentadas por Hanglberger e Merz (2015), que identificaram que os trabalhadores independentes apresentam maiores níveis de satisfação do que os trabalhadores por conta de outrem apenas nos 3 primeiros anos de atividade e, também, da pesquisa de Georgellis e Yusuf (2016), que aponta que a satisfação com o trabalho é maior nos primeiros anos em que os indivíduos passam a atuar por conta própria, mas decresce nos anos subsequentes. Uma possível razão para esta discrepância é o facto de o presente estudo ter como foco a população imigrante e grande parte da amostra (67,8%) ser de imigrantes recentes, que chegaram à Portugal há 3 anos ou menos. É esperado que esta população ainda esteja a se adaptar a nova realidade e a enfrentar os diversos desafios do processo imigratório, o que pode afetar tanto os seus níveis de satisfação com a vida quanto os seus níveis de satisfação com o trabalho. Afinal, da mesma forma que a satisfação com o trabalho impacta a satisfação com a vida, também a satisfação com a vida influencia a satisfação com o trabalho (Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2021).

A análise da satisfação geral com o trabalho tendo em conta diferentes variáveis sociodemográficas, por sua vez, mostrou que os níveis de satisfação não são

significativamente influenciados pelas variáveis género, idade, habilitações académicas, regime de trabalho, reconhecimento das habilitações académicas no país de destino e motivo da imigração. Na literatura existem diversas pesquisas que vão de encontro a esse resultado e apontam que variáveis sociodemográficas não influenciam, por si só, a satisfação com o trabalho (Roger, 1991; Thorsteinson, 2003; Dartey-Baah, Quartey, & Osafo, 2020), assim como trabalhos que reportam que variáveis sociodemográficas são relevantes para a satisfação com o trabalho (Kalleberg & Loscocco, 1983; Bender, Donohue & Heywood, 2005).

Neste sentido, o resultado encontrado para a variável idade é particularmente interessante, dado que grande parte dos estudos sobre o tema apontam existir uma relação entre idade e satisfação com o trabalho, embora a forma dessa relação não seja ainda clara (Kalleberg & Loscocco, 1983; Ali et al., 2018; Carvajal & Popovici, 2018).

É possível, portanto, que a relação entre as variáveis sociodemográficas e a satisfação com o trabalho dependa fortemente do contexto no qual a investigação é realizada. No caso da presente pesquisa, a hipótese 3, de que as variáveis sociodemográficas influenciam a satisfação geral com o trabalho dos imigrantes em Portugal não foi confirmada.

O único aspeto que se mostrou relevante para a satisfação geral com o trabalho da população estudada foi a perceção de que o trabalho atual dos participantes corresponde às suas habilitações académicas e experiência profissional. Esse resultado confirma a hipótese 4 deste estudo e sugere que variáveis psicográficas podem ser relevantes nas análises de satisfação geral com o trabalho. Recomenda-se, assim, que futuros estudos sobre a satisfação com o trabalho da população imigrante sejam realizados com enfoque em diferentes variáveis psicográficas.

Ademais, procurou-se também analisar o papel da flexibilidade psicológica na satisfação com o trabalho dos imigrantes em Portugal. Os resultados da regressão linear confirmam a hipótese 5, de que os imigrantes que apresentam maiores níveis de flexibilidade psicológica também apresentam maior satisfação geral com o trabalho e indicam que a variação na flexibilidade psicológica explica 12,1% da variação na satisfação geral com o trabalho dos imigrantes em Portugal. Os resultados dessa análise convergem com os dos estudos que associam maiores níveis de flexibilidade psicológica a um maior bem-estar (Ruiz & Odriozola-González, 2017; Dawson & Golijani-Moghaddam, 2020; Hoover et al., 2022). Além disso, verificou-se também que a flexibilidade psicológica explica a satisfação com as diferentes dimensões do JSS estudadas, com destaque para a satisfação com a natureza do trabalho: segundo as análises realizadas, a flexibilidade psicológica sozinha explica 16,6% da satisfação com a natureza do trabalho, valor bastante superior ao das demais dimensões.

Referências

- Adserà, A. (2015). Language and culture as drivers of migration. *IZA World of Labor*, 1-10. doi: 10.15185/izawol.164
- Adsera, A., & Pytlikova, M. (2015). The role of language in shaping international migration. *The Economic Journal*, 125(586), 49-81. doi: 10.1111/eoj.12231
- Ali, A., Khan, I. H., Ch, M. A., & Ch, A. S. (2018) Level of job satisfaction among employees of banking industries at Lahore. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 7(3), 92-108. Retrieved from: https://european-science.com/eojnss_proc/article/view/5488/2582
- Alvarez, G., & Sinde-Cantorna, A. I. (2014). Self-employment and job satisfaction: an empirical analysis. *International Journal of Manpower*, 35(5), 688-702. doi: 10.1108/IJM-11-2012-0169
- Amit, K., & Bar-Lev, S. (2015). Immigrants' sense of belonging to the host country: The role of life satisfaction, language proficiency, and religious motives. *Social Indicators Research*, 124(3), 947-961. doi: 10.1007/s11205-014-0823-3
- Andrade, M. S., Westover, J. H., & Peterson, J. (2019). Job satisfaction and gender. *Journal of Business Diversity*, 19(3), 22-40. doi: 10.33423/jbd.v19i3.2211
- Angelini, V., Casi, L., & Corazzini, L. (2015). Life satisfaction of immigrants: does cultural assimilation matter?. *Journal of Population Economics*, 28(3), 817-844. doi: 10.1007/s00148-015-0552-1
- Antunes, M. J. R. (2014). *O Compromisso organizacional e a satisfação no trabalho: análise das variáveis socioprofissionais de contexto numa indústria do sector metalúrgico*. (Master's thesis, Universidade da Beira Interior). Retrieved from: <https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/5502>
- Ayodele, T. O., Ekemode, B. G., & Kajimo-Shakantu, K. (2020). Determinants of job satisfaction of real estate firms' employees in Nigeria. *Pacific Rim Property Research Journal*, 26(3), 249-273. doi: 10.1080/14445921.2021.1964047
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86. Retrieved from: <https://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Baganha, M. I. (2005). Política de imigração: a regulação dos fluxos. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 73, 29-44. doi: 10.4000/rccs.952
- Barroso, A. P., & Ferraz, T. (2022). Um olhar transdiagnóstico para a vergonha na terapia de aceitação e compromisso. *Cadernos de Psicologia*, 3(5), 488-514. Retrieved from: <http://seer.uniacademia.edu.br/index.php/cadernospsicologia/article/view/3158>
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57(3), 479-496. doi: 10.1093/oep/gpi015
- Bialowolski, P., & Weziak-Bialowolska, D. (2021). Longitudinal evidence for reciprocal effects between life satisfaction and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 22(3), 1287-1312. doi: 10.1007/s10902-020-00273-1

- Bijedić, T., & Piper, A. (2019). Different strokes for different folks: The job satisfaction of the self-employed and the intersection of gender and migration background. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 11(3), 227-247. doi: 10.1108/IJGE-01-2019-0021
- Bitschnau, M., Ader, L., Ruedin, D., & D'amato, G. (2021). Politicising immigration in times of crisis: empirical evidence from Switzerland. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(17), 3864-3890. doi: 10.1080/1369183X.2020.1853902
- Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2006). The ability of psychological flexibility and job control to predict learning, job performance, and mental health. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 113-130. doi: 10.1300/J075v26n01_05
- Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., ... & Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire – II: A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior Therapy*, 42, 676–688
- Bonifazi, C. (2008). Evolution of regional patterns of international migration in Europe. In: C. Bonifazi; M. Okólski; J. Schoorl & P. Simon. (Eds.), *International migration in Europe: New trends and new methods of analysis* (pp. 107–128). Amsterdam: Amsterdam University Press. Retrieved from: <http://www.jstor.org/stable/j.ctt46mv64>
- Cabral, S., & Duarte, C. (2011). Os imigrantes no mercado de trabalho português. *Boletim Económico do Banco de Portugal Primavera de 2011*, 103-124. Retrieved from: https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab201104_p.pdf
- Carvajal, M. J., & Popovici, I. (2018). Gender, age, and pharmacists' job satisfaction. *Pharmacy Practice*, 16(4), 1-11. doi: 10.18549/pharmpract.2018.04.1396
- Castles, S. (2000). International migration at the beginning of the twenty-first century: Global trends and issues. *International Social Science Journal*, 52(165), 269-281. doi: 10.1111/1468-2451.00258
- Clough, J., Lee, S., & Chae, D. H. (2013). Barriers to health care among Asian immigrants in the United States: a traditional review. *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 24(1), 384-403. doi: 10.1353/hpu.2013.0019
- Cunha, P (2022). Ucrânia: Comunidade ucraniana passa a ser segunda maior residente em Portugal. Retrieved from: <https://www.dn.pt/internacional/ucrania-comunidade-ucraniana-passa-a-ser-segunda-maior-residente-em-portugal-14703103.html>
- Dartey-Baah, K., Quartey, S. H., & Osafo, G. A. (2020). Examining occupational stress, job satisfaction and gender difference among bank tellers: evidence from Ghana. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1437-1454. doi: 10.1108/IJPPM-07-2019-0323
- Dawson, D. L., & Golijani-Moghaddam, N. (2020). COVID-19: Psychological flexibility, coping, mental health, and wellbeing in the UK during the pandemic. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 17, 126-134. doi: 10.1016/j.jcbs.2020.07.010
- di Belgiojoso, E. B., & Terzera, L. (2018). Family reunification—who, when, and how? Family trajectories among migrants in Italy. *Demographic Research*, 38, 737-772. doi: 10.4054/DemRes.2018.38.28

- Di Napoli, A., Rossi, A., Baralla, F., Ventura, M., Gatta, R., Perez, M., ... & Petrelli, A. (2021). Self-perceived workplace discrimination and mental health among immigrant workers in Italy: a cross-sectional study. *BMC psychiatry*, 21(1), 1-11. doi: 10.1186/s12888-021-03077-6
- Dinesen, P. T., & Hooghe, M. (2010). When in Rome, do as the Romans do: The acculturation of generalized trust among immigrants in Western Europe. *International Migration Review*, 44(3), 697-727. doi: 10.1111/j.1747-7379.2010.00822
- Ding, H., & Hargraves, L. (2009). Stress-associated poor health among adult immigrants with a language barrier in the United States. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 11(6), 446-452. doi: 10.1007/s10903-008-9200-0
- Eberhardt, B. J., & Shani, A. B. (1984). The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27(4), 893-900. doi: 10.5465/255887
- Eichengreen, B. (1996). Institutions and economic growth: Europe after World War II. In: N. Crafts & G. Toniolo. (Eds.), *Economic growth in Europe since 1945* (pp. 38-72). Cambridge: Cambridge University Press.
- Eurocid (2021). Imigração e emigração em Portugal. Retrived from: <https://eurocid.mne.gov.pt/artigos/imigracao-e-emigracao-em-portugal>
- European Parliament (2022). Free movement of persons. Retrieved from: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/147/free-movement-of-persons>
- Facchini, G., & Mayda, A. M. (2012). Individual attitudes towards skilled migration: An empirical analysis across countries. *The World Economy*, 35(2), 183-196. doi: 10.1111/j.1467-9701.2011.01427.x
- Ford, R. (2011). Acceptable and unacceptable immigrants: How opposition to immigration in Britain is affected by migrants' region of origin. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37(7), 1017-1037. doi: 10.1080/1369183X.2011.572423
- Frank, K., & Hou, F. (2018). Over-education and well-being: how does education-occupation mismatch affect the life satisfaction of university-educated immigrant and non-immigrant workers?. *Ethnicity & Health*, 23(8), 884-901. doi: 10.1080/13557858.2017.1316832
- Fullin, G., & Reyneri, E. (2011). Low unemployment and bad jobs for new immigrants in Italy. *International Migration*, 49(1), 118-147. doi: 10.1111/j.1468-2435.2009.00594.x
- Georgellis, Y., & Yusuf, A. (2016). Is becoming self-employed a panacea for job satisfaction? Longitudinal evidence from work to self-employment transitions. *Journal of Small Business Management*, 54, 53-76. doi: 10.1111/jsbm.12292
- Giacco, D., Matanov, A., & Priebe, S. (2014). Providing mental healthcare to immigrants: current challenges and new strategies. *Current Opinion in Psychiatry*, 27(4), 282-288. doi: 10.1097/YCO.0000000000000065
- Góis, P., & Marques, J. C. (2018). Retrato de um Portugal migrante: a evolução da emigração, da imigração e do seu estudo nos últimos 40 anos. *e-Cadernos CES*, 29, 125-152. doi: 10.4000/eces.3307
- Gundelach, P., & Kreiner, S. (2004). Happiness and life satisfaction in advanced European countries. *Cross-Cultural Research*, 38(4), 359-386. doi: /10.1177/10693971042674

- Hanglberger, D., & Merz, J. (2015). Does self-employment really raise job satisfaction? Adaptation and anticipation effects on self-employment and general job changes. *Journal for Labour Market Research*, 48(4), 287-303. doi: 10.1007/s12651-015-0175-8
- Hansen, R. (2003). Migration to Europe since 1945: Its history and its lessons. *The Political Quarterly*, 74, 25-38. doi: 10.1111/j.1467-923X.2003.00579.x
- Henriques, J. G. (2021). Imigrantes representam 7% da população e deram saldo positivo de quase 900 milhões à Segurança Social. Retrieved from: <https://www.publico.pt/2021/01/23/sociedade/noticia/imigrantes-representam-7-populacao-contribuiram-900-milhoes-seguranca-social-1947492>
- Hinton, D. E., Rivera, E. I., Hofmann, S. G., Barlow, D. H., & Otto, M. W. (2012). Adapting CBT for traumatized refugees and ethnic minority patients: Examples from culturally adapted CBT (CA-CBT). *Transcultural Psychiatry*, 49(2), 340-365. doi: 10.1177/1363461512441595
- Holton III, E. F., & Burnett, M. F. (2005). The basics of quantitative research. In: R. A. Swanson. & E. F. Holton III (Eds). *Research in organizations: Foundations and methods of inquiry* (pp. 29-44). Califórnia: BK.
- Hoover, E. B., Butaney, B., LeLacheur, S., Straker, H., Bernard, K., Coplan, B., ... & Naidu, A. (2022). Wellness in physician assistant education: Exploring mindfulness, well-being, and stress. *The Journal of Physician Assistant Education*, 33(2), 107-113. doi: 10.1097/JPA.0000000000000427
- Jamal, M., & Badawi, J. A. (1995). Job stress and quality of working life of self-employed immigrants: A study in workforce diversity. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 12(1), 55-63. doi: 10.1080/08276331.1995.10600480
- Kalleberg, A. L., & Loscocco, K. A. (1983). Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, 48, 78-90. doi: 10.2307/2095146
- Kantak, D. M., Futrell, C. M., & Sager, J. K. (1992). Job satisfaction and life satisfaction in a sales force. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 12(1), 1-7. doi: 10.1080/08853134.1992.10753893
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. doi: 10.1016/j.cpr.2010.03.001
- Kifle, T., Kler, P., & Shankar, S. (2016). Immigrant job satisfaction: The Australian experience. *International Journal of Manpower*, 37(1), 99-114. doi: 10.1108/IJM-02-2014-0053
- Kiliç, A., Hudson, J., Scott, W., McCracken, L. M., & Hughes, L. D. (2022). A 12-month longitudinal study examining the shared and unique contributions of self-compassion and psychological inflexibility to distress and quality of life in people with Type 2 Diabetes. *Journal of Psychosomatic Research*, 155, 1-9. doi: 10.1016/j.jpsychores.2022.110728
- Leong, C. H., & Ward, C. (2006). Cultural values and attitudes toward immigrants and multiculturalism: The case of the Eurobarometer survey on racism and xenophobia. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(6), 799-810. doi: 10.1016/j.ijintrel.2006.07.001
- Liebig, T. (2007). *The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark – OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (Report No. 50). Retrieved from <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/233783261534.pdf?expires=1665668035&id=id&accname=guest&checksum=FAB0C367E1E80B690BA68EEB579CFE4C>

- Limaymanta-Álvarez, C. H. (2019). Trends in methodological designs in indexed publications on job satisfaction of university professors. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 107-129. doi: 10.15359/ree.23-3.6
- Litsardopoulos, N., Saridakis, G., Georgellis, Y., & Hand, C. (2022). Self-employment experience effects on well-being: A longitudinal study. *Economic and Industrial Democracy*, 1-27. doi: 10.1177/0143831X221086017
- Mafini, C. (2014). The relationship between job satisfaction and life satisfaction: Empirical evidence from logistics practitioners in a South African steel-making company. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 13(3), 453-462. doi: 10.19030/iber.v13i3.8585
- Malheiro, J. (2010). Inquérito de satisfação no trabalho. Retrieved from: <https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/job-satisfaction-survey-jss/job-satisfaction-survey-translations/>
- Marinucci, R & Miseli, R. (2003). Introdução. In: R. Miseli. (Ed), *Refugiados: realidade e perspectivas* (pp. 13-20). Brasília: CSEM/IMDH.
- Marques, J. C; Góis, P; Castro, J. M. (2014). Análise das políticas de reagrupamento familiar portuguesas. In: J.C. Marques; P. Góis; J. M. Castro. *Impacto das políticas de reagrupamento familiar em Portugal* (pp. 31-52). Lisboa: Observatório da Imigração/ACIDI
- Marques, J. (2021). Portugal é o sétimo melhor país na Europa para reformados. Retrived from: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/europa/detalhe/portugal-e-o-setimo-melhor-pais-na-europa-para-reformados>
- Martin, M. T. (1999). 'Fortress Europe' and Third World immigration in the post-Cold War global context. *Third World Quarterly*, 20(4), 821-837. doi: 10.1080/01436599913578
- Maśloch, P. (2017). Globalization and Management in XXI Century—European Union Problems with Illegal Immigration. *World Scientific News*, 89, 348-354. Retrieved from: <http://www.worldscientificnews.com/wp-content/uploads/2017/08/WSN-89-2017-306-312.pdf>
- Miller, M. J. (2003). International migration in post-cold war international relations. In: B. Ghosh (Ed). *Managing migration: Time for a new international regime* (pp. 27-47). New York: Oxford University Press
- Moreno-Jiménez, M. P. M., & Hidalgo, M. C. (2011). Medición y predicción de la satisfacción con la vida en inmigrantes empleados en España. Diferencias según su situación administrativa. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 27(1), 179-185. doi: 10.6018/analesps
- Novaes, V. P., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2015). Evidências de validade da Escala de Flexibilidade Psicológica no Trabalho em amostras brasileiras. *Psico*, 46(3), 362-373. doi: 10.15448/1980-8623.2015.3.18679
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343. doi: 10.1108/09649420010378133
- Park, K. A., & Johnson, K. R. (2019). Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of CTE health science teachers. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 6(3), 224-242. doi: 10.13152/IJRVET.6.3.2
- Pavli, A., & Maltezou, H. (2017). Health problems of newly arrived migrants and refugees in Europe. *Journal of Travel Medicine*, 24(4), 1-8. doi: 10.1093/jtm/tax016

- Pereira, S., & Esteves, A. (2017). Os efeitos da crise económica na situação laboral dos imigrantes: o caso dos brasileiros em Portugal. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 25, 135-152. doi: 10.1590/1980-85852503880004908
- Pinto-Gouveia, J., Gregório, S., Dinis, A., & Xavier, A. (2012). Experiential avoidance in clinical and non-clinical samples: AAQ-II Portuguese version. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12(2), 139-156. Retrieved from: <https://www.redalyc.org/pdf/560/56023336002.pdf>
- Pires, R. P. (2002). Mudanças na imigração: uma análise das estatísticas sobre a população estrangeira em Portugal, 1998-2001. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 39, 151-166. Retrieved from: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/329/1/n39a07.pdf>
- Pires, R. P., & Pinho, F. (2007). Políticas de imigração em Portugal. In: J.M. L. Viegas; H. Carreiras & A. Malamud. (Eds) *Portugal no Contexto Europeu vol 1: Instituições e Política* (pp. 136-160). Lisboa: Celta Editora. Retrieved from: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/4533/1/TrilogiaCIES01.pdf>
- Pires, R. P., Pereira, C., Azevedo, J., Vidigal, I., & Veiga, C. M. (2020). A emigração portuguesa no século XXI. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 94, 9-38. Retrieved from: <http://journals.openedition.org/spp/7787>
- Público (2009). Residentes britânicos em Portugal aumentam 36,7% desde o referendo. Retrieved from: <https://www.publico.pt/2019/04/10/sociedade/noticia/residentes-reino-unido-portugal-aumentam-367-desde-referendo-1868720>
- Rodrigues, D. M. D. C. C. (2015). *A satisfação dos profissionais no setor da saúde* (Master's thesis, Universidade do Algarve). Retrieved from: <https://sapientia.ualg.pt/handle/10400.1/8542>
- Rodrigues, R. L., Medeiros, F. P., & Gomes, A. S. (2013). Modelo de Regressão Linear aplicado à previsão de desempenho de estudantes em ambiente de aprendizagem. *Brazilian Symposium on Computers in Education (Simpósio Brasileiro de Informática na Educação-SBIE)*, Campinas, 24(1), 607-616. doi: 10.5753/CBIE.SBIE.2013.607
- Rogers, R. (1991). The effects of educational level on correctional officer job satisfaction. *Journal of Criminal Justice*, 19(2), 123-137. doi: 10.1016/0047-2352(91)90047-Y
- Rotimi, J. O. B., Ramanayaka, C. D. E., Olatunji, O. A., & Rotimi, F. E. (2021). Migrant construction workers' demography and job satisfaction: a New Zealand study. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 1-24. doi: 10.1108/ECAM-05-2021-0457
- Ruiz, F. J., & Odriozola-González, P. (2017). The predictive and moderating role of psychological flexibility in the development of job burnout. *Universitas Psychologica*, 16(4), 282-289. doi: 10.11144/javeriana.upsy16-4.pmrp
- Sam, D. L. (2000). Psychological adaptation of adolescents with immigrant backgrounds. *The Journal of social psychology*, 140(1), 5-25. doi: doi.org/10.1080/00224540009600442
- Sapo (2022). Quase 700 mil estrangeiros vivem em Portugal e 30% são brasileiros. Retrieved from: <https://eco.sapo.pt/2022/06/23/quase-700-mil-estrangeiros-vivem-em-portugal-e-30-sao-brasileiros/>
- Saramago (2019). Emigração volta a crescer em Portugal. Mais de 81 mil abandonaram o País em 2018. Retrieved from: <https://www.cmjournal.pt/portugal/detalhe/emigracao-volta-a-crescer-em-portugal-mais-de-81-mil-abandonaram-o-pais-em-2018>

- Scheel, S., & Squire, V. (2014). Forced migrants as illegal migrants. In: E. Fiddian-Qasmiyeh, G. Loescher, K. Long, N. Sigona. *The Oxford handbook of refugee and forced migration studies* (pp. 188-99). Oxford: Oxford University Press
- Schnapper, D. (1994). The debate on immigration and the crisis of national identity. *West European Politics*, 17(2), 127-139. doi: 10.1080/01402389408425018
- Sevä, I., Vinberg, S., Nordenmark, M., & Strandh, M. (2016). Subjective well-being among the self-employed in Europe: macroeconomy, gender and immigrant status. *Small Business Economics*, 46(2), 239-253. doi: 10.1007/s11187-015-9682-9
- Shaev, B., & Hackett, S. (2021). Cities, migration and the historiography of post-war Europe. *Journal of Migration History*, 7(3), 191-219. doi: :10.1163/23519924-00703001
- Sousa, J. D. F. D. (2011). *Relação entre satisfação laboral e compromisso organizacional numa empresa de tecnologias de informação* (Master's thesis, Universidade do Minho). Retrieved from: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/17747>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. doi: 10.1007/BF00929796
- Sravanthi, G. G., & Sarsani, M. R. A study of factors affecting job satisfaction of teacher educators in relation to their gender, age, marital status and academic qualification. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(11), 451-454. Retrieved from: <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT21NOV178.pdf>
- Szczygiel, N., & Staniec, I. (2021). In pursuit of a better life?: high-skilled migration in Portugal. In F. Brandão, Z. Breda, R. Costa & C. Costa. *Handbook of research on the role of tourism in achieving sustainable development goals* (pp. 175-192). Hershey, PA: IGI Global. doi: 10.4018/978-1-7998-5691-7.ch010
- Szczygiel, N., Nunes, C. S., & Ramos, D. (2020). Social support in migrant entrepreneurship before and during the coronavirus crisis. In A. de Nisco (Ed.), *Proceedings of the 15th European Conference on Innovation and Entrepreneurship, ECIE 2020* (pp.659-665). doi:10.34190/EIE.20.222
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 151-177. doi: 10.1348/096317903765913687
- Tsounis, A., & Sarafis, P. (2018). Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC Psychology*, 6(1), 1-6. doi:10.1186/s40359-018-0241-4
- Valdivia, C., & Flores, L. Y. (2012). Factors affecting the job satisfaction of Latino/a immigrants in the Midwest. *Journal of Career Development*, 39(1), 31-49. doi: 10.1177/0894845310386478
- Van Mol, C., & Valk, H. D. (2016). Migration and immigrants in Europe: A historical and demographic perspective. In B. Garcés-Mascareñas, & Penninx, R. (Eds.). *Integration processes and policies in Europe* (pp. 31-55). London: Springer. doi: 10.1007/978-3-319-21674-4
- Vedder, P., Sam, D. L., & Liebkind, K. (2007). The acculturation and adaptation of Turkish adolescents in North-Western Europe. *Applied Development Science*, 11(3), 126-136. doi: 10.1080/10888690701454617

Vilar, J. B. V. (2000). Las emigraciones españolas a Europa en el siglo XX: algunas cuestiones a debatir. *Migraciones & Exilios: Cuadernos de la Asociación para el Estudio de los Exilios y Migraciones Ibéricos Contemporáneos*, 1, 131-159. Retrieved from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=6483>.

Wang, T. (2003). *Cultural dissonance and adaptation: A study of Chinese immigrant teachers coping with cultural differences in Toronto schools*. (Doctoral Dissertation, University of Toronto). Retrieved from: <https://bac-lac.on.worldcat.org/oclc/55744315>

Wang, Y., Gao, Y., & Xun, Y. (2021). Work engagement and associated factors among dental nurses in China. *BMC Oral Health*, 21(1), 1-9. doi: 10.1186/s12903-021-01766-y

Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter?. *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 77-87. doi: 10.1016/j.ijintrel.2017.09.001

Wilding, R., & Baldassar, L. (2009). Transnational family-work balance: Experiences of Australian migrants caring for ageing parents and young children across distance and borders. *Journal of Family Studies*, 15(2), 177-187. doi: 10.5172/jfs.15.2.177

Anexos

Anexo 1: Pesquisa de Satisfação com o Trabalho dos imigrantes em Portugal / Job Satisfaction of immigrants in Portugal

O presente questionário faz parte do desenvolvimento de uma dissertação de mestrado do programa de Mestrado em Gestão da Universidade de Aveiro, que tem como objetivo avaliar os níveis de satisfação com o trabalho dos imigrantes em Portugal.

Os dados são confidenciais e serão analisados e utilizados de forma exclusiva para os fins da presente investigação. Estes serão sempre apresentados de forma agregada, não permitindo identificar pessoas individuais.

O questionário é composto por 3 partes: dados demográficos, satisfação com o trabalho e flexibilidade psicológica.

Agradeço a sua colaboração e o tempo despendido.

This questionnaire aims to assess the job satisfaction of immigrants in Portugal as part of the development of a Master's thesis at the University of Aveiro.

The data are confidential and will be analyzed and used exclusively for the purposes of this research. The data collected will always be presented in an aggregate form, not allowing the identification of individual persons.

The questionnaire consists of 3 parts: demographics, job satisfaction and psychological flexibility.

Thank you for your cooperation and time spent.

1. Se deseja participar do sorteio do cartão FNAC, deixe o seu nome e email para ser contactado caso seja o vencedor/ If you want to participate in the FNAC card giveaway, inform your name and email address to be contacted if you are the winner:

Dados Demográficos

2. Idade/Age:

3. País de origem/Country of origin:

4. Género/Gender:

Feminino/Feminine Masculino/Masculine
 Prefiro não dizer/I prefer not to say Outro/Other

5. Habilitações académicas/Education level

Ensino básico/Primary School Secundário/Secondary (High School)
 Licenciatura/Bachelor's degree Mestrado/Master's degree
 Doutoramento/Doctoral degree

6. Se tem ensino superior, indique a área de estudos/If you have University education, indicate the field of study:

7. Fez reconhecimento das habilitações académicas em Portugal?/Did you recognize your academic qualifications in Portugal?

Sim/Yes Não/No
 Concluí o grau em Portugal/I completed the degree in Portugal

8. Há quantos anos vive em Portugal?/ How long have you been living in Portugal?

Menos de 1/Less than 1 year 1 a 3/ 1 to 3 years
 4 a 6/ 4 to 6 years 7 a 9/ 7 to 9 years 10 ou mais/ 10 years or more

9. Qual o principal motivo de ter imigrado para Portugal?/ What is the main reason for immigrating to Portugal?
 Estudos/Studies Trabalho/Work Qualidade de vida/Quality of life
 Família/Family Pedido de asilo/Asylum application Outros/Others:_____
10. Com quem mora?/Who do you live with?
 Sozinho/By myself Familiares/Family
 Amigos/Friends Parceiro(namorado)/Partner
11. As pessoas com quem mora são/The people you live with are:
 Portuguesas/Portuguese
 Da minha nacionalidade/Of the same nationality as me
 De outra nacionalidade/Of another nationality
 De diversas origens (ex: uma pessoa é portuguesa e as outras não)/ People of different origins (e.g. one person is portuguese but the others are not)
 Moro sozinho/I live by myself
12. Qual o seu estatuto de trabalho atual?/ What is your current work status?
 Desempregado/Unemployed
 Empregado por conta de outrem/Employee
 Trabalhador independente(recibos verdes)/Independent worker(freelancer)
 Trabalhador independente e por conta de outrem (tenho 2 trabalhos)/Both employee and independent worker (I have 2 jobs)
13. Há quanto tempo tem este estatuto de trabalho?/ How long have you had this job status for?
 Menos de 1/Less than 1 year 1 a 3/ 1 to 3 years
 4 a 6/ 4 to 6 years 7 a 9/ 7 to 9 years 10 ou mais/ 10 years or more
14. Qual o seu tempo de trabalho atual?/Choose the option that best describes your working hours
 Tempo inteiro/Full time Part time
15. Qual o seu trabalho atual?/ What is your current job?
16. Qual era o seu trabalho/ocupação no país de origem?/ What was your job/occupation in your home country?
17. Acredita que o seu atual trabalho corresponde às suas habilitações académicas/ formação e experiência profissional?/ Do you believe that your current job matches your academic qualifications/education and professional experience?
 Yes No

Satisfação com o trabalho/Job satisfaction

Para cada questão, escolha o número que mais apropriadamente reflecte a sua opinião com relação ao seu trabalho atual.

Use a seguinte escala para fazer a sua escolha:

- 1=Discordo fortemente
- 2=Discordo moderadamente
- 3=Discordo ligeiramente
- 4=Concordo ligeiramente
- 5=Concordo moderadamente
- 6=Concordo fortemente

For each question, choose the number that most appropriately reflects your opinion of your current job.

Use the following scale to make your choice:

- 1=Strongly disagree
- 2= Moderately disagree
- 3=Slightly disagree
- 4=Slightly agree
- 5= Moderately agree

6=Strongly agree

18. Acho que estou a ser pago de forma justa pelo trabalho que faço/I feel I am being paid a fair amount for the work I do

1 2 3 4 5 6

19. No meu trabalho, há realmente poucas oportunidades para promoções/There is really too little chance for promotion on my job

1 2 3 4 5 6

20. O meu supervisor (A minha supervisora) é competente em fazer o seu trabalho/My supervisor is quite competent in doing his/her job

1 2 3 4 5 6

21. Não estou satisfeito com os benefícios que recebo/I am not satisfied with the benefits I receive

1 2 3 4 5 6

22. Quando faço um bom trabalho, recebo o devido reconhecimento/When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive

1 2 3 4 5 6

23. Muitas das nossas regras e procedimentos tornam difícil fazer um bom trabalho/Many of our rules and procedures make doing a good job difficult

1 2 3 4 5 6

24. Gosto das pessoas com quem trabalho/ I like the people I work with

1 2 3 4 5 6

25. Por vezes sinto que o meu trabalho não tem sentido/I sometimes feel my job is meaningless

1 2 3 4 5 6

26. As comunicações dentro desta organização parecem boas/Communications seem good within this organization

1 2 3 4 5 6

27. Os aumentos são muito poucos e espaçados entre si/Raises are too few and far between

1 2 3 4 5 6

28. Aqueles que fazem bem o seu trabalho têm boas oportunidades de serem promovidos/Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted

1 2 3 4 5 6

29. O meu supervisor (A minha supervisora) é injusto/a comigo/ My supervisor is unfair to me

1 2 3 4 5 6

30. Os benefícios que recebemos são tão bons como os que a maioria das outras organizações/The benefits we receive are as good as most other organizations offer

1 2 3 4 5 6

31. Não sinto que o trabalho que faço seja apreciado/I do not feel that the work I do is appreciated

1 2 3 4 5 6

32. Os meus esforços para fazer um bom trabalho raramente são bloqueados por burocracias/My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape

1 2 3 4 5 6

33. Penso que tenho que trabalhar mais duramente na minha função por causa da incompetência de pessoas com as quais trabalho/I find I have to work harder at my job than I should because of the incompetence of people I work with

1 2 3 4 5 6

34. Gosto de fazer as tarefas que faço no meu trabalho/I like doing the things I do at work

1 2 3 4 5 6

35. Os objetivos desta organização não são claros para mim/The goals of this organization are not clear to me

1 2 3 4 5 6

36. Quando penso no que me pagam, sinto que não sou apreciado pela organização/I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me

1 2 3 4 5 6

37. As pessoas progredem aqui tão rapidamente como em outros locais/People get ahead as fast here as they do in other places

1 2 3 4 5 6

38. O meu supervisor (A minha supervisora) mostra muito pouco interesse pelos sentimentos dos subordinados/My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates

1 2 3 4 5 6

39. O pacote de benefícios que temos é justo/The benefit package we have is equitable

1 2 3 4 5 6

40. Há poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui/There are few rewards for those who work here

1 2 3 4 5 6

41. Tenho demasiadas tarefas para fazer no meu trabalho/I have too much to do at work

1 2 3 4 5 6

42. Gosto dos colaboradores desta organização/I enjoy my co-workers

1 2 3 4 5 6

43. Sinto frequentemente que não sei o que se passa com a organização/I often feel that I do not know what is going on with the organization

1 2 3 4 5 6

44. Sinto orgulho em desempenhar o meu trabalho/I feel a sense of pride in doing my job

1 2 3 4 5 6

45. Sinto-me satisfeito com as minhas oportunidades de aumentos salariais/I feel satisfied with my chances for salary increases

1 2 3 4 5 6

46. Há benefícios que não temos e devíamos ter/ There are benefits we do not have which we should have

1 2 3 4 5 6

47. Gosto do/a meu/minha supervisor/a/ I like my supervisor

1 2 3 4 5 6

48. Tenho demasiado trabalho burocrático/I have too much paperwork

1 2 3 4 5 6

49. Não sinto que os meus esforços sejam recompensados como deviam/I don't feel my efforts are rewarded the way they should be

1 2 3 4 5 6

50. Estou satisfeito com as minhas oportunidades de promoção/I am satisfied with my chances for promotion

1 2 3 4 5 6

51. Há demasiadas lutas e conflitos no trabalho/There is too much bickering and fighting at work

1 2 3 4 5 6

52. O meu trabalho é agradável/My job is enjoyable

1 2 3 4 5 6

53. As tarefas do meu trabalho não são completamente explicadas/Work assignments are often not fully explained

1 2 3 4 5 6

Flexibilidade psicológica/ Psychological flexibility

Abaixo encontra-se uma lista de afirmações. Por favor assinale a veracidade de cada uma, em função de como se aplica a si. Use a seguinte escala para fazer a sua escolha:

1=Nunca verdadeiro

2=Muito raramente verdadeiro

3=Pouco verdadeiro

4=Algumas vezes verdadeiro

5=Freqüentemente verdadeiro

6=Quase sempre verdadeiro

7=Sempre verdadeiro

You will find a list of statements below. Use the following scale to make your choice:

1=Never true

2=Very rarely true

3=Untrue

4=Sometimes true

5=Often true

6=Almost always true

7=Always true

54. As minhas experiências e memórias dolorosas dificultam que eu viva uma vida que valorize/My painful experiences and memories make it difficult for me to live a life that I would value

1 2 3 4 5 6 7

55. Tenho medo dos meus sentimentos/I'm afraid of my feelings

1 2 3 4 5 6 7

56. Não ser capaz de controlar as minhas preocupações e sentimentos é algo que me preocupa/ I worry about not being able to control my worries and feelings

1 2 3 4 5 6 7

57. As minhas memórias dolorosas impedem-me de ter uma vida em pleno/ My painful memories prevent me from having a fulfilling life

1 2 3 4 5 6 7

58. As emoções originam problemas na minha vida/ Emotions cause problems in my life

1 2 3 4 5 6 7

59. Parece que a maior parte das pessoas gerem as suas vidas melhor do que eu/ It seems like most people are handling their lives better than I am

1 2 3 4 5 6 7

60. As minhas preocupações atravessam-se no caminho do meu sucesso/ Worries get in the way of my success

1 2 3 4 5 6 7