

LÚCIA GASPAR REIS

**BEM-ESTAR, FELICIDADE E ESTATUTO DE
EMPREGO**

Orientador: Américo Baptista

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Escola de Psicologia e Ciências da Vida**

Lisboa

2016

LÚCIA GASPAR REIS

**BEM-ESTAR, FELICIDADE E ESTATUTO DE
EMPREGO**

Dissertação defendida em provas públicas para a obtenção do Grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, no dia 15 de Fevereiro de 2017 perante o júri nomeado pelo Despacho Reitoral nº 440/2016 com a seguinte composição:

Presidente: Professora Doutora Patrícia Pacoal

Arguente: Professora Doutora Bárbara Nazaré

Orientador: Professor Doutor Américo Baptista

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Escola de Psicologia e Ciências da Vida

Lisboa

2016

Agradecimento

Nada se faz sem esforço ou de forma solitária. Por detrás de qualquer projeto ou realização pessoal há sempre quem dê apoio, sugestões ou comentários de natureza diversa. Muitas foram as pessoas que contribuíram para a realização deste trabalho e a todas elas quero deixar o meu agradecimento. Porém, de uma forma particular, quero agradecer:

Ao professor Doutor Américo Baptista, meu orientador, por me ter dado a possibilidade de aprender com ele.

A todos os participantes do estudo, pela disponibilidade e importante contribuição para a realização deste trabalho.

A todos os meus professores na Universidade Lusófona que, pelos ensinamentos e partilha de conhecimentos, me ajudaram a chegar até aqui.

À minha filha Joana pelos sonhos que partilhamos e caminhos que percorremos.

Aos meus pais por todo o apoio, incentivo e valores que sempre me transmitiram.

A todos dedico este trabalho com um sincero obrigado!

Resumo

Neste trabalho procurámos estudar a importância do estatuto de emprego – empregado vs. desempregado nos níveis de felicidade e do bem-estar. Para o efeito foi recolhida uma amostra de 418 indivíduos, com idades entre os 18 e os 55 anos ($M = 37.04$; $DP = 9.03$), sendo 178 do sexo masculino (42.6%) e 240 do sexo feminino (57.4%), dos quais 185 (44.3%) estavam desempregados, com um tempo de desemprego que variou entre 1 e 84 meses ($M = 15.56$; $DP = 12.54$). Os instrumentos usados foram um questionário de dados sociodemográficos, o Comprehensive Inventory of Thriving (CIT - Su, Tay & Diener, 2014), o Hedonic and Eudaimonic Motivations for Activities (HEMA-R, Huta & Ryan, 2010), o Orientation to Happiness Questionnaire (OHQ - Peterson, Park & Seligman, 2005), a Extended Life Orientation Test (ELOT - Chang, Maydeu-Olivares e D’Zurilla, 1997) e o Positive and Negative Affect Schedule (PANAS - Watson, Clark & Tellegen, 1988). Os resultados evidenciaram valores superiores de motivações hedónicas, afetividade negativa e pessimismo nos desempregados, enquanto a idade e o sexo dos participantes não se mostraram relevantes.

Palavras-chave: Estatuto de emprego, bem-estar, felicidade.

Abstract

We tried to study the importance of employment status - employee vs. unemployed in levels of happiness and well being. For this purpose sample of 418 subjects was gathered, of which 185 (44.3%) were unemployed, with a time of unemployment ranging from 1 to 84 months ($M = 15:56$; $SD = 12:54$), aged 18 to 55 years ($M = 37.04$, $SD = 09.03$) being 178 males (42.6%) and 240 females (57.4%). We used a demographic data questionnaire, the Comprehensive Inventory of Thriving (CIT -. Su, Tay & Diener, 2014), the Hedonic and Eudaimonic Motivations for Activities (HEMA-R Huta & Ryan, 2010), the Orientation to Happiness Questionnaire (OHQ - Peterson, Park & Seligman, 2005), the Extended Life Orientation Test (ELOT - Chang, Maydeu-Olivares and D'Zurilla, 1997) and the Positive and negative Affect Schedule (PANAS - Watson, Clark & Tellegen, 1988). The results showed higher values of hedonic motivations, negative affectivity and pessimism among the unemployed, while the age and sex of the participants were not relevant.

Key words: Job status, well-being, happiness

Abreviaturas

APA - *American Psychological Association*

CIT - *Comprehensive Inventory of Thriving*

ELOT – *Extended Life Orientation Test*

HEMA-R - *Motivações Hedónicas e Eudaimónicas para as Atividades*

OHQ - *Orientation to Happiness Questionnaire*

PANAS - *Positive and Negative Affect Schedule*

SPSS - *Statistical Package for Social Sciences*

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
Felicidade	6
Psicologia Positiva	7
Bem-Estar Subjetivo.	8
Otimismo e Pessimismo	9
Estatuto e Emprego e Felicidade	10
Consequências do Desemprego na Saúde e no Bem-estar	13
Objetivos e Hipóteses de Investigação	13
CAPÍTULO II – MÉTODO	15
Participantes	16
Instrumentos	17
Procedimento.	20
CAPÍTULO III – RESULTADOS	21
Análise Multivariada	22
Relações Determinantes da Prosperidade	24
CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	26
Discussão dos Resultados	27
CONCLUSÃO	30
BIBLIOGRAFIA	32
ANEXOS	40
Anexo I - Protocolo de Investigação.....	41
Anexo II - Pedido às Instituições	47
Anexo III - Consentimento Informado.....	48

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição dos participantes segundo a situação profissional.	16
Tabela 2 – Prosperidade, motivações hedónicas e eudaimónicas, orientação para a felicidade, otimismo, pessimismo, afetividade positiva e afetividade negativa em função da situação profissional e do sexo.	23
Tabela 3 – Correlações entre a prosperidade e as motivações hedónicas e eudaimónicas, orientação para a felicidade, otimismo, pessimismo, afetividade positiva e afetividade negativa.	24
Tabela 4 – Resultados da análise de regressão.	25

INTRODUÇÃO

Nas sociedades contemporâneas o estar empregado ou desempregado joga um papel fundamental no crescimento das sociedades e é um dos aspetos que mais afeta o Bem-Estar e a Saúde Mental de um indivíduo.

O estar empregado além de constituir uma base importante da identidade do sujeito, promove a existência de recursos físicos, psicológicos e monetários, que são fatores que contribuem para o seu bem-estar (Tay, Kuykendall & Diener, 2014), enquanto o desemprego gera, entre outros, sentimentos de baixa autoeficácia e baixa autoestima, os quais resultam num comprometimento ou diminuição desse mesmo bem-estar. O indivíduo desempregado tem de se confrontar com uma diminuição dos seus rendimentos, alteração do estatuto social, modificação do relacionamento com os outros, um sentimento de fracasso, de isolamento e de perda de sentido de vida (Vaz-Serra, 1999).

A felicidade é amplamente reconhecida como sendo a principal componente integrante de uma vida saudável (Diener, Scollon & Lucas, 2003). Desde há bastante tempo que se procura compreender o que leva a uma vida feliz, e hoje em dia essa preocupação acentuou-se, pelo que a investigação tem procurado compreender os componentes e processos subjacentes às experiências de vida felizes, procurando com isso contribuir para a promoção de vidas e sociedades com maior bem-estar. Enquanto constructo empírico, podemos dizer que a felicidade é algo difícil de definir, e dada a sua subjetividade compreende uma multiplicidade de significados, o que leva a que a sua definição possa assumir diversas formas, as quais podem ir desde o modo como fazemos uma avaliação da vida no seu todo, ou nos seus aspetos mais significativos (Averill & Moore, 1993), até à felicidade que se alcança pelo cumprimento de objetivos, desejos e necessidades (Emmons, 2003), passando pela felicidade obtida pelo equilíbrio entre o afeto positivo e o afeto negativo (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002). Uma das razões pelas quais se diz que o conceito de felicidade é subjetivo, tem a ver com o ser-se ou não feliz reside, em grande parte, na perceção que cada um tem da sua realidade enquanto ser individual e diferente de todos os outros.

A relação entre trabalho e felicidade não é constante (Okulicz-Kozaryn, 2010), sendo disso exemplo a diferença observada entre europeus e americanos, e a forma como cada um encara o trabalho e o proveito que daí conseguem retirar, nomeadamente em termos de bem-estar e felicidade. De qualquer modo, o que parece incontornável é a existência de uma relação entre a situação profissional e os níveis de felicidade e bem-

estar, sendo importante especificar e conhecer de forma mais aprofundada os contornos dessa mesma relação no caso específico do nosso país.

Para Diener e Seligman (2004), o bem-estar é um objetivo importante a atingir nas sociedades, estando comprovado que indivíduos com níveis elevados de bem-estar apresentam um funcionamento mais eficaz do que aqueles que apresentam níveis mais baixos, tanto a nível do sucesso nas suas relações, como na produtividade em contexto laboral, o que leva a que auferam de rendimentos mais elevados, dando-lhes acesso a melhores cuidados de saúde física e mental.

Ao analisarem dados recolhidos pelo Euro-Barometer Survey Series entre 1975 e 1991, sobre o bem-estar em 12 países Europeus e nos EUA (através do United States General Social Survey, aplicado entre 1972 e 1994), DiTella, MacCulloch e Oswald (2001) concluíram que os participantes se sentem mais felizes quando o panorama económico reflete níveis de inflação e desemprego mais reduzidos. Este efeito mantém-se mesmo após algumas variáveis, como a idade ou especificidades do país de origem, terem sido controladas, sendo o seu efeito mais acentuado para o desemprego do que para a inflação, sendo aquele uma causa mais relevante na diminuição do bem-estar.

Numa meta-análise efetuada por McKee-Ryan, Song, Wanberg e Kinicki (2005), com recurso a modelos teóricos para organizar estudos existentes na literatura sobre o desemprego para avaliarem o seu impacto no bem-estar, ficou evidente que os desempregados apresentavam níveis de bem-estar físico e psicológico significativamente inferiores aos dos empregados, e que a duração do desemprego moderava a relação entre o bem-estar psicológico e a situação laboral.

A pertinência deste estudo prende-se com o facto de o mercado de trabalho atual ser cada vez mais incerto, pautado por flutuações, discontinuidades e imprevisibilidades acabando por afetar uma grande parte da população portuguesa pelo desemprego e por todas as consequências que dele advém. Neste sentido, o Estatuto de Emprego e as relações entre com Bem-estar e a Felicidade dos indivíduos são o principal foco deste estudo permitindo-nos assim, uma melhor compreensão do seu impacto nos indivíduos. Desta forma esperamos contribuir para aumentar o conhecimento nesta área e, paralelamente incentivar o interesse por este tema para que futuramente novos trabalhos possam vir a ser realizados.

Esta investigação encontra-se formatada em concordância com as normas de publicação da APA (American Psychological Association, 2010), respeitando as normas

em vigor para elaboração e apresentação de dissertações da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Felicidade

Apesar de no passado a psicologia se ter dedicado principalmente à causa e às condições que provocavam e modificavam as emoções negativas e psicopatologia, esta perspetiva mudou com o surgimento da Psicologia Positiva (Baptista, Camilo, Santos, Brites, & Abascal, 2016).

Os primeiros estudos realizados neste âmbito, mesmo antes do aparecimento da psicologia positiva, devem-se a Diener (2012), sob uma perspetiva cognitiva-emocional, derivada do bem-estar subjetivo e considerada como sendo composta por diferentes elementos, como a avaliação global, ou julgamento sobre a vida e satisfação, satisfação com o trabalho, a família, a capacidade para experienciar o afeto positivo, emoções agradáveis e humores positivos, a par de baixos níveis de resultados, acontecimentos ou emoções negativas (Baptista, *et al.*, 2016). Enquanto a dimensão cognitiva, que pode ser discriminada a partir da afetividade positiva e negativa, estando também relacionada com os níveis de autoestima e de otimismo (Lucas, Diener, & Suh, 1996). As dimensões emocionais, que abrangem uma ampla variedade da vida emocional, são avaliadas através duma lista de emoções positivas e negativas (Diener, Smith, & Fujita, 1995; Freire, Zenhas, Tavares, & Iglésias, 2014; Kuppens, Realo, & Diener, 2008).

Uma outra perspetiva é designada por hedónica, estando esta relacionada com o conteúdo emocional ou a forma como os indivíduos se sentem sobre as suas vidas (Baptista, *et al.*, 2016), constituindo a felicidade na maximização de recompensas, otimizando os eventos associados com prazer e minimizando os eventos associados ao desprazer ou à dor. A abordagem hedónica enfatiza a importância da procura de experiências emocionais positivas, como o prazer e conforto, e é vivida por uma frequência crescente de momentos de prazer ou sentimentos momentâneos de prazer (Kahneman, 1999).

Uma terceira perspetiva sobre a felicidade, conhecida como eudaimónica, atribui maior importância aos conceitos de crescimento pessoal e significado da vida, incluindo igualmente conceitos como finalidade, autonomia, autorrealização e autoaceitação, estando estes intimamente relacionados com aspetos do funcionamento físico, psíquico e social (Delle Fave, Brdar, Freire, Vella-Brodrick, & Wissing, 2010). A felicidade é então entendida como o sentimento de uma vida gratificante, que vale a pena, e que se está dirigindo em direção à autorrealização em termos de desenvolvimento das próprias potencialidades individuais únicas e aprofundamento de um propósito na

Ferraz, Tavares, & Zilberman, 2007; Huta & Ryan, 2010; Ryan & Deci, 2001; Waterman, 2008).

Em resumo, podemos afirmar que a felicidade apresenta concepções relacionadas com estas três perspetivas, integrando o bem-estar subjetivo como principal componente a nível do julgamento cognitivo global e experiência afetiva sobre a vida e da realização, ao mesmo tempo que a perspetiva hedónica enfatiza o prazer e a perspetiva eudaimónica realça o significado e a virtude, constituindo uma das principais preocupações do que atualmente é designado como psicologia positiva (Anic, 2014; Baptista et al., 2016), a qual abordaremos em seguida.

Psicologia Positiva

Durante muito tempo, a psicologia preocupou-se mais em estudar as questões relacionadas com a doença e o sofrimento que ela acarreta, do que com a saúde e a felicidade daqueles que a possuem, o que levou a que a infelicidade fosse mais investigada em detrimento do funcionamento positivo da personalidade, tentando reparar os danos psíquicos sofridos pelo indivíduo. É neste contexto de mudança de paradigma que surge a Psicologia Positiva, a qual procura dar mais importância ao funcionamento positivo dos indivíduos ajudando-os a viverem felizes, afirmando Seligman (2011), como presidente da American Psychological Association, que a psicologia positiva surge “como uma mera alteração de foco na psicologia, do estudo de algumas das piores coisas da vida para o estudo daquilo que faz com que a vida valha a pena ser vivida.”

Falar de psicologia positiva significa falar de características individuais positivas, de valores, virtudes, positividade, qualidade de vida e de funcionamento humano positivo (Baptista et al., 2016). Esta dimensão positiva da saúde mental tem como objetivo ajudar os indivíduos, não apenas a superar o mal-estar, mas também a definir estratégias para promover níveis superiores de felicidade e de satisfação com a vida (Seligman, 2008, 2011). O mesmo autor afirma que a Psicologia Positiva assenta em três pilares: o primeiro, seria o estudo das emoções positivas; o segundo, o estudo do carácter positivo, as forças e virtudes cujo exercício regular produz emoções positivas, e o terceiro, o estudo das instituições positivas. A democracia, a família, as comunidades fortes, a liberdade de comunicação, a educação e as redes de segurança económica são exemplos destas instituições positivas (Seligman, 2008, 2011; Seligman, & Csikszentmihalyi, 2000).

Decorrendo deste novo paradigma, apresentamos o conceito de Bem-estar subjetivo. Este pode ser considerado como uma componente importante da psicologia positiva, surgindo diversas vezes para avaliar em que medida a Felicidade Humana está sob o controlo do indivíduo.

Bem-Estar Subjetivo

Além de pertencer à dimensão positiva da Saúde Mental e da Psicologia Positiva, o bem-estar subjetivo engloba dois conceitos em simultâneo, a satisfação com a vida e as experiências afetivas ou emocionais. O bem-estar subjetivo é um conceito multidimensional que integra uma dimensão cognitiva e uma dimensão afetiva (Diener, 1984; Pavot & Diener, 2013). Vários estudos indicam que estes dois fatores, afetivo e cognitivo, estão relacionados, embora possam ser avaliados separadamente, podendo mesmo assumir diferenças ao longo do tempo (Diener, Lucas, Oishi & Suh, 2002; Eid & Diener, 2004), o que se irá refletir nos fatores preditores e consequências do estado de bem-estar (Luhmann, Hawkley, Eid & Cacioppo, 2012).

A nível dos preditores de bem-estar subjetivo, como o suporte social, a satisfação das necessidades básicas e a confiança, existem grandes diferenças no bem-estar subjetivo entre as sociedades (Diener 2012). Nos países onde estão relativamente garantidas as necessidades básicas do ser humano, as pessoas recorrem mais a fatores internos e valorizam em grande medida a sua própria autonomia e satisfação individual, enquanto nos países mais pobres, a tendência para os indivíduos avaliarem a sua satisfação com a vida a partir de fatores externos é superior (Morrison, Tay e Diener, 2011; Tay & Diener, 2011).

Segundo Diener e Suh (1998), os indicadores sociais por si só, não esgotam a definição de qualidade de vida, e diferentes indivíduos reagem de forma diferente perante situações idênticas, de acordo com as suas expectativas, valores e experiências de vida (Diener, et al., 1999). Num estudo sobre a influência do ambiente nas disposições da personalidade, Costa, McCrae e Zonderman (1987) concluíram que na atribuição do bem-estar, as influências do ambiente sobrevalorizam o seu efeito real, porque na verdade o bem-estar é fortemente influenciado por características estáveis do indivíduo. Por outro lado, também a idade deve ser considerada, uma vez que os mais velhos têm maior estabilidade emocional, e os próprios acontecimentos de vida podem interferir, por exemplo, o desemprego pode levar mais facilmente ao divórcio ou a problemas de saúde (Argyle, 1987).

Os indivíduos que gostam de si mesmos, que conseguem criar relações próximas e de confiança, que avaliam o seu desenvolvimento pessoal de forma positiva, que têm objetivos de vida, que adaptam o ambiente às suas necessidades e que apresentam um maior grau de independência, são indivíduos com um bom nível de funcionamento, de acordo com a dimensão do bem-estar psicológico (Keyes, 2005, 2006), e que conseguem estabelecer melhores relacionamentos interpessoais, apresentam menor taxa de incidência de psicopatologia e de ideação suicida, o que levou Segundo Diener e Seligman (2002) a propor que os níveis de bem-estar individual e coletivo exercem uma importante contribuição para a saúde mental.

Otimismo e Pessimismo

Também o otimismo é estudado pela psicologia positiva sendo considerado um aspeto positivo do ser humano e um fator protetor contra a doença mental (Seligman, 2002). O otimismo é considerado como uma expectativa geral de resultados positivos, sendo um processo psicológico dinâmico que afeta a análise de um indivíduo relativamente ao ambiente que o rodeia, e das suas escolhas (Xiao, Zhou, Wu, Zhang, Miao, Zhang & Peng, 2014), enquanto o pessimismo se constitui como uma expectativa de resultados negativos (Scheier & Carver, 1985, 1992), levando os indivíduos a acreditar que determinada dificuldade vai durar para sempre e que não podem fazer nada contra isso, rapidamente se sentindo desamparados e deprimidos (Seligman, 2011).

Estes dois conceitos compreendem confiança e dúvida relativamente à vida de uma forma geral, o que leva a que os otimistas se considerem confiantes e persistentes ao contrário dos pessimistas, que devido às contrariedades, podem-se tornar passivos e cessantes (Peterson & Chang, 2003; Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010).

Indivíduos com taxas elevadas de otimismo mostraram-se capazes de fazer opções eficazes em termos de cognição, comportamento e atitude, e apresentam-se confiantes acerca do eventual sucesso por tentativa contínua, independentemente dos desafios, enquanto os indivíduos que têm dúvidas tentam escapar da adversidade através de pensamentos ansiosos, sendo atraídos para distrações temporárias que não ajudam a resolver os problemas, podendo mesmo parar de tentar (Xiao et al., 2014).

O desempenho dos otimistas no trabalho sob pressão é melhor que o dos pessimistas, porque adotam estratégias diferentes para lidar com os problemas e utilizam estratégias de enfrentamento positivas, enquanto os pessimistas aplicam

estratégias de sobrevivência negativas, como a negação (Peterson & Chang, 2003; Xiao et al., 2014).

Recentemente, Boehm, Chen, Williams, Ryff e Kubzansky (2015) concluíram que não existem diferenças significativas entre géneros no otimismo, satisfação com a vida e afetos positivos, e enquanto os indivíduos de etnia branca evidenciaram maior otimismo e satisfação com a vida, os indivíduos de etnia negra evidenciaram mais afetos positivos.

O otimismo e o pessimismo relacionam-se com a afetividade positiva e negativa quando as pessoas acreditam que é possível alcançar os objetivos pretendidos, motivo pelo qual os otimistas relatam níveis mais elevados de afetividade positiva, associando-se de forma positiva à afetividade positiva ao contrário do pessimismo que apresenta uma associação direta à afetividade negativa (Scheier & Carver, 1992; Chang, Maydeu-Olivares, & D’Zurilla, 1997), estando ainda relacionado com sintomas depressivos, (Chang et al., 1997).

Por outro lado, verificou-se que o otimismo e o pessimismo estão significativamente correlacionados com a satisfação com a vida, mesmo controlando as interferências da afetividade positiva e afetividade negativa (Chang et al., 1997). O indivíduo otimista encontra explicações internas para os acontecimentos agradáveis e explicações externas para os acontecimentos desagradáveis, ao contrário do indivíduo pessimista que percebe os acontecimentos desagradáveis de forma interna e duradoura e os acontecimentos agradáveis como externos e momentâneos (Peterson, Buchanan & Seligman, 1995; Peterson & Chan, 2003). O otimismo torna-se assim numa qualidade positiva, e os indivíduos otimistas tendem a ser mais positivos relativamente ao futuro, e a estarem mais satisfeitos com a vida (He, Cao, Feng, Guan, & Peng, 2013).

Estatuto de Emprego e Felicidade

Num mundo cada vez mais global e competitivo, os indivíduos na sua vida quotidiana agem, trabalham e vivem sempre à procura da felicidade, evitando os dissabores, as tristezas, a dor e os desgostos, quer na sua vida em geral, quer no desempenho de uma atividade profissional.

O tema da felicidade no meio laboral, tem sido alvo de um crescente número de investigações, como consequência da existência de indícios de que a felicidade tem um papel importante a nível individual e organizacional. Wright e Cropanzano (2004)

sugerem que a felicidade no trabalho não só é positiva para o indivíduo como para a organização, podendo ser interpretada como um fator crítico de sucesso, intrinsecamente relacionada com alguns aspetos do comportamento organizacional que se associam a experiências positivas e atitudes no local de trabalho (Tay, et al., 2014), sugerindo ainda que a felicidade no trabalho inclui a satisfação no trabalho, o envolvimento no trabalho e o seu nível de compromisso com a organização.

A Satisfação é vista, por muitos investigadores, como a chave para uma boa organização, que condiciona e é condicionada pelo modo como cada pessoa vê a sua própria profissão nas suas mais variadas dimensões (Tay, et al., 2014), e quanto mais integrado o indivíduo estiver no seu grupo de trabalho, mais estimulante serão as suas relações interpessoais, levando-o a uma realização profissional. A segurança no trabalho é bastante relevante, apresentando uma relação positiva com a felicidade (Green, 2011). O estar empregado, além de constituir uma base importante da identidade do sujeito, promove a existência de recursos físicos, psicológicos e monetários, fatores que contribuem para o seu bem-estar (Tay, et al., 2014), enquanto o desemprego gera, entre outros, sentimentos de baixa autoeficácia e baixa autoestima, os quais resultam num comprometimento desse mesmo bem-estar.

Bowling, Eschleman e Wang (2010) constataram que os trabalhadores felizes tendem a apresentar mais satisfação, sendo mais produtivos a nível dos seus empregos, defendendo que a satisfação no trabalho está positivamente associada com a felicidade, e que o vencimento prevê a satisfação no trabalho e na vida. Podemos afirmar a existência de uma correlação positiva entre a satisfação no trabalho e a satisfação com a vida, a felicidade, o afeto positivo e a ausência de afeto negativo (Bowling et al., 2010). Estes resultados foram confirmados num estudo realizado por Mckee-Ryan et al., (2005), onde os desempregados foram considerados menos satisfeitos com as suas vidas, comparativamente com as pessoas que se encontravam a trabalhar, concluindo-se que a perda de emprego está associada a uma baixa significativa na satisfação com a vida (Luhmann & Eid, 2009), o que veio a ser confirmado em trabalhos posteriores (Booker & Sacker, 2012; Luhmann, Hofmann, Eid & Lucas, 2012).

Para Gavin e Mason (2004), a felicidade no trabalho apresenta um forte contributo para a felicidade em geral. Para Lyubomirsky, King e Diener (2005), o sucesso de um indivíduo feliz reside em dois fatores essenciais. Por um lado, as pessoas felizes têm com frequência estados emocionais positivos e apresentam uma forte tendência para trabalhar ativamente na busca de novas metas e objetivos que lhe

permitam manter e aumentar ainda mais esses estados, e por outro apresentam um conjunto de recursos e competências que foram definindo e construindo com base em experiências agradáveis e positivas (Lyubomirsky, et al., 2005).

Stiglbauer & Batinic (2015) exploraram o papel da proatividade e do bem-estar em relação a ambos os aspetos (positivos e negativos) do empregado (felicidade e depressão), quando confrontados com a insegurança no trabalho. Os resultados predizem que o enfrentamento proativo no emprego encontra-se positivamente relacionado com o bem-estar, caso a percepção de insegurança no emprego seja diminuta. Nos casos de elevada insegurança no trabalho, o efeito benéfico da proatividade encontra-se presente apenas entre os funcionários com alto envolvimento no trabalho, sugerindo que, se uma pessoa experimenta insegurança no emprego, a capacidade e eficiência de enfrentamento proactivo pode depender de atitudes da pessoa relacionadas com o trabalho e com as suas crenças. O estudo desenvolvido por Oswald, Proto & Sgroi (2014) forneceu provas de que a felicidade torna os sujeitos mais produtivos, confirmando a existência de umnexo de causalidade entre o bem-estar humano e o seu desempenho.

A literatura que investiga os efeitos potenciais da felicidade sobre a questão do emprego permitiu perceber a existência de cinco determinantes que induzem a satisfação dos sujeitos no trabalho. O primeiro prende-se com as relações com os colegas e os supervisores, bem como com a diversidade de tarefas e segurança no trabalho. O segundo refere-se ao esforço e ao envolvimento na procura ativa do emprego. Em terceiro lugar surge a questão das promoções, afetando a satisfação no trabalho de forma positiva, ainda que apenas a curto prazo. A quarta dimensão refere-se à questão de os trabalhadores independentes relatarem índices de satisfação mais elevados de emprego, o que provavelmente estará relacionado com uma maior autonomia. O último determinante encontra-se relacionando com a atribuição de prémios pelo nível de satisfação e de envolvimento no trabalho (Krause, 2014).

Por outro lado, a nível dos fatores sociodemográficos verificou-se que as pessoas mais felizes são maioritariamente os jovens e os mais velhos (e não de meia-idade)¹, com estatuto económico elevado, casados, com atividade laboral e saudáveis. Em termos mais globais, os países felizes são aqueles que são considerados ricos, com bons

¹ O que por vezes é descrito como a curva da felicidade em forma de “U”

níveis de educação, com sistema político democrático, confiantes e com baixos níveis de desemprego (Blanchflower, & Oswald, 2011; Oswald & Powdthavee, 2007).

Consequências do Desemprego na Saúde e no Bem-estar

São vários os trabalhos que apontam para um impacto negativo do desemprego no bem-estar subjetivo (Clark & Oswald, 1994; Frey & Stutzer, 1999; Gerdtham & Johansson, 2001; Winkelmann & Winkelmann, 1998) com consequências que de uma forma geral se traduzem por mau estar psicológico, deterioração do bem-estar físico, relacional e social do indivíduo, embora se deva levar em conta que o seu impacto não é igual para todos os indivíduos. Os desempregados tendem a reportar menos satisfação com a vida do que quem tem emprego (Di Tella et al., 2001; Stutzer, 2004).

Como descrito anteriormente, um individuo tende a ser menos feliz quando se encontra em situação de desemprego. No entanto, mesmo, que o individuo não se encontre em situação de desemprego a sua felicidade poderá ser afetada indiretamente pelo desemprego das pessoas que o rodeiam, uma vez que o desemprego generalizado e a inflação têm um impacto negativo na felicidade (Di Tella et al., 2001), o que é explicado através do receio de perder o emprego.

Por outro lado, o desemprego está fortemente relacionado com o desespero e a desesperança pessoal (Butterworth, Fairweather, Kaarin, Anstey & Windsor, 2006), sendo preditor de uma saúde mais debilitada nestes indivíduos, tendo igualmente sido verificada uma significativa redução da autoestima (Walid & Zaytseva, 2011; Waters, 2000), e da satisfação com a vida (Lucas, Clark, Georgellis & Diener, 2004; Luhmann, et al., 2012). Todos estes indicadores eram acompanhados por fenómenos de exclusão social, de isolamento e desesperança relativamente ao futuro (Winefield, 2002), levando inclusivamente ao aumento do risco de suicídio (Classen & Dunnn 2012; Nordt, Warnke, Seifritz & Kawohl, 2015).

Não existem dúvidas sobre o grande impacto do desemprego na vida dos indivíduos, tendo graves consequências ao nível da felicidade e do bem-estar dos mesmos.

Objetivos e Hipóteses

Assim, o objetivo principal desta investigação é estudar as relações entre o bem-estar, felicidade e o estatuto de emprego. Os objetivos específicos são comparar as possíveis diferenças entre dois grupos populacionais com situações profissionais

distintas - empregados e desempregados e avaliar o possível impacto que a situação profissional poderá ter no bem-estar e felicidade dos indivíduos.

Para avaliar os objetivos pretendidos são colocadas as seguintes hipóteses:

H1 – Espera-se que os participantes empregados apresentem maiores níveis de bem-estar e felicidade do que os participantes desempregados.

H2 - Espera-se que os participantes empregados apresentem níveis superiores de motivações para as atividades do que os participantes desempregados.

H3 - Espera-se que os participantes empregados apresentem maiores níveis de otimismo face ao futuro do que os participantes desempregados.

H4 - Espera-se que os participantes desempregados apresentem maiores níveis de pessimismo face ao futuro do que os participantes empregados.

CAPÍTULO II - MÉTODO

Participantes

O processo de seleção da amostra para a presente investigação foi o de uma amostragem de conveniência, em que a seleção dos participantes teve como critério de inclusão os sujeitos com uma idade mínima de 18 anos, de qualquer estatuto profissional, tendo sido posteriormente excluídos os que estavam reformados. Deste modo, a amostra final ficou constituída por 418 indivíduos de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 18 e os 55 anos ($M = 37.04$; $DP = 9.03$), dos quais 233 (55.7%) estavam empregados, e 185 (44.3%) estavam desempregados, com um tempo de desemprego que variou entre 1 e 84 meses ($M = 15.56$; $DP = 12.54$). Não se verificaram diferenças significativas entre a escolaridade dos empregados, $M = 11.82$, $DP = 3.37$ e desempregados, $M = 12.24$, $DP = 3.73$, $t(416) = -1.190$, $p = .235$, mas os desempregados, $M = 38.43$, $DP = 7.46$, eram significativamente mais velhos que os empregados, $M = 38.43$, $DP = 7.46$, $t(416) = -2.827$, $p = .005$. A grande maioria dos participantes era de etnia caucasiana (92.8%), católica (68.9%) e solteira (53.8%). A distribuição das variáveis sexo, estado civil, religião e etnia foi semelhante nos dois grupos, como se pode ver através da tabela 1.

Tabela 1 - Distribuição dos participantes segundo a situação profissional

	Situação Profissional				Total		χ^2	<i>P</i>
	Empregado		Desempregado					
	<i>n</i> = 233		<i>n</i> = 185		<i>n</i>	<i>%</i>		
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>				
Sexo							3.057	.080
Masculino	108	25.8	70	16.7	178	42.6		
Feminino	125	29.9	115	27.5	240	57.4		
Estado civil							2.696	.441
Solteiro	121	28.9	104	24.9	225	53.8		
Casado	68	16.3	41	9.8	109	26.1		
Divorciado	42	10.0	38	9.1	80	19.1		
Viúvo	2	0.5	2	0.5	4	1.0		
Religião							1.377	.502
Católica	166	39.7	122	29.2	288	68.9		
Sem religião	56	13.4	52	12.4	108	25.8		

Outra	11	2.6	11	2.6	22	5.3		
Etnia							1.491	.475
Caucasiana	219	52.4	169	40.4	388	92.8		
Negra	9	2.2	12	2.9	21	5.0		
Outra	5	1.2	4	1.0	9	2.2		
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>		
Idade	35.94	9.98	38.43	7.46	-2.827	.005		
Anos de escolaridade	11.82	3.37	12.24	3.73	-1.190	.235		

Instrumentos

Questionário de dados sociodemográficos. Foi elaborado um questionário de dados sociodemográficos, onde se inquiriu a idade, sexo, estado civil, anos de escolaridade, a religião, situação profissional e tempo de desemprego nos casos aplicáveis.

Inventário Compreensivo de Prosperidade. O Comprehensive Inventory of Thriving (CIT - Su, Tay & Diener, 2014) é um inventário composto por 54 itens que avaliam o funcionamento positivo representando sete dimensões de bem-estar. Os itens são formulados de forma positiva e negativa, por exemplo, um item de expressão positiva sendo "A minha vida tem um sentido claro de finalidade" e um item formulado negativamente é "As outras pessoas tomam a maioria das decisões daquilo que devia ser eu a decidir". As respostas a cada item são dadas numa escala de cinco pontos, de 1 ("Discordo fortemente") a 5 ("Concordo fortemente"), produzindo um resultado final que se situa entre 54 e 270, onde valores mais elevados indicam maiores níveis de bem estar.

No que respeita às suas propriedades psicométricas, Su e colaboradores (2014) estudaram a consistência interna do CIT, apurando valores do alpha de Cronbach que variaram entre .71 e .96. O CIT apresentou também uma boa estabilidade temporal, com valores para o teste-reteste, medidos através do coeficiente de correlação de Pearson, que variaram entre .57 e .81. A validade convergente foi estabelecida por comparação com outros instrumentos que avaliam o bem estar psicológico, com as subescalas do CIT a apresentarem correlações moderadas a fortes com outras medidas que avaliam o bem estar, nomeadamente a Satisfaction with Life Scale (SWLS; Diener et al., 1985), a

Self Mastery Scale (SMS; Pearlin & Schooler, 1978), a Life Orientation Test (LOT; Scheier & Carver, 1985; Scheier, Carver, & Bridges, 1994), a Core Self-Evaluations Scale (CSES; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003) e a Flourishing Scale (FS; Diener et al., 2009). Por outro lado, a maioria das sub-escalas da CIT apresentou correlações negativas moderadas com duas medidas de mal-estar, a PHQ-9 (Kroenke, Spitzer, & Williams, 2001) e a GAD-7 (Spitzer, Kroenke, Williams, & Löwe, 2006)., o que de acordo com os autores atesta a validade discriminante deste instrumento.

Motivações Hedónicas e Eudaimónicas para as Atividades. Esta escala (HEMA-R, Huta & Ryan, 2010) é formada por 10 itens que avaliam as motivações para as atividades, as quais podem ser eudaimónicas (por exemplo, "Procura atingir um ideal pessoal ou a excelência") e aquelas que são hedónicas (por exemplo, "Procura atingir prazer"). A dimensão da eudaimonia é avaliada através de cinco itens (itens 2, 3, 5, 8 e 9), enquanto a dimensão da hedonia é avaliada através dos itens 1, 4, 6, 7 e 10. Para cada item a resposta é dada através de uma escala de Likert de 7 pontos, de 1 (Nada) a 7 (Muitíssimo).

Quanto às propriedades psicométricas desta escala, Huta e Ryan (2010) afirmam que a mesma possui validade convergente, a qual foi avaliada através da correlação com as subescalas de eudaimonia e hedonia da Orientations to Happiness Scale (Peterson, Park & Seligman, 2005). Assim, entre os constructos idênticos de ambas as escalas foram obtidas correlações significativas, enquanto entre as subescalas da eudaimonia e hedonia as correlações não foram significativas, o que evidencia a sua validade discriminante.

Quanto à fidelidade, Huta e Ryan (2010) referem valores adequados do alpha de Cronbach para as duas subescalas, que foram de .82 para a eudaimonia e de .85 para a hedonia, tendo estes resultados sido confirmados em aplicações posteriores da escala (Anic, 2014), com valores de de .87 para a subescala da eudaimonia e de .85 para a hedonia.

Questionário de Orientação para a Felicidade. O Orientation to Happiness Questionnaire (OHQ - Peterson, Park & Seligman, 2005) é um questionário de 18 itens que avalia a Orientação para a Felicidade através de três dimensões, as quais avaliam três estratégias diferentes para buscar a felicidade (6 itens por estratégia): Prazer (por exemplo, "A vida é demasiado curta para se adiarem os prazeres que proporciona"), o Envolvimento (por exemplo, "Procuro situações que desafiem as minhas aptidões e competências) e Significado (por exemplo, "Tenho a responsabilidade de tornar o

mundo um local melhor”). Os participantes respondem às questões utilizando uma escala tipo Likert de 5 pontos (de 1 – “Nada parecido comigo” a 5 – “Muito parecido comigo”). O valor de cada dimensão varia entre 6 e 30, enquanto a escala total apresenta resultados entre 18 e 90, onde valores mais elevados significam que o indivíduo privilegia aquela estratégia na sua orientação para a felicidade.

Peterson e colaboradores (2005) referem valores adequados de fidelidade, avaliada através do alpha de Cronbach para as três dimensões, respetivamente de .82 para o Prazer, .72 para o Envolvimento e .82 para o Significado. Relativamente à escala total o valor apurado foi de .90, que indica uma fidelidade excelente.

Teste de Orientação Prolongada de Vida. A escala Extended Life Orientation Test (ELOT - Chang, Maydeu-Olivares e D’Zurilla em 1997) é uma medida de autoavaliação constituída por 20 afirmações, correspondentes a duas dimensões, o otimismo e o pessimismo, definidos como expectativas generalizadas de resultados positivos ou negativos face ao futuro (Scheier & Carver, 1985).

A dimensão otimismo é constituída por seis itens (itens 3, 6, 8, 11, 15 e 19; por exemplo – *Em alturas de incerteza, habitualmente, espero que aconteça o melhor*), enquanto a dimensão pessimismo é formada por nove itens (itens 2, 4, 5, 10, 12, 14, 16, 18 e 20; por exemplo – *As coisas nunca acontecem do modo que eu quero*). Os restantes cinco itens são itens de preenchimento, sendo por isso neutros.

Relativamente a cada afirmação o indivíduo responderá de acordo com a forma como habitualmente pensa e como se sente naquele momento, utilizando para as suas respostas uma escala tipo Likert, em que o 1 corresponde a “Discordo fortemente” e o 5 a “Concordo fortemente”.

O ELOT apresentou boa consistência interna, avaliado pelo alpha de Cronbach, com um valor de .77 para a subescala do otimismo e .89 para a do pessimismo. Além disso, as duas dimensões correlacionaram-se negativamente entre si ($r = -.65$; Chang et al., 1997).

Escala de Afetividade Positiva e Negativa. O Positive and Negative Affect Schedule (PANAS - Watson, Clark & Tellegen, 1988) é um questionário de autoavaliação formado por 20 itens, que avaliam a afetividade positiva e a afetividade negativa. Cada dimensão é composta por 10 itens, (por exemplo “Interessado”, ou “Entusiasmado” para a dimensão do Afeto Positivo e “Nervoso” ou “Medroso” para o Afeto Negativo). Os participantes indicam em que grau se sentem relativamente a cada item através de uma escala de Likert que vai desde 1 (“Nada ou muito ligeiramente”) e

5 (“Extremamente”). No final, as pontuações obtidas nos itens relativos a cada dimensão são somadas, podendo o seu valor oscilar entre 10 e 50.

A escala apresenta uma boa consistência interna (Watson et al., 1988), com valores do alpha de Cronbach entre .86 e .90 para a dimensão da Afetividade Positiva e entre .84 e .87 para a Afetividade Negativa. Por outro lado, segundo Crawford e Henry (2004), o PANAS apresentou validade convergente e discriminante. No que respeita aos valores do coeficiente de Pearson usado para avaliar a estabilidade temporal, com um intervalo de oito semanas entre as duas aplicações, os mesmos foram de $r = .68$ e de $r = .71$, para as dimensões da Afetividade Positiva e Negativa, respetivamente. (Watson et al., 1988).

Procedimento

Trata-se de um estudo comparativo e de carácter transversal.

Este estudo foi submetido à Comissão de Ética e Deontologia da Investigação Científica da Escola de Psicologia e Ciências da Vida da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. A investigação iniciou-se com a elaboração do protocolo de investigação constituído pelos instrumentos atrás referidos (Anexo I).

Este estudo inclui uma amostra por conveniência, tendo sido recolhida por duas vias, presencialmente através de algumas empresas e online através das redes sociais. Com as empresas o primeiro contacto realizou-se via e-mail em que foi solicitada a autorização para a participação dos colaboradores no estudo (Anexo II).

A todos os participantes do estudo foi solicitada a sua colaboração através de consentimento informado onde constam os objetivos da investigação, o carácter anónimo, confidencial e voluntário da mesma, a possibilidade de desistir em qualquer momento se assim o desejarem e a garantia de reserva e sigilo dos dados recolhidos em cumprimento com os princípios éticos relativos à investigação com participantes humanos (APA, 2010) e com a Declaração de Helsínquia (World Medical Association, 2008), (Anexo III).

Uma vez efetuada a recolha de dados, os questionários foram cotados segundo os critérios dos autores, tendo-se de seguida realizado o tratamento de análise de dados através do programa do *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 20.

CAPÍTULO III - RESULTADOS

Análise Multivariada

Foi efetuada uma análise multivariada de variância (Manova) com o objetivo de avaliar a existência de diferenças nas variáveis em estudo – prosperidade, motivações hedónicas e eudaimónicas para as atividades, orientação para a felicidade, otimismo, pessimismo, afetividade positiva, afetividade negativa, utilizando como fatores a situação profissional e o sexo dos participantes. Os resultados mostraram a presença de efeitos estatisticamente significativos para a situação profissional (λ Wilks = .495, $p < .001$). Não foi entrada um efeito estatisticamente significativo para o sexo (λ Wilks = .968, $p = .657$) nem uma interação entre o sexo nem para a interação entre sexo e situação profissional (λ Wilks = .981, $p = .954$), ver tabela 2.

Em relação à situação profissional foram encontradas diferenças para a prosperidade ($F_{(1,416)} = 244.764$, $p < .001$), motivações eudaimónicas para as atividades ($F_{(1,416)} = 24.193$, $p < .001$), prazer, ($F_{(1,416)} = 55.505$, $p < .001$), significado ($F_{(1,416)} = 57.128$, $p < .001$), envolvimento ($F_{(1,416)} = 91.401$, $p < .001$), e orientação para a felicidade, ($F_{(1,416)} = 142.789$, $p < .001$), otimismo ($F_{(1,416)} = 110.708$, $p < .001$) e afetividade positiva ($F_{(1,416)} = 139.010$, $p < .001$), em que os participantes empregados obtiveram valores médios significativamente superiores, e para as motivações hedónicas ($F_{(1,416)} = 20.694$, $p < .001$), pessimismo ($F_{(1,416)} = 99.461$, $p < .001$) e afetividade negativa ($F_{(1,416)} = 95.008$, $p < .001$), em que foram os participantes desempregados a apresentar níveis médios significativamente superiores.

Tabela 2 – Prosperidade, motivações hedónicas e eudaimónicas, orientação para a felicidade, otimismo, pessimismo, afetividade positiva e afetividade negativa em função da situação profissional e do sexo.

		Situação Profissional										
		Empregados				Desempregados						
		Sexo				Sexo						
		Masculino		Feminino		Masculino		Feminino				
		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i> _{SitProf}	<i>F</i> _{Sexo}	<i>F</i> _{SitProfxSexo}
CIT	PROS	185.62	20.76	187.70	21.59	149.87	22.68	149.93	27.75	244.764***	.208	.186
HEMA-R	HED	20.41	4.38	20.27	4.62	22.83	4.23	22.00	4.80	20.694***	1.117	.578
	EUD	22.85	4.03	23.18	5.03	20.76	4.50	20.37	5.90	24.193***	.003	.515
	PRA	21.39	3.08	21.30	2.75	18.53	3.46	19.31	3.73	55.505***	1.154	1.782
OHQ	SIG	21.44	3.00	20.87	3.18	18.91	3.32	18.56	3.29	57.128***	2.071	.103
	ENV	21.63	2.89	21.54	2.42	18.54	3.29	18.86	3.48	91.401***	.148	.447
	ORIFEL	64.45	6.35	63.72	5.76	55.99	6.53	56.73	7.16	142.789***	.000	1.306
ELOT	OPT	20.69	3.58	20.73	3.75	16.51	3.93	16.97	3.84	110.708***	.412	.306
	PES	25.02	5.22	24.22	5.58	30.21	5.02	30.02	5.91	99.461***	.810	.294
PANAS	AFPOS	34.69	5.27	34.33	4.79	28.20	5.11	28.42	5.74	139.010***	.018	.299
	AFNEG	27.06	4.98	26.37	5.05	32.23	5.13	31.74	6.21	95.008***	1.205	.037

Nota: PROS – Prosperidade; PRA – Prazer; SIG – Significado; ENV – Envolvimento; ORIFEL – Orientação para a Felicidade; HED – Hedónica; EUD – Eudaimónica; PROS – Prosperidade; OPT – Otimismo; PES – Pessimismo; AFPOS – Afetividade Positiva; AFNEG – Afetividade Negativa

*** $p < .001$.

Relações Determinantes da Prosperidade

Em seguida foi calculado o valor do coeficiente de correlação de Pearson entre a prosperidade e as motivações hedónicas e eudaimónicas, orientação para a felicidade, otimismo, pessimismo, afetividade positiva e afetividade negativa, estando os resultados obtidos representados na Tabela 3. Podemos verificar que todas as correlações foram estatisticamente significativas ($p < .001$), sendo positivas e moderadas a fortes as correlações entre a prosperidade e as motivações hedónicas, $r = .730$, eudaimónicas, $r = .742$, orientação para a felicidade, no geral, $r = .684$, e nas suas dimensões, prazer, $r = .497$, significado, $r = .517$, envolvimento, $r = .492$, otimismo, $r = .684$, e afetividade positiva, $r = .720$, e correlações estatisticamente significativas, fortes e negativas com o pessimismo, $r = -.717$ e a afetividade negativa, $r = -.704$.

Tabela 3 – Correlações entre a prosperidade e as motivações hedónicas e eudaimónicas, orientação para a felicidade, otimismo, pessimismo, afetividade positiva e afetividade negativa

	Prosperidade
Hedonica	.730***
Eudaimonica	.742***
Prazer	.497***
Significado	.517***
Envolvimento	.492***
Orientação Felicidade	.684***
Otimismo	.684***
Pessimismo	-.717***
Afetividade Positiva	.720***
Afetividade Negativa	-.704***

*** $p < .001$.

Em face destes valores, foi efetuada uma análise de regressão, tomando a prosperidade como variável dependente e as restantes como variáveis preditoras. Destas, excluiu-se o valor da escala total da orientação para a felicidade, uma vez que revelou efeitos de colinearidade com as dimensões que a compõem, prazer, significado e envolvimento.

Foi utilizado o método stepwise, e os resultados estão representados na Tabela 4, onde podemos constatar que todas as variáveis introduzidas fazem parte do modelo final, explicando no seu conjunto 82.1% da variância total. As motivações eudaimónicas e hedónicas, o prazer, o envolvimento o significado, o otimismo e a afetividade positiva apresentaram uma relação positiva com a prosperidade enquanto o pessimismo e a afetividade negativa apresentaram uma relação negativa. Os preditores que maior contribuição apresentaram foram a eudaimónica, com 55.1%, as motivações hedónicas com 12.6% e o pessimismo com 6.1%, ver tabela 4.

Tabela 4 – Resultados da análise de regressão

Passo	Variável entrada	B	Beta	t	R ² change
1	Eudaimónica	.809	.169	5.416***	.551
2	Hedonica	.936	.187	6.269***	.126
3	Pessimismo	-.742	-.153	-5.084***	.061
4	PANAS_POS	.758	.155	5.131***	.033
5	Otimismo	1.145	.163	5.795***	.019
6	PANAS_NEG	-.756	-.152	-5.148***	.014
7	Envolvimento	.773	.086	3.599***	.008
8	Significado	.754	.087	3.559***	.006
9	Prazer	.543	.063	2.592***	.003

VD = Prosperidade; R² Total = .821

*** $p < .001$

CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com este trabalho pretendemos avaliar a importância do estatuto de emprego, concretamente o efeito do facto de estar ou não desempregado, a nível do bem-estar e da felicidade. Após a revisão da literatura várias hipóteses foram testadas, as quais serão discutidas de seguida.

A primeira hipótese, que afirmava que os participantes empregados apresentariam maiores níveis de bem-estar e felicidade do que os desempregados, foi confirmada. Quer a nível do bem-estar, quer a nível da orientação para a felicidade os participantes empregados obtiveram valores médios significativamente superiores aos desempregados, o que está de acordo com os resultados de McKee-Ryan, Song, Wanberg e Kinicki (2005), em que os desempregados apresentavam níveis de bem-estar físico e psicológico significativamente inferiores aos dos empregados, desde logo sugerindo que o estar empregado era um dos principais fatores que contribuem para o bem-estar dos indivíduos, como veio a ser posteriormente confirmado (Tay et al., 2014). Vários aspetos do estar empregado apresentam uma relação positiva com a felicidade, nomeadamente o sentimento de integração do indivíduo no seu grupo de trabalho (Bowling et al., 2010;), o sentimento de segurança que o ter um emprego proporciona (Green, 2011; Stiglbauer & Batinic, 2015) e o conjunto de recursos de que os empregados dispõem, nomeadamente a nível financeiro, comparativamente aos que estão desempregados (Krause, 2014). De realçar ainda que nas diferentes estratégias para buscar a felicidade – prazer, envolvimento e significado, essas diferenças se mantiveram, o que sugere que a situação de desemprego afeta por igual as várias estratégias a que o sujeito pode recorrer. Por outro lado, já vários trabalhos evidenciaram a importância do desemprego na diminuição do bem-estar subjetivo (Eid & Diener, 2004; Frey & Stutzer, 1999; Gerdtham & Johanesson, 2001; Winkelmann & Winkelmann, 1998), com reflexos que se estendem a outras áreas, como uma baixa da autoestima (Walid & Zaytseva, 2011) e da satisfação com a vida (Lucas et al., 2004; Luhmann, et al., 2012).

A segunda hipótese, que afirmava que os participantes empregados apresentariam níveis superiores de motivações para as atividades, quer hedónicas quer eudaimónicas, do que os participantes desempregados, foi confirmada parcialmente, uma vez que, como era esperado, os indivíduos empregados apresentaram níveis superiores de motivações eudaimónicas, mas contrariamente ao esperado, foram os participantes desempregados que exibiram níveis superiores de motivações hedónicas.

Se do ponto de vista da perspetiva eudaimónica, que atribui maior importância a fatores como o desenvolvimento moral e uma evolução mais interna e pessoal do sujeito, (Ryan & Deci, 2000, 2001; Sirgy, 2011), os nossos resultados seguem a direção esperada, uma vez que a inserção profissional é um dos principais fatores para o florescimento dos indivíduos (Tay et al., 2014; Wright & Cropanzano; 2004), os níveis superiores obtidos nas motivações hedónicas podem ser explicados por um envolvimento destes indivíduos em atividades mais ligadas à busca imediata de prazer (Henderson & Knight, 2012). Outro fator que nos parece relevante para este resultado poderá estar nas próprias características da amostra recolhida, em que o desemprego de curta duração era predominante, em indivíduos relativamente jovens, tendo assim mais tempo livre, o que poderá estar na origem destes resultados.

A nossa terceira hipótese, era esperado que os participantes empregados apresentem maiores níveis de otimismo face ao futuro do que os participantes desempregados foi verificada, seguindo a linha de investigação que Luthans (2002a) refere ainda que os indivíduos que se definem como otimistas possuem um elevado nível de ambição, são perseverantes face aos obstáculos, determinam objetivos ambiciosos e são facilmente motivados perante o trabalho.

A quarta hipótese por nós colocada, era esperado que os participantes desempregados apresentem maiores níveis de pessimismo face ao futuro do que os participantes empregados, o que se veio a verificar, e vem corroborar os resultados de Peterson & Chang (2003). Também de acordo com Carver, Scheier e Segerstrom (2010), os sujeitos com níveis mais elevados de pessimismo, para lá de reportarem níveis inferiores de bem-estar também apresentam níveis mais elevados de afetividade negativa, numa associação que se tem revelado significativa. O facto de as perspetivas gerais a nível da possibilidade de arranjar um emprego serem na generalidade escassas, não só poderá reforçar a sua visão negativa do futuro, mas também legítima, de certa forma, o carácter negativo das suas expectativas.

Este conjunto de resultados vem confirmar, a nosso ver de forma inequívoca, a importância que a situação profissional tem a nível da felicidade dos sujeitos, sendo o estatuto de desempregado um dos principais fatores por um abaixamento dos níveis de bem-estar e felicidade, não só dos indivíduos a ele sujeitos, mas igualmente dos que o rodeiam de forma próxima, sobretudo familiares (Di Tella et al., 2001; Nordt, et al., 2015). Por outro lado, o valor elevado das motivações hedónicas pode enquadrar-se no que foi descrito o uso de estratégias de negação por parte dos indivíduos mais

pessimistas (Peterson & Chang, 2003; Xiao et al., 2014), cuja dificuldade em enfrentar o futuro com expectativas positivas os levaria a investir no momento presente, um pouco como se não houvesse amanhã, embora o seu drama consista no facto de haver um amanhã, provavelmente com a mesma situação que têm hoje, não só a da ausência de emprego como também a de expectativas pouco promissoras.

Este estudo apresenta algumas limitações, a principal das quais, a nosso ver, deriva do método de recolha da amostra, e tem a ver com a situação dos desempregados, uma vez que os indivíduos que estão empregados têm o seu estatuto profissional definido. Já os desempregados estão em diferentes situações, que derivam sobretudo da sua idade e tempo de desemprego, que apresentam diferentes situações. Nesse sentido, pensamos que em futuros estudos, seria interessante estudar as variáveis relacionadas com a felicidade e avaliar de que forma são afetadas pela idade dos participantes, o tempo do seu desemprego, categorizando os participantes nesse sentido.

CONCLUSÃO

O nosso trabalho, ao estudar o estatuto de emprego procurou abordar uma das áreas que mais de perto está relacionada com o bem-estar e felicidade dos indivíduos. Sendo o objetivo deste estudo compreender a forma como o estatuto de emprego influencia o bem-estar e felicidade dos indivíduos podemos tirar como primeira conclusão que este é um fenómeno complexo que envolve múltiplas variáveis com implicações não só no próprio indivíduo mas também nos que o rodeiam como já tinha sido referido por Wolfers (2003) e que, por isso, deve merecer a máxima atenção por parte dos profissionais de saúde, em geral, e dos psicólogos em particular.

Muito à semelhança de outros estudos que apontam para uma sistemática influência negativa do desemprego nos níveis de bem-estar e felicidade dos indivíduos, também os nossos resultados não deixam dúvidas acerca do modo como o estar desempregado afeta o bem-estar dos indivíduos. Contudo, o nosso estudo revela um dado interessante, que tem a ver com o facto de os indivíduos desempregados, que apresentam valores superiores nas motivações hedónicas para realizarem as atividades ou situações que possam proporcionar prazer a curto prazo, o que a nosso ver, poderá ser apenas uma estratégia de enfrentar o momento e que poderá ter a ver com características inerentes ao próprio indivíduo em que a personalidade pode jogar aqui um papel importante.

Por fim, gostaríamos de sugerir a realização de outros estudos que pudessem aprofundar este tema de modo a obter um maior conhecimento acerca dos fatores que funcionam como protetores dos indivíduos em situações como o desemprego.

Bibliografia

- Anic, P. (2014). Hedonic and eudaimonic motives for favourite leisure activities. *Primenjena Psihologija*, 7 (1), 5-21. doi:10.1007/s12144-014-9277-7
- Argyle, M. (1987). *The psychology of happiness*. London: Methuen and Co. doi: 10.1111/j.2044-8309.1987.tb00773.x
- Averill, J., & Moore, T. (2008). Happiness. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barrett (Eds.), *Handbook of emotions* (3rd ed., pp. 663-676). New York: Guilford Press.
- Baptista, A., Camilo, C., Becalli, M., Santos, I., Brites, A. J., Brites, J., Rosa, & Fernández-Abascal, G. E., (2016). What are people saying when they report they are happy or life satisfied. *Anales de Psicología*, vol. 32, nº 3 (october), 803-809 <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.32.3.229121>
- Blanchflower, D., & Oswald, A. (2011). International happiness. doi:10.3386/w16668
- Boehm, J. Chen, Y. Williams, D. Ryff, C. & Kubzansky, L. (2015). Unequally distributed psychological assets: Are there social disparities in optimism, life satisfaction, and positive affect? *PLoS ONE*, 10, e0118066. doi:10.1371/journal.pone.0118066.
- Booker, C. L., & Sacker, A. (2012). Psychological well-being and reactions to multiple unemployment events: Adaptation or sensitisation? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 66, 832–838. doi: 10.1136/jech.2010.126755
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. doi:10.1348/096317909x478557
- Butterworth, P., Fairweather, A., Anstey, K. & Windsor, T. (2006). Hopelessness, demoralization and suicidal behavior: the backdrop to welfare reform in Australia. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 40, 648–656. doi: 10.1111/j.1440-1614.2006.01864.x
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889. doi:10.1016/j.cpr.2010.01.006
- Chang, E. C., Maydeau-Olivares, A., & D’Zurilla, T. J. (1997). Optimism and pessimism as partially independent constructs: Relationships to positive and

- negative affectivity and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 23, 433-440. doi: 10.1016/S0191-8869(97)80009-8
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104 (424), 648. doi:10.2307/2234639
- Classen, J. & Dunn, A. (2012). The effect of job loss and unemployment duration on suicide risk in the United States: A new look using mass-layoffs and unemployment duration. *Health Econ* 21, 338–350. doi: 10.1002/hec.1719
- Costa, P., McCrae, R. & Zonderman, A. (1987). Environmental and dispositional influences on well-being: Longitudinal follow-up of an American national sample. *British Journal of Psychology*, 78, 299-306. doi: 10.1111/j.2044-8295.1987.tb02248.x.
- Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2010). The eudaimonic and hedonic components of happiness: Qualitative and quantitative findings. *Soc Indic Res*, 100, 185-207. doi:10.1007/s11205-010-9632-5
- Di Tella, R., MacCulloch, R. J., & Oswald, A. J. (2001). Preferences over inflation and unemployment: Evidence from Surveys of happiness. *American Economic Review*, 91, 335–341. doi:10.1257/aer.91.1.335
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist*, 67, 590-597. doi: 10.1037/a0029541.
- Diener, E. & Suh, M. (1998). Subjective well-being and age: An international analysis. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 17, 304-324. doi: 10.1207/s15327752jpa7002_11
- Diener, E. & Seligman, M. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84. doi: 10.1111/1467-9280.0041
- Diener, E. P., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money: toward an economy of well-being. *Psychological science in the public interest*, 5, 1-31. doi:10.1111/j.0963-7214.2004.005010001.x
- Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S., & Suh, E. M. (2002). Looking up and looking down: Wighting good and bad information in life satisfaction judgments. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 437-445. doi:10.1177/0146167202287002

- Diener, E., Scollon, N. & Lucas, R. (2003). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. Elsevier. doi:10.1016/s1566-3124(03)15007-9
- Diener, E., Smith, H., & Fujita, F. (n.d.). Personality structure of affect scale. *PsyctESTS Dataset*. doi:10.1037/t09038-000
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276
- Eid, M. & Diener, E. (2004). Global judgments of subjective well-Being: Situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65(3), 245-277. doi: 10.1023/b:soci.0000003801.89195.bc
- Emmons, R. (2003). Personal goals, life meaning, and virtue: wellsprings of positive lif. In C. L. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Ferraz, R. B., Tavares, H., & Zilberman, M. L. (2007). Felicidade: Uma revisão. *Rev. psiquiatr. clín*, 34, 234-242. doi:10.1590/s0101-60832007000500005
- Freire, T., Zenhas, F., Tavares, D., & Iglésias, C. (2014). Felicidade hedónica e eudaimónica: Um estudo com adolescentes portugueses. *Análise Psicológica*, 31, 329-342. doi:10.14417/ap.595
- Frey, B. & Stutzer, A. (1999). Maximising happiness? *SSRN Electronic Journal*. Doi:10.2139/ssrn.203311
- Gavin, J. & Mason, R. (2004). The virtuous organization. *Organizational Dynamics*, 33, 4, 379 - 392. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.005
- Gerdtham, U. & Johannesson, M. (2001). The relationship between happiness, health, and socio-economic factors: Results based on Swedish microdata. *Journal of Socio-Economics*, 30(6), 553-557. doi: 10.1016/s1053-5357(01)00118-4
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30(2), pp. 265-276. doi: 10.1111/j.0963-7214.2011.01501002.x
- He, F. Cao, R. Feng, Z. Guan, H. Peng, J. (2013). The impacts of dispositional optimism and psychological resilience on the subjective well-being of burn patients: *A Structural Equation Modelling Analysis*. *PloSONE* 8. doi: 10.1371/journal.pone.0082939.

- Henderson, L., & Knight, T. (2012). Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2, 196-221. doi:10.5502/ijw.v2i3.3
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11, 735-762. doi:10.1007/s10902-009-9171-4
- Kahneman (1999). Daniel Kahneman, Ed Diener, and Norbert Schwarz (eds.), Well-being: The foundations of hedonic psychology (New York: The Russell Sage Foundation, 1999), pp. xii + 593. *Utilitas*, 18(02), 192-196. doi:10.1017/s0953820806231972
- Keyes, C. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: an introduction. *Social Indicators Research*, 77, 1-10. doi: 10.1007/s11205005-5550-3.
- Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73, 539-548. doi:10.1037/0022-006x.73.3.539
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022. doi:10.1037/0022-3514.82.6.1007
- Krause, J. (2014). The greater war. Springer. doi:10.1057/9781137360663
- Kuppens, P., Realo, A., & Diener, E. (2008). The role of positive and negative emotions in life satisfaction judgment across nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 66-75. doi:10.1037/0022-3514.95.1.66
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15, 8-13. doi: 10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616-628. doi:10.1037/0022-3514.71.3.616
- Luhmann, M., & Eid, M. (2009). Does it really feel the same? Changes in life satisfaction following repeated life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 363-381.

- Luhmann, M., Hawkley, L., Eid, M. & Cacioppo, J. (2012). Time frames and the distinction between affective and cognitive well-being. *Journal of Research in Personality*, 46(4), 431-441. doi:10.1016/j.jrp.2012.04.004
- Luhmann, M., Hofmann, W., Eid, M., & Lucas, R. E. (2012). Subjective well-being and adaptation to life events: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 592– 615. doi:10.1037/a0025948
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Lyubomirsky, S., King, L. e Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803-855.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76. doi:10.1037/0021-9010.90.1.53
- Morrison, M., Tay, L. & Diener, E. (2011). Subjective well-being and national satisfaction: Findings from a worldwide survey. *Psychological Science*, 22, 166-171. doi: 10.1177/10956797610396224.
- Nordt, C., Warnke, I., Seifritz, E. & Kawohl, S. (2015). Modelling suicide and unemployment: A longitudinal analysis covering 63 countries, 2000–11. www.thelancet.com/psychiatry Published online February 11, 2015. Acedido em maio de 2016 no site: [http://dx.doi.org/10.1016/S2215-0366\(14\)00118-7](http://dx.doi.org/10.1016/S2215-0366(14)00118-7)
- Okulicz-Kozaryn, A. (2010). Europeans work to live and americans live to work (Who is happy to work more: Americans or europeans?). *Journal of Happiness Studies*, 12, 225-243. doi:10.1007/s10902-010-9188-8
- Oswald, A. J., & Powdthavee, N. (2007). Book Review Feature: Two reviews of the challenge of affluence: Self-control and well-being in the United States and Britain since 1950*. *The Economic Journal*, 117(521), F441–F454. doi:10.1111/j.1468-0297.2007.02077_1.x
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2014). Happiness and productivity. *IZA Discussion Papers*, 4645.
- Pavot, W. & Diener, E. (2013). Happiness experienced: The science of subjective well-being. London: Oxford Handbooks Online. doi:10.1093/oxfordhb/9780199557257.013.0010

- Peterson C., & Chang, E. C. (2003). Optimism and flourishing. In C. L. M. Keyes, & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychological and the life well-lived* (pp. 55-79). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Peterson, C., Buchanan, G. M., & Seligman, M. E.P. (1995). Explanatory style: History and evolution of the field. In G. M. Buchanan, & M. E. P. Seligman (Eds.), *Explanatory style* (pp. 1-20). Hillsdale, Nj: Erlbaum.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41. doi:10.1007/s10902-004-1278-z
- Ryan, . M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. doi:10.1037/0003-066x.55.1.68
- Ryan, R. & Deci, E. (2001). Psychology of intrinsic motivation. International encyclopedia of the social & behavioral sciences. doi: 10.1016/b0-08-043076-7/01810-6
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and human potentials: A Review of Research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247. doi:10.1037//0278-6133.4.3.219
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228. doi: 10.1007/BF01173489
- Schyns, P. (1998). Cross-national differences in happiness: Economic and cultural factors explored. *Social Indicators Research*, 43, 3-26. doi:10.1023/a:1006814424293
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive psychology. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 3-9). New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. (2008). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York, NY: Free Press.

- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. doi:10.1037//0003-066x.55.1.5
- Sirgy, M. J., Phillips, R., & Rahtz, D. (Eds.). (2011). Community quality-of-life indicators: Best cases V. doi:10.1007/978-94-007-0535-7
- Stiglbauer, B. & Batinic, B. (2015). Proactive coping with job insecurity: Is it always beneficial to well-being? *Work & Stress*, 29(3), 264-285. doi: 10.1080/02678373.2015.1074956
- Stutzer, A. (2004). The role of income aspirations in individual happiness. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 54(1), 89-109. doi: 10.1016/j.jebo.2003.04.003
- Su, R., Tay, L., & Diener, E. (2014). The Development and validation of the comprehensive inventory of thriving (CIT) and the brief inventory of thriving (BIT). *Applied psychology: Health and well-being*, 6, 251-279. doi:10.1111/aphw.12027
- Tay, L. & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 354-365. doi: 10.1037/a0023779.
- Tay, L., Kuykendall, L., & Diener, E. (2014). Satisfaction and happiness – The bright side of quality of life. *Global Handbook of Quality of Life*, 839–853. doi:10.1007/978-94-017-9178-6_39
- Vaz-Serra, A. (1999). O stress na vida de todos os dias (3a ed.). Coimbra: Minerva.
- Vittersø, J., & Sørholt, Y. (2011). Life satisfaction goes with pleasure and personal growth goes with interest: Further arguments for separating hedonic and eudaimonic well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 6(4), 326–335. doi:10.1080/17439760.2011.584548
- Walid, M.S. & Zaytseva, N. (2011). The relationship of unemployment and depression with history of spine surgery. *Perm Journal*, 15, 19–22. doi: 0.1080/10502556.2011.609412
- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3, 234-252. doi:10.1080/17439760802303002
- Waters, L., (2000). Coping with unemployment: A literature review and presentation of a new model. *International Journal of Management Review*, 2, 169-182. doi:10.1007/s10902-040-948-3
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070. doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063
- Winkelmann, L., & Winkelmann, R. (1998). Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data. *Economica*, 65, 1-15. doi: 10.1111/1468-0335.00111
- Wolfers, J. (2003). Is business cycle volatility costly? Evidence from surveys of subjective well-being. *Int finance*, 6(1), 1–26. doi:10.1111/1468-2362.00112
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance:. *Organizational Dynamics*, 33, 338-351. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.002
- Xiao, W., Zhou, L., Wu, Q., Zhang, Y., Miao, D., Zhang, J., & Peng, J. (2014). Effects of person-vocation fit and core self-evaluation on career commitment of medical university students: The mediator roles of anxiety and career satisfaction. *International Journal of Mental Health Systems*, 8, 8. doi: 10.1186/1752-4458-8-8.

ANEXOS

ANEXO II

Versão: A. Baptista, 2016

Data ____/____/____

Solicitamos a sua colaboração para uma investigação que tem como objetivo estudar o comportamento emocional.

As suas respostas são confidenciais e anónimas, sendo submetidas a tratamento estatístico em grupo. Agradecemos a sua colaboração.

I - INFORMAÇÃO DEMOGRÁFICA

1. Qual o nome da sua empresa?:

2. SEXO: ☐₁ Masculino ☐₂ Feminino

3. ESTADO CIVIL: ☐₁ Solteiro(a) ☐₂ Casado(a) / União de Facto ☐₃ Divorciado(a) / Separado(a) ☐₄ Viúvo

4. IDADE: ____ Anos 5. PROFISSÃO: _____

6. EMPREGADO₁ ☐ DESEMPREGADO₂ ☐ ____ anos ____ meses.

7. N.º ANOS DE ESCOLARIDADE: _____ 8. CURSO: _____

9. RELIGIÃO: _____ 10. ETNIA: _____

I - Avalie nas últimas quatro semanas o seu grau de discordância ou concordância com cada uma das seguintes frases. Utilize a escala de 1 a 5 para avaliar o grau de discordância ou concordância. Para cada frase faça uma cruz “X” em cima do número que melhor representa o grau de discordância ou concordância.

	1	2	3	4	5
	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
1. Há pessoas com quem eu posso contar para me ajudarem	1	2	3	4	5
2. Há pessoas que me dão suporte e encorajamento	1	2	3	4	5
3. Há pessoas que me apreciam como indivíduo	1	2	3	4	5
4. Ofereço-me como voluntário quando a minha comunidade necessita que algo seja feito	1	2	3	4	5
5. Convido os meus vizinhos para a minha casa	1	2	3	4	5
6. Procuro modos para ajudar os meus vizinhos quando estão necessitados	1	2	3	4	5
7. Posso confiar nas pessoas da minha comunidade	1	2	3	4	5

8.	As pessoas da minha vizinhança são de confiança	1	2	3	4	5
9.	A maioria das pessoas que encontro são honestas	1	2	3	4	5
10.	As pessoas respeitam-me	1	2	3	4	5
11.	As pessoas são bem educadas comigo	1	2	3	4	5
12.	Sou tratado com o mesmo respeito que os outros	1	2	3	4	5
13.	Sinto-me só	1	2	3	4	5
14.	Frequentemente sinto-me posto de lado	1	2	3	4	5
15.	Não existe ninguém de quem eu me sinta próximo	1	2	3	4	5
16.	Tenho um sentimento de pertença em relação à minha comunidade	1	2	3	4	5
17.	Tenho um sentimento de pertença em relação à minha cidade	1	2	3	4	5
18.	Tenho um sentimento de pertença em relação ao meu país	1	2	3	4	5
19.	Fico completamente absorvido pelas atividades a que me entrego	1	2	3	4	5
20.	Sinto energia para efetuar a maioria das minhas atividades	1	2	3	4	5
21.	Fico excitado quando trabalho em algo	1	2	3	4	5
22.	Utilizo muito as minhas aptidões nas atividades do dia-a-dia	1	2	3	4	5
23.	Utilizo frequentemente os meus talentos	1	2	3	4	5
24.	Faço no meu dia-a-dia aquilo em que sou bom	1	2	3	4	5
25.	Aprendi ontem algo de novo	1	2	3	4	5
26.	Aprender algo de novo é importante para mim	1	2	3	4	5
27.	Aprendo sempre algo todos os dias	1	2	3	4	5
28.	Estou a atingir a maioria dos meus objetivos	1	2	3	4	5
29.	Estou a realizar as minhas ambições	1	2	3	4	5
30.	Estou no caminho certo para atingir os meus sonhos	1	2	3	4	5
31.	Consigo ter sucesso se me empenho nas tarefas	1	2	3	4	5
32.	Tenho confiança de ser capaz de lidar com acontecimentos inesperados	1	2	3	4	5
33.	Acredito que sou uma pessoa capaz na maioria das situações	1	2	3	4	5
34.	O que faço na vida são coisas que valem a pena	1	2	3	4	5
35.	As coisas que faço contribuem para a sociedade	1	2	3	4	5
36.	O trabalho que faço é importante para as outras pessoas	1	2	3	4	5
37.	As outras pessoas tomam a maioria das decisões daquilo que devia ser eu a decidir	1	2	3	4	5
38.	As escolhas de vida que faço não são realmente minhas	1	2	3	4	5
39.	As outras pessoas decidem o que posso e não posso fazer	1	2	3	4	5
40.	A minha vida tem um sentido claro de finalidade	1	2	3	4	5
41.	Encontrei um significado de vida satisfatório	1	2	3	4	5
42.	Sei o que dá significado à vida	1	2	3	4	5

43.	Estou otimista em relação ao meu futuro	1	2	3	4	5
44.	Tenho uma perspectiva positiva da vida	1	2	3	4	5
45.	Espero mais coisas boas do que más da vida	1	2	3	4	5
46.	Na maioria das vezes a minha vida está perto do meu ideal	1	2	3	4	5
47.	Estou satisfeito com a minha vida	1	2	3	4	5
48.	A minha vida corre bem	1	2	3	4	5
49.	Sinto-me positivo a maioria das vezes	1	2	3	4	5
50.	Sinto-me feliz a maioria das vezes	1	2	3	4	5
51.	Sinto-me bem a maioria das vezes	1	2	3	4	5
52.	Sinto-me negativo a maioria das vezes	1	2	3	4	5
53.	Experimento sentimentos infelizes a maioria das vezes	1	2	3	4	5
54.	Sinto-me mal a maioria das vezes	1	2	3	4	5

II - Durante as últimas quatro semanas até que ponto sentiu os seguintes sentimentos.

Utilize a escala de 1 a 5 e escreva o número que considera adequado à frente de cada palavra:

1	2	3	4	5
Nada ou muito ligeiramente	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente

1. Interessado	_____	11. Irritável	_____
2. Aflito	_____	12. Desperto	_____
3. Animado	_____	13. Envergonhado	_____
4. Perturbado	_____	14. Inspirado	_____
5. Forte	_____	15. Nervoso	_____
6. Culpado	_____	16. Determinado	_____
7. Assustado	_____	17. Atento	_____
8. Hostil	_____	18. Trémulo	_____
9. Entusiasmado	_____	19. Ativo	_____
10. Orgulhoso	_____	20. Medroso	_____

III - Responda a cada uma das seguintes perguntas fazendo uma cruz (X) em cima de um dos números da escala que está à frente de cada frase. Indique o seu grau de

concordância com cada uma dessas frases utilizando a escala de 1 (Discordo bastante) a 5 (Concordo bastante).

Considere o modo como tem pensado e como se tem sentido no último mês. Seja o mais preciso e honesto possível e, tente não deixar que as suas respostas a uma questão influenciem as suas respostas noutras questões. Não existem respostas certas nem erradas.

1	2	3	4	5
Discordo bastante	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo bastante

1.	É sempre bom ser-se franco	1 2 3 4 5
2.	É melhor não ter grandes esperanças porque provavelmente ficarei desapontado	1 2 3 4 5
3.	Em alturas de incerteza, habitualmente, espero que aconteça o melhor	1 2 3 4 5
4.	Raramente espero que aconteçam coisas boas	1 2 3 4 5
5.	Quando existe a probabilidade de algo me poder correr mal, isso habitualmente acontece	1 2 3 4 5
6.	Vejo sempre os acontecimentos pelo seu lado mais positivo	1 2 3 4 5
7.	A honestidade é sempre a melhor solução	1 2 3 4 5
8.	Estou sempre otimista em relação ao meu futuro	1 2 3 4 5
9.	É importante para mim manter-me ocupado	1 2 3 4 5
10.	Quase nunca espero que as coisas ocorram do modo que eu desejo...	1 2 3 4 5
11.	Quando começo algo novo, espero ter sucesso	1 2 3 4 5
12.	As coisas nunca acontecem do modo que eu quero	1 2 3 4 5
13.	Não me aborreço facilmente	1 2 3 4 5
14.	Se tomar uma decisão, posso contar à partida que irá ser uma má decisão	1 2 3 4 5
15.	Quando há vontade há um caminho	1 2 3 4 5
16.	Raramente espero que as coisas boas me aconteçam	1 2 3 4 5
17.	É sensato lisonjear as pessoas importantes	1 2 3 4 5
18.	É melhor esperar o pior para depois não sofrer muito	1 2 3 4 5
19.	De um modo geral, as coisas acabam por terminar bem	1 2 3 4 5
20.	Se me colocarem perante 50/50 de possibilidades, escolho sempre a resposta errada	1 2 3 4 5

IV - Durante as últimas quatro semanas até que ponto efetuou as seguintes atividades tendo como intenção alcançar determinados objetivos, independentemente de os ter

ou não conseguido atingir. Utilize a escala de 0 a 7, fazendo uma cruz “X” em cima do número que melhor representa o seu comportamento.

0	1	2	3	4	5	6	7
Nada							Muitíssimo
1.							0 1 2 3 4 5 6 7
Procura atingir um estado de relaxação?							
2.							0 1 2 3 4 5 6 7
Procurar desenvolver uma aptidão, aprender ou compreender algo?							
3.							0 1 2 3 4 5 6 7
Procurar fazer aquilo em que acredita?							
4.							0 1 2 3 4 5 6 7
Procurar atingir prazer?							
5.							0 1 2 3 4 5 6 7
Procurar atingir um ideal pessoal ou a excelência?							
6.							0 1 2 3 4 5 6 7
Procurar atingir alegria?							
7.							0 1 2 3 4 5 6 7
Procurar levar as coisas com calma?							
8.							0 1 2 3 4 5 6 7
Procurar utilizar as suas melhores qualidades ou o melhor que há em si?							
9.							0 1 2 3 4 5 6 7
Procurar contribuir para os outros ou para o mundo à sua volta?							
10.							0 1 2 3 4 5 6 7
Procurar coisas agradáveis?							

V - Avalie como se sentiu nas últimas 4 semanas. Utilize a escala de 1 a 5 para indicar a sua resposta e faça uma cruz “X” em cima do número que lhe parecer mais adequado para si.

1	2	3	4	5
Nada parecido comigo				Muito parecido comigo
1.				1 2 3 4 5
O tempo passa muito rápido independentemente do que estou a fazer				
2.				1 2 3 4 5
A minha vida serve uma finalidade elevada				
3.				1 2 3 4 5
A vida é demasiado curta para se adiarem o prazeres que proporciona				
4.				1 2 3 4 5
Procurar situações que desafiem as minhas aptidões e competências				
5.				1 2 3 4 5
Para escolher o que vou fazer, considero sempre se isso vai beneficiar outras pessoas				
6.				1 2 3 4 5
Quer esteja a trabalhar ou a divertir-me, estou habitualmente tão concentrado que não tenho consciência de mim				
7.				1 2 3 4 5
Estou sempre muito absorvido por aquilo que faço				
8.				1 2 3 4 5
Deixo o que estou a fazer para me sentir eufórico				

9.	Para escolher o que vou fazer, levo sempre em consideração poder perder-me nisso	1	2	3	4	5
10.	Raramente me distraio com o que está a acontecer minha volta	1	2	3	4	5
11.	Tenho a responsabilidade de tornar o mundo um local melhor	1	2	3	4	5
12.	A minha vida tem um sentido último	1	2	3	4	5
13.	Na escolha do que vou fazer levo sempre em consideração se é agradável	1	2	3	4	5
14.	O que eu faço é importante para a sociedade	1	2	3	4	5
15.	Concordo com a frase: “a vida é curta, é preciso comer a sobremesa primeiro”	1	2	3	4	5
16.	Gosto muito de fazer coisas que excitam os meus sentidos	1	2	3	4	5
17.	Passei muito tempo a pensar no significado da vida e como eu me encaixo neste grande quadro	1	2	3	4	5
18.	Para mim a vida boa é uma vida agradável	1	2	3	4	5

MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

ANEXO II

Exm. Senhor/a Diretor/a dos Recursos Humanos da _____

Assunto: Pedido de autorização para realização de investigação

Sou finalista do curso de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Estou a realizar um trabalho de investigação subordinado ao tema Bem-Estar, Felicidade e Estatuto de Emprego. O objetivo deste estudo consiste em estudar o comportamento emocional das pessoas tendo em conta o seu estatuto de emprego - empregado e desempregado.

As informações recolhidas são confidenciais, os dados e resultados serão tratados e apresentados em termos de médias assegurando assim a confidencialidade dos seus participantes.

Neste sentido, solicito que V^a Ex^a se digne autorizar a referida recolha de informação. Agradecendo desde já a atenção dispensada apresento os meus melhores cumprimentos.

A Investigadora

Lúcia Reis

Lisboa, ____/____/ 2016

ANEXO III

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO

Bem-estar, Felicidade e Estatuto de Emprego

Sou finalista do curso de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia. Estou a realizar um trabalho de investigação subordinado ao tema “*Bem-Estar, Felicidade e Estatuto de emprego*” com o objetivo de estudar como o estatuto de emprego afeta o bem-estar e a felicidade dos indivíduos.

Pretendemos contribuir para um melhor conhecimento sobre este tema, sendo necessário, incluir a sua participação. É por isso, que a sua colaboração é fundamental e não pode ser substituída, pelo que solicitamos a sua colaboração voluntária e anónima no preenchimento deste questionário. Os dados recolhidos serão apenas divulgados no relatório final do estudo, sendo o anonimato dos participantes salvaguardado.

Se concordar em participar neste estudo por favor assine no espaço abaixo.

Eu, _____, abaixo assinado compreendi a explicação que me foi fornecida da investigação que se tenciona realizar, para a qual é pedida a minha participação. foi-me dada a oportunidade de fazer as perguntas necessárias e para todas obtive resposta satisfatória. Além disso, foi-me afirmado que tenho o direito de decidir livremente aceitar ou recusar a todo o tempo a minha participação no estudo. Nestas circunstâncias decido livremente aceitar participar neste projeto de investigação, tal como me foi apresentado pelo investigador. Assim, declaro que aceito participar neste estudo/ investigação.

Data _____/_____/_____

Assinatura do (a) participante:

Assinatura da investigadora responsável:

Nome _____

Assinatura _____

Obrigada pela sua colaboração!