

**9 - 2 | 2021**

---

## **Impacto do confinamento devido à pandemia COVID-19 na satisfação com o trabalho: um caso português**

*Impact of confinement due to COVID-19 in job satisfaction: a Portuguese case*

*Impacto del confinamiento por el COVID-19 en la satisfacción laboral: un caso portugués*

**Filipe Madeira | Vanda Andrade | Paula Pinto**

---

### **Electronic version**

URL: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/> ISSN: 2182-9608

### **Publisher**

Revista UI\_IPSantarém

### **Printed version**

Date of publication: 31st December 2021 Number of pages: 10  
ISSN: 2182-9608

### **Electronic reference**

Madeira, F., Andrade, V, & Pinto, P. (2021). *Impacto do confinamento devido à pandemia COVID-19 na satisfação com o trabalho: um caso português*. Revista da UI\_IPSantarém. Edição Temática: Ciências Sociais e Humanas. 9(2), 9-18.  
<https://revistas.rcaap.pt/uiips/>

## **IMPACTO DO CONFINAMENTO DEVIDO À PANDEMIA COVID-19 NA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO: UM CASO PORTUGUÊS**

### **Impact of confinement due to COVID-19 in job satisfaction: a Portuguese case**

### **Impacto del confinamiento por el COVID-19 en la satisfacción laboral: un caso portugués**

**Filipe Madeira<sup>1</sup>**

Instituto Politécnico de Santarém – Escola Superior Gestão e Tecnologia  
CIAC – Polo Literacia Digital e Inclusão Social, Portugal

[filipe.madeira@esg.ipsantarem.pt](mailto:filipe.madeira@esg.ipsantarem.pt) | ORCID: 0000-0002-2227-7006 | Ciência ID: DE1F-7FEE-FBA5

**Vanda Andrade<sup>1</sup>**

Instituto Politécnico de Santarém – Escola Superior Agrária

[vanda.andrade@esa.ipsantarem.pt](mailto:vanda.andrade@esa.ipsantarem.pt) | Ciência ID: 6D1B-AC87-16EE

**Paula Pinto<sup>2</sup>**

Instituto Politécnico de Santarém – Escola Superior Agrária

Centro de Investigação em Qualidade de Vida, Portugal

[paula.pinto@esa.ipsantarem.pt](mailto:paula.pinto@esa.ipsantarem.pt) | ORCID: 0000-0001-6379-1768 | Ciência ID: 011F-62A8-AE04

(1) Ambos os autores contribuíram de igual forma, pelo que a ordem dos mesmos apenas reflete a ordem alfabética dos seus nomes

(2) Autor de correspondência

## **RESUMO**

A satisfação com o trabalho refere-se a um sentimento positivo relativamente às características do trabalho, sendo um importante fator no sucesso de uma organização. O presente trabalho pretendeu aferir se a pandemia COVID-19 influenciou a satisfação com o trabalho em trabalhadores portugueses. Os dados foram recolhidos por meio de um questionário online, antes do primeiro confinamento (PreC) e após o último confinamento (PosC) devido a esta pandemia (n=288 e 245 nos períodos PreC e PosC, respetivamente). Observou-se um aumento significativo da satisfação com o trabalho após o último confinamento (valores médios no período PreC e PosC de 6.6 e 7.0, respetivamente  $p=0.010$ ), o que poderá resultar da predominância de mulheres em ambas as amostras e idades inferiores a 50 anos. Não foram observadas diferenças significativas na

satisfação com o trabalho entre diferentes tipos de profissões, em ambas as amostras. Análises de correlação mostraram que o rendimento mensal está positivamente relacionado com a satisfação com o trabalho. Os resultados deste estudo sugerem que para um mesmo nível de rendimento o tipo de profissão não influencia a satisfação com o trabalho.

**Palavras-chave:** satisfação com o trabalho, profissão, rendimento, pandemia COVID-19.

## ABSTRACT

Job satisfaction refers to a positive feeling regarding job characteristics and is an important factor in the success of an organization. The present work aimed to assess if the confinement due to COVID-19 pandemic has influenced job satisfaction in Portuguese employees. Data was collected by an online questionnaire, before the first confinement and after the last confinement due to this pandemic (n=288 and 245 for PreC and PosC, respectively). It was observed an increase in job satisfaction after confinement (medium values of 6.6 e 7.0, for PreC and PosC respectively;  $p=0.010$ ), which may be due to the predomination of women in both samples, ages below 50 years. No significant differences were observed between different types of jobs. Correlation analysis suggest that income is positively related with job satisfaction, and that for the same level of income the type of job does not influence job satisfaction.

**Keywords:** job satisfaction, profession, income, COVID-19 pandemic.

## 1 INTRODUÇÃO

A satisfação com o trabalho refere-se a um sentimento positivo relativamente às características do trabalho, sendo um importante fator no sucesso de uma organização. Um estudo internacional recente, realizado por Andrade e Westover (2020), onde foi avaliada a satisfação com o trabalho em 37 países, veio enfatizar a importância de criar estratégias para aumentar a satisfação com o trabalho, como por exemplo, a flexibilização do horário e local de trabalho, e melhorar o equilíbrio trabalho-vida pessoal. Isto, por sua vez, potencia o aumento da produtividade, o comprometimento do colaborador para com a organização e o decréscimo de absentismo (Andrade e Westover, 2020). Por outro lado, o aumento da insatisfação com o trabalho pode ter um efeito negativo na saúde mental, com o consequente aumento de absentismo e diminuição da produtividade (Bartoll e Ramos, 2021). A procura do equilíbrio trabalho-vida pessoal por parte dos colaboradores de uma organização é uma das tendências de futuro do mercado de trabalho (Kroop, 2021). Sublinhando ainda mais esta tendência, evidências científicas demonstram a relação entre a satisfação com o trabalho e o bem-estar subjetivo, ou a felicidade (Cannas et al., 2019; López-Ruiz et al., 2021). A satisfação com o trabalho parece ser influenciada por fatores culturais, económicos, sociais e demográficos (Andrade e Westover, 2020; Bashir e Gani, 2021). Para além destes fatores, diversos estudos demonstram que a pandemia COVID-19 veio afetar o mercado e a satisfação com o trabalho (Cotofan et al. 2021; Mahmoud et al., 2021). Muitos trabalhadores, particularmente mulheres nas áreas da hotelaria, restauração e comércio, perderam o seu trabalho. Sabe-se também que em diversos países Europeus foram os indivíduos já em situações precárias, os mais novos e/ou com menos habilitações, os que apresentaram maior risco de perder o emprego ou ter a que trabalhar menos horas com consequente redução os seus rendimentos (Cotofan et al., 2021; Prochazka et al., 2020). Efetivamente, existem estudos que sugerem que muitas das pessoas que se mantiveram empregadas e ativas passaram a valorizar o seu trabalho por motivos mais fundamentais, estado algumas satisfeitas meramente por terem uma fonte de rendimento (Cotofan et al., 2021). Outros indivíduos mantiveram as suas horas de trabalho, começando a trabalhar em regime de teletrabalho. Esta modalidade deu aos trabalhadores a possibilidade de trabalhar a partir de casa ou de qualquer outro lado, com menos tempo gasto em deslocações, maior autonomia, flexibilidade de horários e menos conflitos com os colegas. Por outro lado, viram diminuídos os seus contactos sociais e alguns indivíduos foram desafiados com experiências totalmente novas (Cotofan et al., 2021; EC, 2020; Sousa-Uva et al., 2021). Outros efeitos negativos incluíram aumentos do *stress*, ansiedade, depressão e efeitos adversos no sistema musculoesquelético. Na verdade, estudos realizados já antes da pandemia sugeriram que o teletrabalho pode ter tanto aspetos

positivos como negativos no que diz respeito à satisfação com o trabalho; são fatores influenciadores o perfil do trabalho, o suporte dos empregadores, as preferências pessoais e a estrutura familiar (Sousa-Uva et al., 2021). Noutras profissões que pela sua natureza não permitiram o trabalho a partir de casa, foi necessário lidar com o aumento considerável de volume de trabalho (e.g., profissionais de saúde), novos fatores de *stress* como a dificuldade em trabalhar cumprindo medidas de segurança, e mesmo riscos para a saúde (e.g., condutores de transportes públicos, e profissões envolvendo o atendimento ao público) (Cotofan et al., 2021; Prochazka et al., 2020). Assim, o presente trabalho pretendeu avaliar os efeitos da pandemia COVID-19 na satisfação com o trabalho em diferentes tipos de profissão, no caso português. Adicionalmente, pretendeu-se ainda explorar a existência de correlações entre a satisfação com o trabalho e fatores sociodemográficos e económicos.

## 2. METODOLOGIA

O estudo foi aprovado pela Comissão de Ética do Instituto Politécnico de Santarém (parecer 022019Agrária), e está conforme o regulamento de proteção de dados da União Europeia. Para recolha de dados, foi utilizado um questionário previamente desenvolvido (Andrade et al., 2020). O questionário foi difundido através de meios institucionais e contactos pessoais dos investigadores envolvidos, e preenchido de forma anónima online, de maio a dezembro de 2019, antes do primeiro confinamento devido à pandemia COVID-19 (amostra PreC), e de maio a setembro de 2021, após o último confinamento COVID-19 (amostra PosC). Foram elegíveis para análise os questionários de adultos portugueses (idade  $\geq 18$  anos), com residência em Portugal e empregados à data do preenchimento do questionário. Dos dados demográficos e socioeconómicos recolhidos, as seguintes variáveis foram utilizadas para análise no presente trabalho: idade, sexo, estado civil (casado/a ou em união de facto; solteiro/a; divorciado/a; separado/a; viúvo/a), educação (ensino básico; ensino secundário; licenciatura; mestrado; doutoramento), rendimento mensal e profissão. A avaliação da “satisfação com o trabalho” foi baseada numa única pergunta, de acordo com as recomendações da OECD (OECD, 2013: “Se está empregado(a), quão satisfeito(a) está com o seu trabalho atual?”. A única resposta permitida seria assinalar um valor de uma escala de 0 a 10, correspondendo o zero a nada satisfeito(a) e o dez a completamente satisfeito(a). Os grupos de profissões foram definidos de acordo com a classificação internacional de ocupações (ISCO-08, 2012).

A análise estatística foi realizada com o programa estatístico para as Ciências Sociais (SPSS) versão 27 para Windows (SPSS, Inc., Chicago, IL, EUA). Na presença de variáveis nominais, ordinais e de escala, e devido à dimensão de ambas as amostras (pré e pós confinamento), optou-se para verificação da normalidade das amostras, por testes Shapiro-Wilk, o que ditou a análise não paramétrica como a melhor escolha. Os resultados foram apresentados através do registo percentual para as seguintes variáveis: sexo, estado civil, educação, profissão e Índice português de Apoio Social (IPAS) de rendimento mensal. Para a idade, rendimento líquido mensal (em euros) e nível de satisfação com o trabalho foram apuradas as correspondentes médias e desvios padrão. Os testes de Mann-Whitney U foram utilizados para avaliar as diferenças entre os períodos pré e pós confinamento nas variáveis ordinais e de escala e os testes Chi-Quadrado foram utilizados para variáveis nominais. As diferenças foram consideradas significativas para valores de  $p < 0,05$ . Foram efetuadas correlações não paramétricas para avaliar a relação entre os fatores sociodemográficos e a satisfação com o trabalho. As correlações foram consideradas significativas para valores  $p < 0,05$ , e o coeficiente de Spearman foi utilizado para avaliar o grau de correlação.

## 3. RESULTADOS

A pandemia COVID-19 veio, sem dúvida, colocar desafios consideráveis à população em geral, com presumíveis impactos na saúde, na satisfação com a vida e na satisfação com o trabalho, onde se destacam as mudanças drásticas ocorridas nas práticas e nas rotinas de trabalho (Backeli, 2021; Mahmoud et al., 2021). Neste estudo pretendeu-se explorar o impacto da pandemia COVID-19 na satisfação com o trabalho em portugueses com diferentes tipos de profissão. Para isso, foram

analisados dados recolhidos através de um questionário online de duas amostras: amostra antes do confinamento (288 respondentes PreC) e amostra após confinamento (245 respondentes PósC). As amostras inquiridas em ambos os períodos caracterizaram-se por uma predominância de mulheres (74,7 e 84,2% em PreC e PósC, respetivamente). A maioria dos inquiridos encontrava-se entre os 35 e os 54 anos (46,2 e 53,9% relativos às fases PreC e PósC, respetivamente), apresentando uma idade média de 40 e 43 anos (PreC e PósC, respetivamente; Tabela 1), e casados ou numa relação semelhante (55,6 e 64,1% respetivamente em PreC e PósC; Tabela 1). No que respeita ao nível de educação, a maioria eram licenciados (43,4% e 48,2% relativo aos períodos PreC e PósC, respetivamente). O rendimento líquido mensal foi avaliado em comparação com o Índice Português de Apoio Social em 2020 (IPAS 2020 = 438,81 €), tendo a maioria dos inquiridos reportado um rendimento líquido mensal igual ou superior a quatro vezes o IPAS 2020 (55,2% e 57,1% nas fases PreC e PósC respetivamente; Tabela 1). Não foram observadas diferenças significativas entre as duas amostras relativamente ao nível de educação e de rendimento. Apesar de serem observadas diferenças significativas entre as amostras PreC a PósC no que respeita ao tipo de profissão, predominaram os Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas (51 e 55,5% nos períodos PreC e PósC, respetivamente), seguidos dos Técnicos e Profissões de Nível Intermédio (18,1 e 25,3% nos períodos PreC e PósC, respetivamente) (Tabela 1).

Tabela 1

*Características sociodemográficas dos participantes antes do primeiro confinamento e depois do último confinamento devido à pandemia COVID-19.*

	PreC <sup>(1)</sup> (N = 288)	PósC <sup>(2)</sup> (N = 245)	Valor p <sup>(3)</sup>	
<b>Sexo (%)</b>				
Masculino	25,7	17,6	0,035	
Feminino	74,7	84,2		
<b>Idade (média ± DP)</b>	40,0 ± 12,0	42,7 ± 11,3	0,011	
<b>Estado civil (%)</b>				
Solteiro(a)	34,0	23,3	0,049	
Casado(a) ou numa relação semelhante	55,6	64,1		
Divorciado(a) ou separado(a)	9,7	11,4		
Viúvo(a)	0,7	1,2		
<b>Educação (%)</b>				
Ensino Básico (até ao 9º ano)	3,1	1,6	0,145	
Ensino Secundário (12º ano)	20,8	13,9		
Licenciatura - Ensino Superior	43,4	48,2		
Mestrado - Ensino Superior	24,7	25,3		
Doutoramento - Ensino Superior	8,0	11,0		
<b>Profissão (%)</b>				
Profissões das Forças Armadas	0,3	--	0,023	
Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos	9,7	7,3		
Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas	51,0	55,5		
Técnicos e Profissões de Nível Intermédio	18,1	25,3		
Pessoal Administrativo	4,2	4,9		
Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores	13,5	5,7		
Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura, da Pesca e da Floresta	--	--		
Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices	1,7	0,8		
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem	1,0	0,4		
Trabalhadores não qualificados	0,3	--		
<b>Rendimento líquido mensal (euros)</b>				
<b>média ± DP</b>	2154,3 ± 1292,1	2174,9 ± 1516,9		0,858
<b>Classes (%) <sup>(4)</sup></b>				
< IPAS	--	0,8	0,451	

≥ 1x a 2x IPAS	9,4	9,8
≥ 2x a 4x IPAS	35,4	32,2
≥ 4x IPAS	55,2	57,1

<sup>(1)</sup>PreC, dados recolhidos entre maio e dezembro de 2019, antes do primeiro confinamento; <sup>(2)</sup> PosC, dados recolhidos entre maio e setembro de 2021, após o último confinamento; <sup>(3)</sup> Os testes de Mann-Whitney U foram utilizados para avaliar as diferenças entre os períodos pré e pós confinamento nas variáveis ordinais e de escala; os testes Chi-Quadrado foram utilizados para variáveis nominais; as diferenças foram consideradas significativas para valores  $p < 0,05$ . <sup>(4)</sup> IPAS 2020: Índice português de Apoio Social em 2020, (438,81 €). Os grupos de profissões foram definidos de acordo com a classificação internacional de ocupações (ISCO-08, 2012).

No que diz respeito à satisfação com o trabalho antes e depois do confinamento, observa-se um aumento significativo ( $p=0.010$ ) dos valores médios no período PreC para o PosC na amostra global (6.6 e 7.0, respetivamente; Tabela 2). No entanto, ao analisar individualmente as diferentes profissões não foram observadas diferenças significativas entre os períodos PreC e PosC. É ainda de salientar que também não foram observadas diferenças significativas na satisfação com o trabalho entre as diferentes profissões (Tabela 2).

Tabela 2

*Satisfação com o trabalho dos participantes antes do primeiro confinamento e depois do último confinamento devido à pandemia COVID-19, globalmente e por profissão.*

	Nível de Satisfação com o trabalho média ± DP			Valor-p <sup>(1)</sup>
	PreC+PosC <sup>(2)</sup>	PreC	PosC	
<b>Amostra</b> (N= PreC+PosC/PreC/PosC) <sup>(3)</sup>				
<b>Amostra global</b> (N= 533/288/245)	6,8 ± 2,2	6,6 ± 2,1	7,0 ± 2,2	0,010
<b>Profissão</b>				
Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos (N= 46/28/18)	6,9 ± 2,4	6,7 ± 2,4	7,2 ± 2,5	0,375
Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas (N= 283/147/136)	6,9 ± 2,0	6,9 ± 1,8	7,0 ± 2,2	0,154
Técnicos e Profissões de Nível Intermédio (N= 114/52/62)	6,8 ± 2,4	6,6 ± 2,6	6,9 ± 2,1	0,807
Pessoal Administrativo (N= 24/12/12)	6,8 ± 1,9	6,2 ± 1,9	7,4 ± 1,8	0,114
Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores (N= 53/39/14)	6,2 ± 2,3	5,9 ± 2,2	6,9 ± 2,4	0,072
Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices (N= 7/5/2)	7,6 ± 1,0	7,4 ± 1,1	8,0 ± 0,0	0,571
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem (N=4/3/1)	6,2 ± 1,3	6,7 ± 1,2	5,0 ± 0,0	0,500
<b>Valor-p</b> <sup>(4)</sup>	0.315	0.259	0.987	

<sup>(1)</sup> Testes Mann-Whitney para comparação das amostras PreC e PosC; as diferenças são consideradas significativas para valores  $p < 0,05$ . <sup>(2)</sup> Amostra agregada PreC e PosC. <sup>(3)</sup> N= Número de respostas para a amostra agregada PreC+PosC; amostra PreC e amostra PosC; não foram consideradas as profissões em que um dos grupos tinha 0 respostas. Os grupos de profissões foram definidos de acordo com a classificação internacional de ocupações (ISCO-08, 2012). <sup>(4)</sup> Testes Kruskal-Wallis para comparação da satisfação com o trabalho nas diferentes profissões.

Adicionalmente, foi explorada a existência de correlações entre a satisfação com o trabalho e os fatores sociodemográficos e económicos estudados. Apenas foi observada uma correlação significativa positiva entre o rendimento líquido mensal e a satisfação com o trabalho ( $p=0.008$ ; Tabela 3), a qual no entanto é considerada muito fraca (coeficiente de correlação entre 0,00 e 0,19).

Tabela 3

*Correlação de fatores sociodemográficos com a satisfação com o trabalho.*

	Coefficiente de correlação <sup>(1)</sup>	Valor p
<b>Sexo</b>	0,026	0,547

<b>Idade</b>	0,00	0,992
<b>Estado civil</b>	0,008	0,855
<b>Educação</b>	-0,011	0,799
<b>Profissão</b>	-0,072	0,097
<b>Rendimento líquido mensal</b>	0,115	0,008

(1) Foram utilizadas correlações não paramétricas com o coeficiente de Spearman na amostra global pré e pós confinamento; correlações significativas para  $p < 0,05$ .

#### 4. DISCUSSÃO

Os resultados deste estudo indicam uma maior percentagem de respostas de mulheres do que homens ao questionário preenchido online. Esta predominância vai ao encontro dos resultados obtidos por Smith (2008) num estudo envolvendo professores de uma universidade ( $n=278$ ) para avaliar se o género influenciava a taxa de participação no que diz respeito ao preenchimento de questionários online. De facto, esse estudo revelou que as mulheres eram significativamente mais participativas no que diz respeito ao preenchimento de questionários online, dada a maior tendência relativamente aos homens, para desenvolver atividades mais caracterizadas por comunicação e troca de informação (Smith, 2008). Por outro lado, as amostras estudadas eram constituídas maioritariamente por especialistas das atividades intelectuais e científicas, nomeadamente, investigadores e professores. Esta predominância pode ser explicada pelo facto de os questionários terem sido difundidos através de meios institucionais académicos e contactos pessoais dos investigadores envolvidos. Outro fator que pode influenciar a taxa de resposta a questionários online é o interesse dos participantes (Saleh e Bista, 2017), o que também poderá ter contribuído para o facto da maioria das respostas obtidas no nosso estudo serem de profissionais especialistas de atividades científicas e intelectuais. O nível de escolaridade não terá tido influência na taxa de participação destes inquiridos, dado o predomínio de licenciados, e indivíduos com rendimento líquido mensal mais elevado, e por estes motivos, com conhecimentos e acesso a tecnologias informáticas.

No presente estudo, foi observada uma diferença significativa em relação à satisfação com o trabalho nos dados recolhidos antes e depois do confinamento derivado da pandemia COVID-19. De facto, os participantes que responderam ao questionário após o último confinamento reportaram uma maior satisfação com o trabalho, do que aqueles que responderam ao questionário antes do primeiro confinamento, embora a diferença seja pequena (0.4 pontos, numa escala de 0 a 10; Tabela 2). É sabido que um dos impactos da pandemia COVID-19 é o aumento do teletrabalho (OECD, 2021), o qual por sua vez parece influenciar a satisfação com o trabalho. Efetivamente, muitos estudos têm revelado uma relação positiva entre o teletrabalho e a satisfação com o trabalho, nomeadamente devido a um maior conforto em casa do que no escritório, com conseqüente estímulo da criatividade (Nawrot, 2021). No presente estudo, os resultados observados podem ser parcialmente explicados pelo facto das amostras serem maioritariamente constituídas por mulheres. Particularmente no caso das mulheres, o teletrabalho leva ao desenvolvimento das suas capacidades e aumento da autoconfiança no que diz respeito à capacidade de cumprimento das tarefas diárias de forma eficaz; estes fatores aumentam a satisfação com o trabalho (Pectu et al., 2021). Por outro lado, um estudo realizado na China, reportou que 25% dos inquiridos foram forçados a deixar de trabalhar durante o período de confinamento, tendo sido estes os que exibiram as piores condições físicas, de saúde mental e de *stress* (Zhang et al., 2020). Assim, o aumento da satisfação com o trabalho observado neste estudo poderá também resultar da predominância de profissões que puderam ser asseguradas por teletrabalho durante os confinamentos. Acresce ainda que as amostras estudadas são indivíduos com menos de 55 anos e com nível de educação de ensino superior, presumivelmente com maior capacidade de adaptação e de acesso e facilidade de utilização de tecnologias informáticas. Os resultados obtidos estão também em concordância com um estudo similar realizado em Portugal, cuja amostra também incluía maioritariamente mulheres (76%). As inquiridas revelaram estar satisfeitas ou muito satisfeitas com o teletrabalho durante o confinamento (69%), manifestando 92% delas o desejo de continuar a trabalhar neste regime no futuro, ainda que em part-time (60%) (Sousa-Uva et al., 2020). Outros fatores reportados no estudo anterior incluíram a satisfação com o balanço entre o trabalho e a vida, a flexibilidade e autonomia, e uma maior concentração durante o teletrabalho (Sousa-Uva et al., 2020). No entanto, é de referir

que foi aferido noutros estudos que alguns trabalhadores se sentiram com mais *stress* e em situações de conflito, e ainda que estes *inputs* negativos se associavam com a deterioração de dimensões do trabalho como o espaço, a qualidade e o design. Foram também detetados níveis de exaustão mais elevados devido à possibilidade de contacto constante com o trabalho (Pectu et al., 2021).

Adicionalmente, pretendeu-se com este estudo relacionar dados sociodemográficos e económicos com a satisfação no trabalho. Observou-se uma correlação significativa ( $p=0.008$ ) positiva entre o rendimento líquido mensal e a satisfação com o trabalho (Tabela 3), possivelmente refletindo situações nas quais o rendimento e conseqüentemente as horas de trabalho não foram reduzidos (Tabela 3). Os resultados obtidos são corroborados por outros estudos recentes que reportaram um efeito positivo do rendimento com a satisfação no trabalho (Prasetyo et al., 2021). Podemos ainda evidenciar que não se encontraram diferenças significativas na satisfação com o trabalho entre tipos de profissões (Tabela 2). Uma vez que a grande maioria da amostra reportou rendimentos na categoria mais elevada, estes resultados poderão sugerir que para um mesmo nível de rendimento, o tipo de profissão não influencia a satisfação com o trabalho.

## 5. CONCLUSÃO

O presente estudo revelou que o confinamento devido à pandemia COVID-19 aumentou a satisfação com o trabalho. Os resultados obtidos refletirão em grande parte as características sociodemográficas das amostras estudadas: maioritariamente mulheres, idades inferiores a 50 anos, e profissões que poderão ser asseguradas por teletrabalho. Este estudo apresenta as limitações decorrentes da metodologia de recolha de dados não traduzindo a totalidade dos adultos portugueses. Seria importante a obtenção de uma amostra representativa no que diz respeito aos homens, a situações profissionais precárias, e as profissões que pela sua natureza não permitem o trabalho a partir de casa com todas as alterações inerentes à necessidade de desempenho cumprindo regras de segurança e a exposição ao risco de contágio. O presente trabalho indicou a existência de uma correlação positiva significativa entre o rendimento mensal líquido e a satisfação no trabalho, e sugere que para um mesmo nível de rendimento mensal o tipo de profissão não influencia a satisfação com o trabalho. Uma análise mais minuciosa de outros fatores que influenciam positivamente e negativamente a satisfação com o trabalho seria também relevante, nomeadamente, o número de horas de trabalho e a cultura organizacional.

## 6. RECONHECIMENTO

Agradece-se ao consórcio MeDiWeB pelo delineamento do questionário inicial. Este estudo integra-se no Centro de Investigação em Qualidade de Vida - UIDP/04748/2020, um programa financiado pela FCT - Fundação para a Ciência e Tecnologia/ Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

## 7. REFERÊNCIAS

- Andrade, M. S. and Westover, J. H. (2020). Global comparisons of job satisfaction across occupational categories. *Evidence-Based Hrm*, 8(1), 38-59. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2019-0086>.
- Andrade, V., Jorge, R., García-Conesa, M.-T., Philippou, E., Massaro, M., Chervenkov, M., Ivanova, T., Maksimova, V., Smilkov, K., Ackova, D. G. et al. (2020). Mediterranean diet adherence and subjective well-being in a sample of portuguese adults. *Nutrients*, 12, 3837. <https://doi.org/10.3390/nu12123837>.
- Bakkeli, N. Z. (2021). Health, work, and contributing factors on life satisfaction: A study in Norway before and during the COVID-19 pandemic. *SSM Population Health*, 14, 100804. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100804>.
- Bartoll, X. and Ramos, R. (2021). Worked hours, job satisfaction and self-perceived health. *Journal of Economic Studies*, 48(1), 223-241. <https://doi.org/10.1108/JES-10-2019-0457>.



- Bashir, B. and Gani, A. (2021). Empirical investigation of job satisfaction among academics. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 23(2), 241-262. <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2020.10037924>.
- Cannas, M., Sergi, B. S., Sironi, E. and Mentel, U. (2019). Job satisfaction and subjective well-being in europe. *Economics & Sociology*, 12(4), 183-196. <https://doi.org/10.14254/2071-789x,2019/12-4/11>.
- Cotofan, M., de Neve, J. E., Golin, M., Kaats, M. and Ward, G. (2021). Work and Well-being during COVID-19: Impact, Inequalities, Resilience, and the Future of Work. *World Happiness Report*. <https://worldhappiness.report/ed/2021/work-and-well-being-during-covid-19-impact-inequalities-resilience-and-the-future-of-work/>
- European Commission (EC). (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. *Science for Policy Briefs*. [https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)
- International Standard Classification of Occupations (ISCO). (2012). International Labour office, Geneva, <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>.
- Kroop, B. (2021). 9 Trends That Will Shape Work in 2021 and Beyond. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/01/9-trends-that-will-shape-work-in-2021-and-beyond>.
- López-Ruiz, V. R., Huete-Alcocer, N. and Alfaro-Navarro, J. L. (2021). The relationship between happiness and quality of life: A model for Spanish society. *PLoS One*, 16(11), e0259528. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259528>.
- Mahmoud, A. B., Hack-Polay, D., Reisel, W. D., Fuxman, L., Grigoriou, N., Mohr, I. and Aizouk, R. (2021). Who's more vulnerable? A generational investigation of COVID-19 perceptions' effect on Organisational citizenship Behaviours in the MENA region: job insecurity, burnout and job satisfaction as mediators. *BMC Public Health*, 21(1), 1951. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11976-2>.
- Nawrot, W. (2021). Mitigating risk of negative productivity shock in the postCovid-19 normalisation phase. *ESCP Impact Paper No 2020-29-EN*. <https://academ.escpeurope.eu/pub/IP%202020-29-EN.pdf>.
- Organisation for economic co-operation and development (OECD) (2013). *OECD guidelines on measuring subjective well-being*, Paris, France. <https://www.oecd.org/statistics/oecd-guidelines-on-measuring-subjective-well-being-9789264191655-en.htm>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2021). *Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects*. *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/>.
- Prasetyo, Y.T., Maulanti, T., Persada, S.F., Perwira Redi, A.A.N., Young, M.N. and Diaz, J.F.T. (2021). Factors influencing job satisfaction among dentists during the new normal of the COVID-19 pandemic in Indonesia: A structural equation modeling approach. *Work*, 70(2):365-376. <https://doi.org/10.3233/WOR-210479>.
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C. and Popescu, A. M. (2021). Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions, Case Study: Romania in the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13, 8965. <https://doi.org/10.3390/su13168965>.
- Prochazka, J., Scheel, T., Pirozek, P., Kratochvi, T., Civilotti, C., Bollo, M. and Maran, D. A. (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. *Data in Brief*, 32, 106174. <https://doi.org/10.3390/su13168965>.
- Saleh, A. and Bista, K. (2017). Examining Factors Impacting Online Survey Response Rates in Educational Research: Perceptions of Graduate Students. *Journal of MultiDisciplinary Evaluation*, 13(29), 63-74. [https://journals.sfu.ca/jmde/index.php/jmde\\_1/article/view/487](https://journals.sfu.ca/jmde/index.php/jmde_1/article/view/487).

- Smith, G. (2008). Does Gender Influence Online Survey Participation? A Record-Linkage Analysis of University Faculty Online Survey Response Behavior. [https://archive.org/details/ERIC\\_ED501717/page/n6/mode/2up?view=theater](https://archive.org/details/ERIC_ED501717/page/n6/mode/2up?view=theater).
- Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., Sampayo, M.M. and Serranheira, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21,2217. <https://doi.org/10,1186/s12889-021-12295-2>.
- Zhang, S. X., Wang, Y., Rauch, A., Feng, A. R. and Feng Wei, W. (2020). Unprecedented disruption of lives and work: Health, distress and life satisfaction of working adults in China one month into the COVID-19 outbreak. *Psychiatry Research*, 288(10224),112958. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112958>.