



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Satisfação no trabalho e valores do trabalho ao longo da vida – um estudo com trabalhadores portugueses de diferentes grupos etários  
(em 2005 e 2010)

Ana Rita Monge Freire

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em  
Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Prof. Doutora Susana M. Tavares, Professora Auxiliar,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Agosto, 2013



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Satisfação no trabalho e valores do trabalho ao longo da vida – um  
estudo com trabalhadores portugueses de diferentes grupos etários  
(em 2005 e 2010)

Ana Rita Monge Freire

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em  
Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Prof. Doutora Susana M. Tavares, Professora Auxiliar,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Agosto, 2013

*“Quando estiveres cansado de olhar uma flor, uma criança, uma pedra, quando estiveres cansado ou distraído de ouvir um pássaro a explicar o ser, quando te não intrigar o existirem coisas e numa noite de céu limpo nenhuma estrela te dirigir a palavra, quando estiveres farto de saberes que existes e não souberes que existes, quando reparares que nunca reparaste no azul do mar, quando estiveres farto de querer saber o que nunca saberás, se nunca o amanhecer amanheceu em ti ou já não, se nunca amaste a luz e só o que ela ilumina, se nunca nasceste por ti e não apenas pelos que te fizeram nascer, se nunca soubeste que existias com esse existir, quando, se, porque temes então a morte, se já estás morto?”*

*Vergílio Ferreira, 1992*

*A nós!*

### **Agradecimentos**

*“We don't see things as they are, we see them as we are.”(Anna Nin, 1903-1977)*

Durante 17 anos trabalhei para o dia de hoje. Mas, durante 23 anos, vivi! Conheci as pessoas mais fantásticas, viajei pelos sítios mais espantosos, passei pelos momentos mais inesperados, estive nos locais mais inesquecíveis. E aprendi muito, cresci, tornei-me aquilo que sou. Devo-vos isso! Obrigado por terem entrado na minha vida, por continuarem a ocupar um lugar no meu coração, por hoje, ao escrever isto, me lembrar de cada um de vocês. Agradeço aos que ainda cá estão e aqueles que já partiram, de uma forma ou de outra, um dia abraçar-vos-ei de novo. Obrigada aqueles que me agarram na mão quando mais precisei, aos que sorriram comigo, aos que partilharam as aventuras mais incríveis, aos que limpavam as minhas lágrimas, aos que festejaram comigo, aos que gritaram comigo, aos que me amaram! Eu sei que sou difícil, que, às vezes, é difícil lidar comigo, mas alguns não se cansaram de tentar e, por isso, hoje eu sou esta pessoa!

Aos meus pais, aos meus irmãos, ao meu amor, à minha família, aos meus amigos e aos conhecidos que me marcaram, aos sítios que continuam presentes na minha memória e à minha orientadora, isto é meu e vosso, é nosso!

Às minhas miúdas! Ao amor da minha vida! À minha excelente orientadora! Este caminho foi feito com vocês e é com vocês que quero partilhar a felicidade que sinto hoje, aqui está um pouco de nós todos, porque eu sou um pouco de vocês.

## Resumo

Com a esperança média de vida a aumentar, a promoção da satisfação no trabalho ao longo da vida é um dos desafios mais importantes das nossas sociedades. A otimização da satisfação no trabalho nas diferentes fases do ciclo de vida ativa permitirá um envelhecimento ativo dos nossos colaboradores e das nossas organizações. O objetivo deste trabalho consistiu em investigar a existência de diferenças nos níveis de satisfação no trabalho para os indivíduos de faixas etárias distintas (20 aos 34, 35 aos 49 e 50 aos 64 anos), bem como nos valores do trabalho. Para isso, analisámos os dados do *European Social Survey* [ESS] de 2010 e do *International Social Survey Program* [ISSP] de 2005, relativamente à amostra de Portugal (637 participantes e 834 participantes, respetivamente). O nosso estudo recorreu à Teoria da Seletividade Socioemocional (Carstensen, 1995, 2006; Carstensen, Isaacowitz, & Charles, 1999) para o enquadramento das hipóteses e interpretação dos resultados.

Os resultados mostram que apesar de não se terem evidenciado diferenças nos níveis de satisfação no trabalho para os indivíduos em diferentes fases do ciclo de vida ativa, registam-se algumas mudanças no seu conteúdo. Assim, os trabalhadores entre os 20 e os 34 anos valorizam mais a iniciativa própria e a oportunidade de receber formação do que aqueles que têm entre os 50 e os 64 anos (ESS 2010).

Pretendemos, com este estudo, perceber como evolui a satisfação com o trabalho ao longo da vida ativa, bem como as alterações naquilo que as pessoas valorizam nas várias fases do ciclo de vida ativa. Com base nos nossos resultados, chamamos a atenção para o desenvolvimento de possíveis ações concretas e intervenções, a nível da concepção do trabalho e das políticas de Recursos Humanos.

**Palavras-Chave:** Satisfação no Trabalho; Teoria da Seletividade Socioemocional; Idade Cronológica; Ciclos de Vida Ativa; Valores do Trabalho.

Palavras-chave (*PsycINFO Classification Categories and Codes*): 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction; 3670 Working Conditions & Industrial Safety.

### **Abstract**

With the average life expectancy rising, the promotion of job satisfaction throughout life is one of the most important challenges of our societies. The optimization of job satisfaction during the different phases of the cycle of active life will allow an active aging of our collaborators and our organizations. The objective of this study consisted in investigating the existence of differences on the levels of job satisfaction for individuals of distinct age groups (20 to 34, 35 to 49 and 50 to 64 years), as well as differences on the work values.

To achieve this purpose, we analysed the data in the *European Social Survey* [ESS] from 2010, and in the *International Social Survey Program* [ISSP] from 2005, relatively to the sample of Portugal (637 participants and 834 participants, respectively).

Our study resorted to the Socioemotional Selectivity Theory (Carstensen, 1995, 2006; Carstensen, Isaacowitz, & Charles, 1999) for the framing of the hypotheses and interpretation of the results.

The results allow us to affirm that there are no significant differences on the job satisfaction for the three age groups, however there are registered changes in their contents. Thus, the workers between 20 and 34 years old give more value to self-initiative and to the opportunity to receive training, than those who are between 50 and 64 years old (ESS 2010).

We intend, with this study, to understand how does job satisfaction evolve throughout active life, as well as the modifications in the things that the workers value in the different stages of the cycle of the active life. Based on our results, we draw the attention to the development of possible specific actions and interventions, at the level of the job conception and Human Resources policies.

**Key-words:** Job Satisfaction; Theory of Socioemotional Selectivity; Chronological Age; Active Life Cycles; Work Values.

**Key-words** (*PsycINFO Classification Categories and Codes*): 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction; 3670 Working Conditions & Industrial Safety.

## Índice

<b>Introdução</b> .....	1
<b>I. Enquadramento teórico</b>	
Significados da Idade e Grupos etários.....	3
Satisfação no Trabalho ao Longo da Vida.....	6
Valores do Trabalho ao Longo da Vida.....	13
Diferenças Geracionais nos Valores do Trabalho.....	22
<b>II. Método</b>	
Procedimento.....	26
Amostras	
Amostra ESS 2010.....	27
Amostra ISSP2005.....	28
Medidas	
Satisfação no trabalho.....	28
Valores do trabalho.....	28
<b>III. Resultados</b>	
Idade e satisfação no trabalho.....	29
Idade e valores do trabalho.....	30
Salário .....	30
Iniciativa própria.....	30
Oportunidade de formação.....	31
Conciliação trabalho-família.....	31
Estabilidade do emprego.....	31
<b>IV. Discussão</b>	
Contributos.....	35
Limitações e pesquisas futuras.....	35
Implicações práticas.....	37
Conclusão.....	38
<b>Referências</b> .....	39

**Anexos**

Anexo A. Curriculum Vitae.....44

**Índice de Quadros**

Quadro 1.1.....11  
Quadro 1.2.....19  
Quadro 1.3.....25  
Quadro 3.1.....32

## Introdução

O envelhecimento ativo surge na Agenda Europeia 2020 como um dos seus cinco objetivos. Para além disso, pretende-se “assegurar o emprego de 75% da população entre os 20 e os 64 anos” (Comissão Europeia, 2010). De fato, a população europeia está a envelhecer. Assim, as pessoas poderão ter mais anos de saúde e de vitalidade do que no passado, permitindo que trabalhem durante mais tempo do que até aqui. Consequentemente, será necessário que, à medida que a esperança de vida aumenta, os trabalhadores se mantenham no emprego durante mais anos, para assegurar a adequação do sistema de pensões (Comissão Europeia, 2012; Pitt-Catsouphes, Matz-Costa, & Jones, 2012; Truxillo, Cadiz, Rinneer, Zaniboni, & Fraccaroli, 2012). Isto deixa em evidência a necessidade de adequar o desenho do posto de trabalho à idade dos trabalhadores e de se criarem medidas que visem aumentar os níveis de satisfação durante todo percurso profissional dos indivíduos (Truxillo *et al.*, 2012). Mas, para isso, torna-se essencial perceber se a satisfação no trabalho e os fatores motivacionais, nomeadamente aquilo que os indivíduos valorizam no trabalho, mudam com a idade e como é que isso acontece. Esse é o objectivo principal da pesquisa por nós efetuada.

O estudo da satisfação no trabalho e dos valores do trabalho ao longo da vida ativa é muito importante também porque se tem demonstrado que a satisfação no trabalho tem implicações para os indivíduos, para as organizações e para a sociedade, influenciando a motivação dos trabalhadores, a sua produtividade, o seu compromisso organizacional, a sua lealdade e os seus níveis de absentismo (Aziri, 2011; Ghazzawi, 2008). Ainda, num estudo recente, Dries, Pepermans e *de Kerpel* (2008) verificaram que, para as quatro gerações estudadas (Geração Silenciosa, Baby Boomers, Geração X e Geração Y), a satisfação parece ser o critério mais importante para avaliar o sucesso que os indivíduos têm na sua carreira.

Schalk e colegas (2010) consideram que, quando os indivíduos têm de permanecer na vida ativa por períodos maiores de tempo, antecipar as mudanças que ocorrem com a idade pode ajudar as empresas a gerir melhor o ciclo de vida ativa dos seus colaboradores. Torna-se essencial considerar a necessidade de garantir um envelhecimento ativo da população, acompanhado por níveis elevados de satisfação no trabalho ao longo de toda a vida ativa. Assim, Kooij, *de Lange*, Jansen, Kanfer e Dikkers (2011) dizem-nos que, para os gestores de recursos humanos, perceber a influência da idade na motivação dos trabalhadores (necessidades, motivos e valores) constitui-se como um dos maiores desafios desta década.

As alterações na pirâmide demográfica da sociedade atual evidenciam, não só o envelhecimento da população, mas também a predominância do grupo etário referente aos 40 anos de idade (meia-idade). Ng e Feldman (2010) dizem-nos que atualmente, nos países

desenvolvidos, o maior segmento de população ativa tem entre os 45 e os 49 anos de idade. No entanto, tal como Kooij, *de Lange*, Jansen e Dikkers (2008) referem, a maioria dos estudos tem-se focado nos trabalhadores jovens (algumas exceções: *de Lange et al.*, 2010a; *de Lange*, Van Yperen, Van der Heijden, & Bal, 2010b; *de Lange*, Bal, Van der Heijden, de Jong, & Schaufeli, 2011). Assim, ressalta a importância de não utilizarmos a idade como uma variável contínua, nem de dividirmos a nossa amostra apenas em trabalhadores jovens e trabalhadores idosos. Neste sentido, o nosso trabalho visa ajudar a preencher esta lacuna na literatura, ao estudar a satisfação e a motivação não só em trabalhadores jovens (20 aos 34 anos), mas também nos trabalhadores de meia-idade (35 aos 49 anos) e ainda nos trabalhadores mais velhos (50 aos 64 anos).

Recentemente, Judge e Klinger (2007) apelaram para o estudo da estabilidade e da mudança da satisfação no trabalho, alargando o estudo da satisfação com a vida a este domínio específico da vida dos indivíduos. Estes autores salientam a importância de tentar perceber, por um lado, quais os acontecimentos que podem mudar a satisfação no trabalho e, por outro lado, o papel das mudanças de expectativas e de objetivos dos indivíduos na modelação da satisfação no trabalho.

A literatura tem mostrado que a satisfação geral com a vida não se mantém estável ao longo do desenvolvimento dos indivíduos (e.g. Blanchflower, & Oswald, 2008). Mas será que acontece o mesmo com a satisfação no trabalho? Este estudo enquadra-se na temática do bem-estar e da motivação no trabalho, especificamente no que se refere à satisfação que os indivíduos experienciam no seu contexto de trabalho e dos fatores que valorizam e que consideram motivadores ao longo do seu ciclo de vida ativa.

Neste trabalho estudámos não só as mudanças no nível médio de satisfação organizacional ao longo da vida ativa, mas também as diferenças nos valores do trabalho em indivíduos de grupos etários distintos. Pretendemos responder às seguintes questões de investigação: (a) O nível de satisfação no trabalho mantém-se ao longo do tempo? (b) Os valores do trabalho diferem para os indivíduos jovens, de meia-idade e idosos? Deste modo, pretendemos investigar se existem diferenças nos (a) níveis de satisfação no trabalho e nos (b) valores do trabalho para os indivíduos de grupos etários distintos (20 aos 34 anos, 35 aos 49 anos e 50 aos 64 anos). Para realizar este estudo analisámos os dados respeitantes ao *International Social Survey Program* (ISSP), de 2005, e ao *European Social Survey* (ESS), de 2010, no que respeita à amostra de Portugal, o que nos permitiu testar se os efeitos encontrados se devem de fato à idade ou, antes, são efeitos geracionais ou efeitos de contexto.

Neste trabalho, começamos por definir a constituição dos grupos etários, apresentando diferentes conceptualizações e operacionalizações da idade e explicitando a divisão em três grupos etários, que apresentam características distintas. Posteriormente, iremos definir o conceito de satisfação no trabalho ao longo da vida ativa, apresentando os estudos já realizados neste campo e as nossas hipóteses de investigação. De seguida, iremos tratar as alterações nos valores do trabalho ao longo da vida ativa dos indivíduos. Começaremos por definir este constructo, para, de seguida, apresentarmos as investigações desenvolvidas nesta área e as nossas hipóteses de estudo. Numa fase seguinte, descreveremos os procedimentos e as medidas utilizadas, bem como os resultados encontrados. Finalmente, discutiremos os resultados encontrados, apresentando sugestões de estudos futuros e implicações práticas deste trabalho.

## **I. Enquadramento Teórico**

### **Significados da Idade e Grupos Etários**

A idade pode ser conceptualizada e operacionalizada de diferentes formas. De acordo com Sterns e Doversipike (1989) podemos definir a idade em função de critérios distintos, nomeadamente cronológicos, funcionais, psicossociais e outros. Estes critérios têm em conta as mudanças que ocorrem não só a nível biológico, mas também ao nível do funcionamento psicológico e social dos indivíduos e os papéis que estes desempenham (familiares sociais e organizacionais) à medida que o tempo passa. Assim, de acordo com *de Lange* e colegas (2006) e Kooij e colegas (2008) podemos falar em idade cronológica (i.e. número de anos vividos após o nascimento), idade funcional (i.e. baseada no desempenho dos indivíduos), idade psicossocial ou subjetiva (i.e. auto-percepção ou percepção social da idade), idade organizacional (i.e. antiguidade do indivíduo no trabalho ou na organização) e idade relativa à fase do ciclo de vida em que o indivíduo se encontra (i.e. referente às mudanças comportamentais que ocorrem ou nos papéis que os indivíduos desempenham nas várias fases do ciclo de vida).

Vários têm sido os indicadores de idade utilizados pelos investigadores que trabalham na área da psicologia do envelhecimento. Porém, na área do comportamento organizacional, a maior parte dos estudos realizados sobre a influência da idade nas atitudes e nos comportamentos dos trabalhadores recorrem à idade cronológica como indicador mais frequentemente utilizado (Kooij *et al.*, 2011). Também no presente trabalho iremos utilizar a idade cronológica como forma de operacionalizar a idade dos trabalhadores. Apesar de sabermos que os indivíduos com a mesma idade cronológica podem diferir em termos de

saúde, estágio de carreira ou estatuto familiar (Kooij *et al.*, 2008), a idade cronológica continua a estar associada a mudanças a nível cognitivo, de personalidade, da saúde física, das atitudes no trabalho e do desempenho organizacional, entre outras (e.g. Greller & Simpson, 1999; Ng & Feldman, 2010; Peeters & Van Emmerik, 2008). Isto pode levar-nos a pensar que a idade cronológica também poderá estar associada a mudanças no significado atribuído à satisfação no trabalho, aos fatores motivadores no trabalho e aos valores do trabalho que lhes estão associados.

A maior parte das vezes a variável idade tem sido usada como variável de controlo na literatura do bem-estar no trabalho. Mesmo nos poucos estudos em que a idade é analisada como fator preditivo, na maioria das vezes esta é operacionalizada como uma variável contínua (Ng & Feldman, 2010), não se efetuando uma análise comparativa de diferentes grupos etários (para exceções *vide* Clark, Oswald, & Warr, 1996; *de* Lange *et al.*, 2006; Gazioglu & Tansel, 2006; Warr, 1992; Wright & Hamilton, 1978). Note-se, porém, que, por exemplo, Clark e colegas (1996) e outros investigadores (e.g. Gazioglu & Tansel, 2006; Warr, 1992; Wright & Hamilton, 1978) operacionalizaram a idade recorrendo a grupos etários, mas a constituição destes grupos foi feita tendo em conta apenas critérios aritméticos e não o significado destes grupos em termos de fases do ciclo de vida, de estádios de carreira ou outros. Neste sentido, o trabalho por nós desenvolvido pretende então colmatar esta lacuna na literatura ao considerar e comparar três grupos etários que se situam em fases distintas do seu ciclo de vida e da sua carreira: 20 aos 34, 35 aos 49, e 50 aos 64 anos de idade.

A literatura sobre os efeitos da idade nas atitudes, comportamentos e bem-estar dos trabalhadores, na maioria das vezes, compara explícita e implicitamente os trabalhadores mais velhos e os trabalhadores mais jovens. Porém, muitas vezes, há diferenças de estudo para estudo, relativamente às idades dos trabalhadores considerados mais velhos e dos trabalhadores considerados mais novos. A operacionalização da idade nestes grupos de trabalhadores não é homogénea na literatura, apresentando algumas incongruências. Este fato poderá ser responsável por alguns dos efeitos mistos encontrados. Steiber (2013) considera que a definição de trabalhadores idosos varia entre países e contextos. A literatura da saúde ocupacional refere que os trabalhadores entre os 45/ 50 anos podem ser considerados idosos (Ilmarinen, 2001). Por seu lado, Kooij e colegas (2008) e *de* Lange e colegas (2006) consideram que o termo idoso pode referir-se a trabalhadores entre os 40 e os 75 anos de idade.

No presente estudo, comparamos os trabalhadores de grupos etários distintos, explicitando que o grupo dos trabalhadores jovens se refere a indivíduos com idades

compreendidas entre os 20 e os 34 anos de idade, enquanto que o grupo dos trabalhadores idosos se refere aos indivíduos com idades compreendidas entre os 50 e os 64 anos de idade. Para além disso, consideramos um terceiro grupo etário, correspondente aos trabalhadores de meia-idade: indivíduos que se situam entre os 35 e os 49 anos de idade. Logan, Ward e Spitze (1992) consideram que a meia-idade é o período em que ocorre a transição entre a juventude e a velhice. Porém, as fronteiras que separam esta faixa etária não são claras na literatura.

Uma proporção significativa da população ativa encontra-se na meia-idade, sendo esta uma fase do ciclo de vida marcada por muita diversidade (Lachman, 2004). Assim, caracteriza-se por ser um período complexo de desempenho de múltiplos papéis e de gestão de exigências conflitantes, onde se registam algumas experiências comuns, que variam no seu conteúdo e na forma de lidar com estes papéis. Além do desempenho de múltiplos papéis, destaca-se o equilíbrio das responsabilidades entre a família (e.g. importância de cuidar dos outros – filhos, pais, colegas, amigos) e o trabalho (e.g. consideração da carreira profissional e necessidade de dar significado ao trabalho), as mudanças físicas (e.g. início do surgimento de problemas físicos) e as mudanças psicológicas (e.g. melhoria da regulação emocional e da autoeficácia percebida) e sociais (Lachman, 2004).

Podemos ver a meia-idade como um período onde se nota uma grande variabilidade em termos de ganhos e perdas. Por um lado, podemos ter um pico de funcionamento, descrevendo-se os indivíduos como mais competentes, mais responsáveis, com mais conhecimentos e mais poder (Lachman, Ziff, & Spiro, 1994). Por outro lado, este poderá ser um período caracterizado por crises, nos domínios sociais, psicológicos e físicos. Um conjunto de questões importantes e exigências surgem na meia-idade. Este período representa, em simultâneo, um papel preparatório de transição para a velhice e uma oportunidade de ajustamento aos novos desafios. Assim, esta é uma fase onde os indivíduos avaliam aquilo que alcançaram e olham para o futuro, procurando determinar o que vem a seguir ou o que falta ser feito, colocando-se a ênfase neste último ponto (Lachman, 2004, p. 310).

De acordo com Kanfer e Ackerman (2004), por volta da meia-idade ocorre uma reorganização da personalidade e do afeto dos indivíduos. Este período caracteriza-se pela emergência das motivações do trabalho associadas à providência de apoio emocional aos outros, maior uso de estratégias de controlo emocional e preferência por transações caracterizadas pela afetividade positiva, pela proteção do autoconceito e pela afirmação da identidade.

Sendo este um grupo etário com características que o distinguem dos trabalhadores jovens e dos trabalhadores idosos, bem como um grupo etário pouco estudado na literatura do

comportamento organizacional, neste trabalho tentaremos perceber as distinções existentes entre este e os restantes no que concerne à satisfação e aos valores do trabalho. Note-se que, ainda muito recentemente (Maio de 2013), num número especial do *European Journal of Work and Organizational Psychology* (EJWOP) acerca da investigação sobre idade e trabalho, em todos os artigos se comparavam os trabalhadores novos (younger workers) e os trabalhadores idosos (older workers), omitindo-se os trabalhadores de meia-idade.

Em suma, nós iremos apresentar três grupos etários com significado, sendo que a fixação do intervalo de idades tem por base a investigação desenvolvida por *de Lange* e colegas (2006). Para estudar a relação entre as características do trabalho e os indicadores de saúde mental, estes autores examinaram três grupos etários, constituídos por: trabalhadores jovens (menos de 35 anos), trabalhadores de meia-idade (35 aos 50 anos) e trabalhadores idosos (mais de 50 anos). Ainda baseados na investigação desenvolvida pelo Instituto Nacional de Estatística [INE] (2010a), optámos por incluir na nossa amostra apenas indivíduos com mais de 20 anos. Segundo esta entidade, a saída da escola constitui-se como um indicador da entrada no mercado de trabalho, visto que a percentagem de jovens que trabalha durante o seu percurso escolar é muito baixa (4,6% para os jovens entre os 15 e os 19 anos de idade).

### **Satisfação no Trabalho ao Longo da Vida**

O bem-estar engloba aspetos múltiplos e de natureza diversa, nomeadamente aspetos mais cognitivos como a percepção e a avaliação que os indivíduos fazem em relação a eles próprios e às suas vidas – satisfação com a vida – ou aspetos afetivo-emocionais (Caetano & Silva, 2011; Lima & Novo, 2006). O termo bem-estar subjetivo refere-se à avaliação que as pessoas fazem das suas vidas, incluindo julgamentos cognitivos da satisfação com a vida e, também, uma avaliação afetiva dos seus estados emocionais (Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999). Assim, para além dos julgamentos globais da satisfação com a vida, o bem-estar subjetivo inclui as respostas emocionais das pessoas e as satisfações com domínios específicos como sejam o trabalho ou a família (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999).

Tendo em consideração o domínio mais específico do trabalho, Judge e Klinger (2007) consideram que a satisfação no trabalho é uma atitude que interage com aspetos cognitivos, afetivos e comportamentais do trabalho e da vida extra trabalho. Assim, Judge, Hulin e Dalal (2009) consideram que a satisfação no trabalho é uma resposta psicológica multidimensional ao trabalho, que possui uma componente cognitiva (i.e. avaliativa) e uma componente afetiva (i.e. emocional). De acordo com estes autores, a satisfação no trabalho refere-se a uma

avaliação interna da favorabilidade do trabalho, sendo esta avaliação revelada através da externalização (i.e. verbalizada) ou internalização (i.e. sentida) da resposta emocional, num contínuo entre bom-mau ou positivo-negativo.

Por sua vez, Weiss (2002) define a satisfação no trabalho como uma atitude que possui um julgamento avaliativo positivo ou negativo sobre o trabalho ou sobre determinada situação no trabalho. Neste sentido, o autor considera que a satisfação no trabalho é constituída por três constructos separados, nomeadamente julgamentos avaliativos sobre o trabalho, experiências afetivas no trabalho e crenças sobre o trabalho (Weiss, 2002). Ilies e Judge (2004) consideram que a satisfação no trabalho é um constructo atitudinal que reflete a avaliação de cada um acerca do seu trabalho, assim, é um estado avaliativo que deve explicar a covariação entre as variáveis de *input* de trabalho (i.e. as situações) e os *outputs* (i.e. os comportamentos).

A satisfação no trabalho é uma variável atitudinal que reflete a forma como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho no geral ou em relação a alguns aspetos específicos (Spector, 1996), sendo esta avaliação influenciada também pela personalidade dos trabalhadores (Judge & Larsen, 2001). Nesta linha, Truxillo *et al.* (2012) definem a satisfação no trabalho como uma reação afetiva que os indivíduos têm em relação ao seu trabalho, no geral, ou sobre diferentes facetas do trabalho, como as condições de trabalho, pagamento e supervisores. Assim, a satisfação no trabalho surge como um conceito global que engloba várias facetas, sendo comum dividir este constructo em elementos intrínsecos (e.g. satisfação com os colegas, supervisores e com o trabalho em si) e elementos extrínsecos (e.g. satisfação com a remuneração e com a promoção) (Judge, Parker, Colbert, Heller, & Ilies, 2001).

Depois de apresentarmos estas definições consideramos pertinente começar por apresentar algumas investigações desenvolvidas no âmbito do bem-estar geral, para de seguida nos focarmos no contexto de trabalho. De acordo com o *Hedonic Treadmill Model* (Brickman, & Campbell, 1971), os bons e os maus momentos afetam a felicidade temporariamente, mas as pessoas rapidamente se adaptam, voltando à neutralidade hedónica. Porém, algumas pesquisas mostraram que apesar do bem-estar ser tendencialmente homeostaticamente regulado e de a maioria das pessoas se adaptar aos acontecimentos de vida significativos, regressando à sua linha de base no que respeita ao bem-estar, por vezes tal não acontece. Deste modo, alguns indivíduos alteram a sua linha de base, o que significa que os níveis de satisfação com a vida se alteram para algumas pessoas (e.g. Diener, Lucas, & Scollon, 2006; Fujita, & Diener, 2005; Lucas, Clark, Georgellis, & Diener, 2003, 2004). Por outro lado, alguns estudos mostraram que a satisfação com a vida tem uma distribuição em

forma de U no que se refere à idade. Nesse sentido, Blanchflower e Oswald (2008) propuseram que a satisfação com a vida num indivíduo típico registra o seu mínimo na meia-idade, ou seja, no final dos 30 anos e início dos 50 anos nos Estados Unidos da América e aos 40 anos na Europa, o que é similar na Europa de Leste, América Latina e Ásia.

Neste momento, ainda está por clarificar se estas mudanças longitudinais no bem-estar geral têm um padrão semelhante no que respeita à satisfação no trabalho. No entanto, sabemos que o trabalho é central na definição da identidade própria da maioria das pessoas (Lachman, 2004; Judge & Klinger, 2007) e que, por isso, o estudo do bem-estar subjetivo não poderá estar completo se não tivermos em consideração o bem-estar no trabalho (Judge & Klinger, 2007).

Neste sentido, algumas investigações têm sugerido que a satisfação no trabalho aumenta com a idade (Quadro 1.1). Assim, os colaboradores mais velhos apresentam níveis mais elevados de satisfação no trabalho do que os mais jovens (e.g. Glenn, Taylor, & Weaver, 1977; Ng & Feldman, 2010; White & Spector, 1987; Wright & Hamilton, 1978).

Glenn e colegas (1977) recorreram ao *General Social Surveys* de 1972, 1973 e 1974 (Estados Unidos da América) para avaliar a satisfação no trabalho. Os resultados sugerem a existência de uma relação linear positiva entre a idade e a satisfação no trabalho. Do mesmo modo, Wright e Hamilton (1978), após a análise dos dados referentes a trabalhadores americanos que responderam ao *Quality of Employment Survey* (1972-1973), mostraram, também, a existência de uma relação linear positiva entre a idade e a satisfação no trabalho. Ambas as investigações utilizaram apenas um item para operacionalizar a satisfação no trabalho, tal como acontece no nosso estudo.

Também nos Estados Unidos da América, White e Spector (1987) examinaram os dados referentes ao *Job Satisfaction Survey*, para concluir que a satisfação no trabalho aumenta com a idade. No entanto, ao invés dos dois primeiros estudos mencionados, estes autores utilizaram uma escala para operacionalizar a satisfação no trabalho. Mais recentemente, Ng e Feldman (2010) analisaram 802 estudos, realizados até 2009, e referentes à relação entre a idade e a satisfação no trabalho. Esta meta-análise aponta, também, para uma relação linear positiva entre a idade e a satisfação no trabalho, sendo esta de fraca magnitude (.18).

Em suma, as investigações mencionadas mostraram-nos que existe uma correlação positiva entre a idade e a satisfação no trabalho. Assim, os autores avançam com algumas explicações para o fato de os trabalhadores jovens apresentarem níveis mais baixos de satisfação no trabalho, em comparação com os restantes trabalhadores.

Gleen e colegas (1977) consideram que, no caso dos homens, as recompensas no trabalho aumentam com a idade o que poderá contribuir para as variações na satisfação no trabalho. Por outro lado, Wright e Hamilton (1978) consideram que as pessoas mais velhas apresentam níveis mais elevados de satisfação no trabalho porque têm melhores empregos. Assim, os jovens parecem estar menos satisfeitos, em contexto de trabalho, devido ao tipo de empregos disponíveis para eles. Ng e Feldman (2010), por sua vez, sugerem que o aumento nos níveis de satisfação no trabalho com a idade poderá estar associado ao fato de os trabalhadores mais velhos experienciarem menos atitudes negativas do que atitudes positivas, apresentando atitudes mais favoráveis em relação ao trabalho.

No sentido oposto, outras investigações têm mostrado que a relação entre a idade e a satisfação no trabalho apresenta uma distribuição em forma de U (Quadro 1.1). Ou seja, a satisfação no trabalho regista um valor mais baixo na meia-idade, voltando a aumentar a partir daí (e.g. Clark *et al.*, 1996; Gazioglu & Tansel, 2006; Warr, 1992).

Em 1992, Warr utiliza uma escala de seis itens para medir o bem-estar ocupacional de 1686 trabalhadores britânicos. Warr (1992), ao contrário dos estudos anteriormente mencionado e, também, do nosso, operacionaliza a satisfação no trabalho através de uma dimensão emocional. Os resultados desta investigação apontam para uma relação em forma de U entre a idade e os estados emocionais no trabalho, apresentando um valor mínimo na meia-idade. O autor sugere que estes resultados poderão ser explicados devido a um efeito às diferenças perante o emprego, dependendo da idade dos indivíduos.

Clark e colegas (1996), num estudo com 5192 trabalhadores britânicos, que responderam ao *British Household Panel Study* (BHPS, 1991), também verificaram que a relação entre a idade e a satisfação no trabalho apresenta uma distribuição em forma de U. O valor mais baixo regista-se aos 31 anos de idade, no entanto quando os autores têm em consideração variáveis de controlo como o sexo e o estado civil o valor mínimo situa-se nos 36 anos de idade. Por outro lado, o valor mais elevado de satisfação no trabalho regista-se no grupo de indivíduos com mais de 60 anos. Clark e colegas (1996) sugerem que os trabalhadores mais jovens podem ter níveis mais elevados de satisfação no trabalho, por um lado, devido à novidade da sua situação e, por outro lado, como os níveis de desemprego são tão elevados eles sentem-se satisfeitos por terem um trabalho, ao contrário dos outros. Com a experiência no mercado de trabalho, os trabalhadores começam a formar outros julgamentos. Assim, no caso da meia-idade, o aumento das expectativas de encontrar um emprego atrativo e a comparação do trabalho atual com as expectativas iniciais pode levar à diminuição dos níveis de satisfação no trabalho. Por fim, Clark e colegas (1996) consideram que os

trabalhadores mais idosos apresentam níveis mais elevados de satisfação no trabalho devido, por um lado, ao fato de serem melhor remunerados. Por outro lado, estes trabalhadores atribuem menor importância à comparação entre as suas expectativas iniciais e aquilo que têm atualmente.

Do mesmo modo, num estudo de Gazioglu e Tansel (2006), com 2840 trabalhadores britânicos que, em 1997, responderam ao *Workplace Employee Survey*, verificou-se, também, uma relação em forma de U entre a idade e a satisfação no trabalho. Assim, a satisfação com a influência sobre o trabalho regista um valor mínimo aos 33 anos. Por sua vez, a satisfação com o montante da remuneração apresenta o valor mínimo aos 36 anos. Já a satisfação com o sentimento de realização é mais baixa aos 22 anos, aumentando a partir daí. Por fim, a satisfação com o respeito recebido dos supervisores apresenta o valor mais baixo aos 28 anos. Em média, os valores mais elevados de satisfação registam-se nos trabalhadores com mais de 60 anos. Gazioglu e Tansel (2006) sugerem que os trabalhadores jovens podem sentir-se mais satisfeitos no trabalho porque têm menos experiência no mercado de trabalho, tendo mais dificuldades em comparar o seu trabalho atual. Assim, com o aumento da experiência surgem melhores julgamentos das condições de trabalho, o que leva à diminuição da satisfação no trabalho na meia-idade. Quanto aos trabalhadores mais velhos, devido à falta de escolhas alternativas estes podem ter reduzido as suas aspirações. Acresce que os trabalhadores idosos que não estão satisfeitos poderão deixar o mercado de trabalho ou poderão encontrar outra alternativa mais satisfatória, assim, permanecem aqueles que estão satisfeitos no trabalho.

Nas três investigações mencionadas anteriormente, podemos verificar que, apesar de ambas apresentarem uma relação em forma de U entre a idade e a satisfação no trabalho, o ponto mínimo encontrado para esta satisfação é divergente. Isto poderá dever-se ao fato de as variáveis utilizadas para operacionalizar a “satisfação no trabalho” serem diferentes. Assim, uns investigadores estão a testar aspetos cognitivos (Clark *et al.*, 1996) outros aspetos emocionais (Warr, 1992) e outros ainda aspetos específicos da satisfação no trabalho (Gazioglu & Tansel, 2006). Assim, poderá não ser possível compararmos os resultados encontrados nestes estudos. Neste trabalho, nós iremos operacionalizar a satisfação no trabalho através de um aspeto cognitivo (um item). Além disso, Clark e colegas (1996), tal como Warr (1992) e, posteriormente, Gazioglu e Tansel (2006) utilizam grupos etários sem significado, enquanto nós teremos em atenção três grupos etários referentes a fases de desenvolvimento distintas.

Quadro 1.1

*Satisfação no trabalho*

<b>Autores</b>	<b>Operacionalização da satisfação no trabalho</b>	<b>Operacionalização da idade</b>	<b>Amostra</b>	<b>Resultados</b>
Glenn <i>et al.</i> , 1977	Um item: “No geral, quão satisfeito está com o seu trabalho?”	Variável contínua; trabalhadores com mais de 18 anos.	1541 trabalhadores americanos; <i>General Social Surveys</i> (1972, 1973 e 1974).	Relação linear positiva entre a idade e a satisfação no trabalho.
Wright, & Hamilton, 1978	Um item: “No geral, quão satisfeito pode dizer que está com o seu trabalho?”	16-19 anos; 20-29 anos; 30-39 anos; 40-59 e mais de 60 anos; também tratada como variável contínua.	Quality of Employment Survey (1972-1973); amostra constituída apenas por homens entre os 16 e os 64 anos de idade (EUA).	Relação linear positiva entre a idade e a satisfação no trabalho.
White & Spector, 1987	<i>Job Satisfaction Survey</i> (JSS, Spector, 1985) – mede a satisfação global no trabalho.	Variável contínua; trabalhadores entre os 23 e os 73 anos.	496 gestores da Flórida.	Relação linear positiva entre a idade e a satisfação no trabalho.
Warr, 1992	Estados emocionais no trabalho - Job anxiety-contentment e job depression-enthusiasm.	18-19 anos; 20-24 anos; 25-29 anos; 30-34 anos; 35-39 anos; 40-44 anos; 45-49 anos; 50-54 anos e 60-64 anos; também tratada como variável contínua.	1686 trabalhadores britânicos.	Relação em forma de U entre a idade e os estados emocionais no trabalho.
Clark <i>et al.</i> , 1996	Um item: “No geral, quão satisfeito está com o seu trabalho atual?”	16-19 anos; 20-29 anos; 30-39 anos; 40-49 anos; 50-59 anos e mais de 60 anos; também tratada como variável contínua.	5192 trabalhadores britânicos; <i>British Household Panel Study</i> [BHPS] 1991.	Relação em forma de U entre a idade e a satisfação no trabalho (valor mínimo aos 31 anos).
Gazioglu, & Tansel, 2006	Quatro medidas da satisfação no trabalho: satisfação com a influência sobre o trabalho; satisfação com o montante da remuneração; satisfação com o sentimento de realização; satisfação com o respeito recebido dos supervisores.	Menos de 20 anos; 20-24 anos; 25-29 anos; 30-39 anos; 40-49; 50-59 anos e mais de 60 anos; tratada também como variável contínua.	28240 trabalhadores britânicos; <i>Workplace Employee Relations Survey</i> , 1997.	Relação em forma de U entre a idade e a satisfação com a influência sobre o trabalho (mínimo: 33 anos), com o montante da remuneração (mínimo: 36 anos), com o sentimento de realização (mínimo: 22 anos) e com o respeito recebido dos supervisores (mínimo: 28 anos).
Ng, & Feldman, 2010	Meta-análise para examinar a relação entre a idade e as atitudes no trabalho, inclusive a satisfação geral no trabalho.	Variável contínua.	802 estudos que foram realizados até 2009.	Relação linear positiva entre a idade e a satisfação no trabalho.

Em suma, o último estudo efetuado foi realizado no final do século XX (Quadro 1.1), com dados de 1997. Enquanto que nosso estudo usa dados de 2005 e de 2010, portanto mais atuais no tempo histórico. Para além disso, os estudos anteriores foram todos realizados na Grã-Bretanha ou nos Estados Unidos. Em Portugal, Lima e Novo (2006) estudaram os níveis de bem-estar subjetivo e social, em países europeus, recorrendo, também, ao *European Social Survey* (ESS 2004). No entanto, julgamos que o nosso trabalho será o primeiro a estudar especificamente a satisfação no trabalho e os valores do trabalho recorrendo a uma amostra portuguesa.

Visto que os dados anteriores sobre a satisfação no trabalho e a sua relação com a idade são mistos e referentes apenas à população anglo-saxónica, neste estudo pretendemos responder à seguinte questão de investigação: Será que há diferenças na satisfação no trabalho em pessoas de diferentes grupos etários? Desta forma, o nosso primeiro objetivo específico é verificar se existem diferenças nos níveis de satisfação no trabalho entre os indivíduos pertencentes aos grupos etários dos 20 aos 34 anos, dos 35 aos 49 anos e dos 50 aos 64 anos.

Neste trabalho faremos uso de algumas abordagens teóricas do desenvolvimento ao longo do ciclo de vida, como seja a Teoria da Seletividade Socioemocional (TSSE, Carstensen, 1995, 2006; Carstensen, Isaacowitz, & Charles, 1999) para a compreensão dos níveis de satisfação no trabalho e dos valores do trabalho ao longo da vida ativa dos trabalhadores. Assim, de acordo com a TSSE há mudanças motivacionais relacionadas com a idade no que respeita aos objetivos sociais que as pessoas selecionam e tentam alcançar. A percepção do tempo que resta de vida, associado à idade cronológica, desempenha um papel fundamental na forma como as pessoas planeiam e implementam os seus objetivos e as suas decisões individuais a curto e a longo prazo, tendo implicações nas emoções, na cognição e na motivação dos indivíduos.

A investigação desenvolvida por Carstensen, Pasupathi, Mayr e Nesselroade (2000) demonstrou que as pessoas mais velhas experienciam emoções positivas com a mesma frequência que as mais jovens, sendo que a partir dos 60 anos de idade, aproximadamente, experienciam menos emoções negativas nas suas vidas quotidianas. Por sua vez, Carstensen *et al.* (2011) desenvolveu uma investigação com 184 participantes, entre os 18 e os 91 anos de idade, os quais reportavam os seus estados emocionais cinco vezes por dia, durante uma semana, sendo este procedimento repetido cinco e dez anos mais tarde. Os resultados indicam que a idade está associada a um bem-estar emocional mais positivo, com maior estabilidade emocional e mais complexidade (i.e. coocorrência de emoções positivas e negativas). Ou seja, de acordo com os autores, verifica-se uma melhoria global no bem-estar emocional com a

idade, sugerindo que, com o aumento da idade, as experiências emocionais se tornam mais estáveis.

Carstensen et al. (2011) referem ainda a possibilidade de as pessoas mais velhas terem teorias implícitas acerca da satisfação. Estas teorias influenciam positivamente a sua avaliação global sobre os seus estados subjetivos, independentemente das suas experiências objetivas (p. 22). Por exemplo, as pessoas mais velhas recordam o passado de forma mais positiva do que as mais novas. Mather e Carstensen (2005), sugerem que este efeito de positividade em adultos mais velhos se deve a mecanismos de regulação de emoções bem como a mecanismos de controlo cognitivo que aumentam a saliência da informação positiva e diminuem a saliência da informação negativa.

Assim, focalizando-nos no domínio específico da vida do indivíduo no trabalho poderemos pensar que a vivência de mais emoções positivas do que emoções negativas neste contexto possa também estar associada a níveis mais elevados de satisfação no trabalho, em indivíduos com mais idade.

De forma semelhante, a Teoria da Otimização Seletiva e Compensação (Baltes & Baltes 1990; Baltes, 1997; Baltes, Staudinger, & Lindenberger, 1999) defende que as pessoas tendem a selecionar e a investir, ao longo do tempo, em objetivos e ambientes que lhes permitam minimizar as perdas associadas com a idade e otimizar os seus ganhos. Assim, será de esperar que ao longo do tempo os indivíduos construam oportunidades no seu trabalho e invistam recursos de forma a se sentirem mais satisfeitos e motivados e a otimizarem o seu bem-estar no trabalho. Em conformidade, faz sentido então equacionar a hipótese de que os indivíduos mais idosos se sintam mais satisfeitos com o seu trabalho quando comparados com os trabalhadores mais novos ou de meia-idade.

Em suma, tendo em consideração os dados empíricos mencionados e a TSSE, esperamos que os trabalhadores idosos apresente níveis de satisfação no trabalho mais elevado, em comparação com os outros grupos etários.

H1: Os trabalhadores que têm entre 50 e 64 anos têm níveis de satisfação no trabalho superiores aos trabalhadores mais novos (20-34 anos) e aos trabalhadores de meia-idade (35-49 anos).

### **Valores do Trabalho ao Longo da Vida**

Elizur (1984) define um valor do trabalho como dizendo respeito à importância que os indivíduos atribuem a um determinado resultado obtido em contexto organizacional. Já Dose (1997) define os valores do trabalho como padrões usados para avaliar o trabalho ou o

ambiente de trabalho, através das quais os indivíduos distinguem o que é correto e avaliam a importância das suas preferências.

Os valores do trabalho representam a expressão cognitiva das várias necessidades e objetivos que o indivíduo tenta satisfazer através do seu trabalho. De acordo com Lyons, Higgins e Duxbury (2010), “os valores do trabalho respondem à questão sobre o que é importante para os indivíduos na sua vida laboral” (p. 971). Neste sentido, Dose (1997) propõe que os valores do trabalho variam ao longo de duas dimensões, nomeadamente uma dimensão moral (alguns valores expressam um padrão que distingue se alguma coisa está correta ou errada, enquanto outros valores podem ser simplesmente preferências para as quais não há uma valorização esperada) e o grau de consenso social em relação à importância ou desejabilidade de um valor particular.

Vários autores enfatizaram a função motivacional dos valores do trabalho (Feather, 1982; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Locke, 1991; Super, 1962). Porém, de acordo com Elizur e Shye (1990), os valores do trabalho estão relacionados com a motivação, mas são distintos desta. A motivação é um constructo mais lato abrangendo as necessidades (conscientes e inconscientes) do indivíduo, os objetivos, a valência dos resultados do trabalho, as expectativas associadas e as instrumentalidades percebidas. Por seu turno, os valores do trabalho são mais específicos e dizem respeito à importância que o indivíduo atribui aos resultados que obtém no seu trabalho (Sagie, Elizur, & Koslowsky, 1996).

De acordo com Lyons e colegas (2010, pp. 972-973), apesar de terem vindo a ser apresentadas variadíssimas tipologias dos valores do trabalho na literatura, parece haver um consenso em categorizar os valores do trabalho em valores intrínsecos, ou cognitivos, e valores do trabalho extrínsecos, ou instrumentais. Enquanto os primeiros dizem respeito a valores como ter um trabalho interessante, desafiador, variado e que seja estimulante do ponto de vista intelectual; os segundos dizem respeito a aspetos materiais do trabalho, como sejam os relativos ao salário e benefícios recebidos, bem como à segurança do vínculo laboral. Estes autores acrescentam ainda outros dois tipos de valores do trabalho: valores sociais/ altruístas (i.e. dizem respeito às relações com os colegas, os supervisores ou outros atores organizacionais e envolvem o desejo de ajudar os outros e de dar um contributo à sociedade) e valores associados ao prestígio (i.e. relacionados com o estatuto, com a capacidade de influenciar e com o poder).

De acordo com a literatura, os valores são aprendidos a partir dos pais, dos professores e dos pares e podem ser modificados com base na experiência de vida dos indivíduos. Assim, a importância dos valores pode mudar ao longo do tempo e das situações vividas pelo indivíduo

(Schulenberg, Vondracek, & Nesselroade, 1988). De acordo com Caetano, Tavares e Reis (2003, p.136), a mudança nos valores do trabalho advém, mais do que da substituição do sistema de valores, da alteração das suas importâncias relativas. Ainda, de acordo com Krau (1989), os perfis de valores de um indivíduo podem mudar em termos da sua idade ou do seu estatuto socioeconómico. Porém, Sagie *et al.* (1996) sugerem que é provável que a idade não tenha um impacto direto nos valores do trabalho, mas aja como um *proxy* de determinados papéis sociais e societais que o indivíduo desempenha ao longo da sua vida, da sua socialização, bem como das suas expectativas. De fato, segundo Super (1980), as necessidades e os valores dos indivíduos dependem dos papéis que estes desempenham nas várias fases da sua vida. Truxillo e Fracaroli (2013), na sua introdução a um número especial do *European Journal of Work and Organizational Psychology* sobre “Research themes on age and work”, sublinharam a ideia de que “o lugar onde o trabalhador se encontra no ciclo de vida pode ser importante para perceber a sua motivação no trabalho e aquilo que ele/ a quer do seu trabalho” (p. 249).

A literatura tem revelado que, à medida que as pessoas vão envelhecendo, registam-se mudanças significativas no seu autoconhecimento, nas suas experiências emocionais, na forma como processam a informação (Salthouse, 2012a, 2012b), nos padrões de motivação social (Carstensen, 1995, 2006), nos objetivos que fixam para as suas vidas (Ebner, Freund, & Baltes, 2006) e nas estratégias que utilizam para lidar com os problemas (Charles, & Carstensen, 2008; Heckhausen, & Schulz, 1993, 1995, 1999; Brandtstädter, Rothermund, & Schmitz, 1998). Faz sentido pensar que estas mudanças, vistas no seu todo, podem afetar, por um lado, a forma como os trabalhadores desenvolvem expectativas em relação à satisfação no trabalho e, por outro lado, os aspetos que os indivíduos valorizam em contexto laboral e que os motivam no trabalho.

De fato, a Teoria da Seletividade Socioemocional assenta no pressuposto de que a percepção do tempo que os indivíduos têm desempenha um papel fundamental na seleção e priorização que estes fazem dos seus objetivos, tendo, por isso, consequências emocionais, cognitivas e motivacionais (Carstensen *et al.*, 1999). De acordo com esta teoria, existem duas grandes categorias funcionais no que concerne à motivação social: a motivação associada à aquisição de conhecimento e a motivação relacionada com a regulação de emoções. Assim, a TSSE afirma que, por um lado, quando o tempo é percebido como sendo de duração indeterminada, os indivíduos dão prioridade aos objetivos aquisitivos direcionados para a aprendizagem, ou seja, relacionados com a obtenção de conhecimento e de nova informação. Por outro lado, quando o tempo é percebido como sendo limitado as pessoas focam-se no

presente (em vez de se focarem no passado ou no futuro) e os objetivos afetivos e emocionais (associados à atribuição de significado e de sentido à vida, à procura de intimidade emocional e ao estabelecimento de suporte e vinculação social) ganham primazia (Carstensen *et al.*, 1999; Fung, & Carstensen, 2004; Truxillo *et al.*, 2012).

Sendo a idade um “indicador da passagem do tempo” (Carstensen *et al.*, 1999, p. 165) que está negativamente associada com o tempo de vida do indivíduo (*ib idem*, p. 166), é de esperar que hajam padrões motivacionais distintos associados a diferentes grupos etários. Apesar da TSSE ser uma teoria geral da motivação social pareceu-nos fazer sentido usá-la, a par de outros autores (Kooij *et al.*, 2011; Ng & Feldman, 2010; Truxillo *et al.*, 2012), para compreender as diferenças na satisfação no trabalho que indivíduos de grupos etários distintos pudessem ter bem como aquilo que valorizam em contexto laboral e de como isso pode mudar ao longo da vida. Concomitantemente, prevemos que os trabalhadores mais novos valorizem os aspetos do trabalho associados à obtenção de informação e conhecimento (e.g. oportunidade de formação) e os comportamentos aquisitivos (e.g. ter iniciativa própria) e de desenvolvimento de carreira (e.g. oportunidades de promoção), enquanto que os trabalhadores mais velhos valorizem sobretudo os aspetos do trabalho que lhes permitam uma melhor regulação emocional e a atribuição de sentido às suas vidas (e.g. valorizando a harmonização entre o trabalho e a família).

De modo a estudar a relação entre a idade e os valores do trabalho tem vindo a ser realizadas algumas investigações (Quadro 1.2). A investigação desenvolvida por Wright & Hamilton (1978), e já referida na secção referente à satisfação no trabalho, mostrou que os trabalhadores valorizam aspetos diferentes do trabalho de acordo com a sua idade. Assim, os trabalhadores mais velhos valorizam mais a liberdade e a autonomia no trabalho. Acresce que a importância atribuída à segurança no trabalho, receber bons benefícios e ter horas de trabalho convenientes aumenta com a idade. Enquanto que os trabalhadores com menos de 30 anos atribuem maior importância às oportunidades de promoção e de progressão na carreira. Estes resultados enquadram-se na TSSE, assim os trabalhadores mais novos atribuem uma maior importância a objetivos direcionados para o futuro e relacionados com a aquisição de conhecimento e com o desenvolvimento da sua carreira (promoção e progressão na carreira), enquanto que os trabalhadores mais velhos estão mais centralizados no presente e em objetivos afetivo-emocionais.

Por sua vez, Cherrington, Condie e England (1979) consideram que os valores do trabalho são adquiridos através do processo de socialização. Assim, os resultados da investigação desenvolvida por estes autores indicam que, comparativamente aos trabalhadores

mais velhos, os trabalhadores mais jovens colocam maior ênfase na importância do dinheiro, na importância dos amigos comparativamente ao trabalho e atribuem uma maior saliência ao bem-estar em alternativa ao trabalho. Por sua vez, os trabalhadores mais velhos atribuem maior destaque à importância moral do trabalho e apresentam níveis mais elevados de orgulho no trabalho. No geral, os resultados encontrados por Cherrington e colegas (1979) confirmam a TSSE, no entanto seria de esperar que fossem os trabalhadores mais idosos a atribuir maior importância aos amigos, em relação ao trabalho (objetivo afetivo-emocional).

Já em 1983, Rhodes tinha realizado uma meta-análise (185 estudos) com o intuito de examinar as diferenças relacionadas com a idade nos valores, nas necessidades e nas preferências de trabalho. Os resultados mostraram um aumento da necessidade de segurança e de afiliação com a idade, tal como a preferência por características externas do trabalho e por ter colegas e supervisores como amigos. Por sua vez, regista-se um decréscimo na necessidade de auto-atualização e de crescimento com a idade. Estes resultados podem ser interpretados à luz da TSSE, confirmando as suas proposições. Assim, os trabalhadores mais velhos parecem preferir os aspetos sócio-emocionais, em detrimento da aquisição de novos conhecimentos.

A investigação desenvolvida por van der Velde, Feij e Emmerik (1998), entre 1987 e 1991, revelou que os valores do trabalho, especialmente os valores intrínsecos, tornam-se mais importantes com a idade, sendo que se registam maiores mudanças no grupo etário mais jovem. Os autores consideram que estas mudanças nos valores do trabalho são mais afetadas pelo envelhecimento, crescimento e maturação do que por uma tendência social. Mas note-se, porém, que estes autores analisaram apenas os valores de jovens trabalhadores, tendo comparado indivíduos com 18, 22 e 26 anos de idade. Pelo que, na nossa opinião, mais do que efeitos de idade, provavelmente os resultados refletem efeitos do processo de socialização no trabalho.

Kanfer e Ackerman (2004) sugerem que à medida que os trabalhadores envelhecem, o impacto dos valores de realização e a abertura à mudança parecem diminuir. Por outro lado, os valores relacionados com a promoção de afetos positivos e com a proteção do autoconceito aumenta com a idade. Ainda de acordo com estes autores, os trabalhadores mais velhos atribuem menos importância à promoção, em comparação com aqueles que estão em início de carreira.

De Lange e colegas (2006) analisaram os dados referentes ao *TAS Survey* 2002 e 2004 e concluíram que os trabalhadores idosos (mais de 50 anos) reportaram uma maior importância atribuída às responsabilidades de trabalho comparando com os outros grupos (jovens e de

meia-idade). Por sua vez, os trabalhadores jovens (menos de 35), como a TSSE preconiza, valorizaram mais a aprendizagem ou a possibilidade de crescimento quando comparados com os trabalhadores mais velhos. Já os trabalhadores de meia-idade (35 aos 50 anos) reportam uma maior importância atribuída à família comparando com o grupo dos trabalhadores mais jovens.

Por fim, a meta-análise desenvolvida por Kooij e colegas (2011) compreendeu 86 estudos realizados entre 1970 e 2009. Os autores optaram por categorizar os participantes em três grupos etários: menos de 36 anos, 36 aos 40 anos e mais de 40 anos de idade. Os resultados mostraram que a importância atribuída aos valores de crescimento intrínsecos (e.g. aprendizagem e conhecimento) aumenta com a idade. Por outro lado, existe uma relação negativa entre a idade e a importância atribuída aos valores de crescimento extrínsecos (e.g. formação e progressão na carreira). Observou-se, ainda, que não existem diferenças entre os grupos etários no que diz respeito aos valores sociais intrínsecos relacionados com os esforços a favor da comunidade (como sejam o trabalho com outros ou ajudar outros). Porém, no que concerne aos valores sociais extrínsecos associados ao estatuto (e.g. reconhecimento e prestígio) a sua centralidade diminui com a idade. No que diz respeito aos valores sociais, à luz da TSSE, surgiu um resultado inesperado: as relações com os colegas revelaram-se como sendo mais valorizados pelos trabalhadores mais novos. Kooij e colegas (2011) sugerem que este resultado se pode dever a duas razões. Por um lado, o contexto organizacional pode não ser o contexto privilegiado para o estabelecimento de relações e interações sociais para os trabalhadores mais velhos. Por outro lado, o fato de para estes trabalhadores a sua saída da organização estar mais próxima e saliente o que pode reduzir a atratividade do desenvolvimento interações emocionais satisfatórias com os seus colegas (p. 214). Relativamente aos valores intrínsecos associados à segurança no trabalho, como sejam a estabilidade do emprego, os resultados da meta-análise revelam que a sua importância aumenta com a idade. Por sua vez, os valores de segurança extrínsecos (e.g. salário e benefícios) são mais valorizados pelos trabalhadores mais novos.

## Quadro 1.2

*Valores do trabalho*

<b>Autores</b>	<b>Operacionalização dos valores do trabalho</b>	<b>Operacionalização da idade</b>	<b>Amostra</b>	<b>Resultados</b>
Wright, & Hamilton, 1978	Itens referentes à importância atribuída pelos participantes às características do seu trabalho.	16-19 anos; 20-29 anos; 30-39 anos; 40-49 anos; 50-59; mais de 60 anos; também tratada como variável contínua,	<i>Quality of Employment Survey</i> (1972-1973), Estados Unidos da América.	Trabalhadores mais velhos valorizam mais a liberdade e a autonomia no trabalho; Importância atribuída à segurança no trabalho, receber bons benefícios e ter horas de trabalho convenientes aumenta com a idade; Trabalhadores com menos de 30 anos valorizam mais a oportunidade de promoção e progressão na carreira.
Cherrington <i>et al.</i> , 1979	Valores do trabalho: importância moral do trabalho; orgulho na profissão; importância do dinheiro; importância dos amigos comparativamente com o trabalho; bem-estar.	Variável contínua.	3053 trabalhadores Americanos.	Importância moral do trabalho e o orgulho na profissão aumenta com a idade; Trabalhadores mais novos atribuem maior importância ao dinheiro, aos amigos (sobre o trabalho) e ao bem-estar, comparativamente aos idosos.
Rhodes, 1983	Meta-análise para examinar as diferenças relacionadas com idade nos valores, necessidades e preferências do trabalho.	Variável contínua.	185 estudos.	Necessidade de segurança e afiliação, preferência por características extrínsecas do trabalho e ter colegas e supervisores como amigo aumenta com a idade, Decréscimo na necessidade de auto-atualização e de crescimento com a idade.
van der Velde <i>et al.</i> , 1998	Escala dos valores intrínsecos do trabalho; Escala dos valores extrínsecos do trabalho; Escala dos valores sociais do trabalho.	Três grupos: 18, 22 e 26 anos (em 1987).	Estudo longitudinal (1987 e 1991); 806 participantes holandeses.	Valores intrínsecos tornam-se mais importantes com a idade; participantes mais jovens registam maiores mudanças do que os restantes.

## Quadro 1.2

(Continuação)

Autores	Operacionalização dos valores do trabalho	Operacionalização da idade	Amostra	Resultados
<i>de Lange et al.</i> , 2006	<i>TAS Survey</i> (trabalho, família, tempo de lazer, trabalho interessante, responsabilidades do trabalho, alcançar objetivos, aprendizagem ou possibilidade de crescimento, segurança do trabalho, bons colegas, bons supervisores, independência, boas recompensas, possibilidade de promoção, variedade de tarefas e horário de trabalho satisfatório).	Três grupos etários: jovens (menos de 35 anos), meia-idade (35 a 50 anos) e idosos (mais de 50 anos).	589 trabalhadores alemães; <i>TAS Survey</i> 2002 e 2004.	Os trabalhadores idosos atribuem maior importância às responsabilidades de trabalho comparando com os outros grupos; Os trabalhadores jovens valorizam mais a aprendizagem e a possibilidade de crescimento quando comparados com os trabalhadores mais velhos; Os trabalhadores de meia-idade atribuem maior importância à família comparando com o grupo dos trabalhadores mais jovens.
<i>Kooij et al.</i> , 2011	Meta-análise para avaliar a relação entre a idade e os valores relacionados com o trabalho (valores de crescimento, sociais e de segurança; intrínsecos e extrínsecos).	Três grupos etários: menos de 36 anos; 36-40 anos e mais de 40 anos.	86 estudos (1979 – 2009).	Os trabalhadores mais novos valorizam mais os valores de crescimento extrínsecos, os valores sociais extrínsecos, a importância da relação com os colegas e os valores de segurança extrínsecos; Os trabalhadores mais velhos atribuem maior importância aos valores intrínsecos de crescimento e aos valores intrínsecos de segurança no trabalho.

Em Portugal, poderemos referenciar a investigação levada a cabo por Caetano, Tavares e Reis, em 2003. Estes autores analisaram os dados provenientes do *European Social Survey*, de 1999, no que respeita aos valores do trabalho na União Europeia (15 países) e, também, de 1990, em Portugal. Os resultados para a amostra total indicam que os trabalhadores valorizam mais, por ordem decrescente, o “ser bem pago”, “o ambiente humano agradável”, o “trabalho interessante”, o “emprego seguro” e a “realização no trabalho”. No entanto, registam-se algumas diferenças entre países. No caso de Portugal, em 1990 e 1999, os trabalhadores atribuíam maior importância ao “ser bem pago”, ao “ambiente humano agradável” e à

“segurança”. No entanto, no presente trabalho iremos ter em consideração apenas a amostra referente a Portugal, interessando-nos averiguar as diferenças existentes em trabalhadores de grupos etários distintos.

Os valores no trabalho que analisámos neste estudo (cinco itens) podem ser organizados de acordo com a tipologia utilizada por Kooij *et al.* (2011), em respetivamente: valores de crescimento intrínsecos (iniciativa própria) e extrínsecos (oportunidade de formação), valores sociais intrínsecos (conciliação trabalho-família) e valores de segurança intrínsecos (estabilidade do emprego) e extrínsecos (salário). Tendo em conta os resultados empíricos e os modelos teóricos apresentados, de uma forma geral hipotetizamos que os valores do trabalho (aquilo que as pessoas valorizam no trabalho) mudem ao longo da sua vida ativa.

Ainda de acordo com Kooij e colegas (2011), uma vez que os trabalhadores mais jovens atribuem maior importância aos valores de segurança extrínsecos (e.g. salário e benefícios), esperamos que os trabalhadores entre os 20 e os 34 anos valorizem mais salário do que os trabalhadores de meia-idade e do que os idosos. Assim, temos a seguinte hipótese:

H2a: Esperamos que os indivíduos entre os 20 e os 34 anos valorizem mais o salário do que os indivíduos pertencentes aos grupos etários 35-49 anos e 50-64 anos.

De acordo com a TSSE, será de esperar que os trabalhadores mais novos valorizem mais objetivos orientados para o futuro (e.g. características do trabalho que lhes permitam evoluir na carreira). Enquanto que os trabalhadores mais velhos atribuem mais importância a valores orientados para o presente (e.g. recompensas afetivas do trabalho). Assim, será de esperar que os trabalhadores mais jovens (entre os 20 e os 34 anos) considerem mais importante a iniciativa própria do que os restantes.

H2b: Esperamos que os indivíduos entre os 20 e os 34 anos valorizem mais a iniciativa própria do que os indivíduos pertencentes aos grupos etários 35-49 anos e 50-64 anos.

Ainda de acordo com os resultados da investigação desenvolvida por Kooij e colegas (2011), que indicam que os trabalhadores mais novos valorizam mais os valores extrínsecos de crescimento, esperamos que os trabalhadores jovens atribuam uma maior importância à oportunidade de formação do que os trabalhadores de meia-idade e idosos. Assim, temos a seguinte hipótese:

H2c: Esperamos que os indivíduos entre os 20 e os 34 anos valorizem mais as oportunidades de formação do que os indivíduos pertencentes aos grupos etários 35-49 anos e 50-64 anos.

Lachman (2004) sugere que é a partir da meia-idade que os indivíduos começam a valorizar o equilíbrio das responsabilidades entre a família e o trabalho, surgindo aqui a importância de cuidar dos outros. Assim, será de esperar que os trabalhadores mais jovens valorizem menos a conciliação entre a família e o trabalho. Neste sentido, apresentamos a seguinte hipótese:

H2d: Esperamos que os indivíduos entre os 20 e os 34 anos de idade valorizem menos a conciliação trabalho-família do que os indivíduos pertencentes aos grupos etários 35-49 anos e 50-64 anos.

Uma vez que os trabalhadores mais velhos atribuem maior importância aos valores intrínsecos do trabalho (Kooij *et al.*, 2011), será de esperar que os trabalhadores entre os 50 e os 64 anos valorizem mais a estabilidade do emprego do que os restantes. Deste modo, surge a seguinte hipótese:

H2e: Esperamos que os indivíduos entre os 50 e os 64 anos valorizem mais a estabilidade do trabalho do que os indivíduos entre os 20 e os 34 anos e entre os 35 e os 49 anos.

### **Diferenças Geracionais nos Valores do Trabalho**

As gerações podem diferir na sua socialização relativamente ao que é valorizado no trabalho (Smola & Sutton, 2002; Macky, Gardner, & Forsyth, 2008). Assim, Kupperschmidt (2000) define uma geração como um grupo que partilha os anos de nascimento e que, por isso, partilha também acontecimentos de vida significativos em estádios críticos do seu desenvolvimento. Um grupo geracional, que tem em consideração a altura de nascimento dos indivíduos, presumivelmente partilha experiências de vida que são condicionadas pelos momentos históricos e sociais vivenciados e por processos de socialização que os diferenciam entre si (Parry & Urwin, 2011; Wong, Gardiner, Lang, & Coulon, 2008). Neste sentido, as experiências e os eventos vivenciados por cada geração são diferentes, assim estas podem gerar diferenças nas expectativas e nas preferências em relação ao trabalho e sobre as decisões em relação às suas carreiras futuras (Twenge, Campbell, Hofman, & Lance, 2010).

De particular importância para as abordagens geracionais são as mudanças socioculturais geradas por acontecimentos como guerras ou crises (Noble & Schewe, 2003), pelas alterações nos padrões familiares ou nas relações de trabalho (Layard & Mincer, 1985), bem como, por exemplo, pelo surgimento de novas tecnologias e formas de comunicação (Macky *et al.*, 2008).

Inglehart (2000) diz-nos que as alterações sistemáticas nos valores e nas motivações são o reflexo de mudanças económicas e tecnológicas. Assim, nas últimas décadas surgiu um novo conjunto de valores pós-modernos que transformou as normas sociais, políticas, económicas e sexuais dos países ricos. Smola e Sutton (2002) defendem que o contexto social em que um grupo geracional se desenvolve condiciona os seus valores no trabalho, as suas crenças em relação às organizações, a sua ética no trabalho, as suas atitudes e comportamentos no trabalho, bem como os seus objetivos e as suas aspirações no trabalho.

Existe uma grande multiplicidade de operacionalização do conceito de geração. Hansen e Leuty (2012) e Cennamo e Gardner (2008) referem a dificuldade de estabelecer um intervalo de idades para as gerações devido às diferentes operacionalizações que têm vindo a ser utilizadas. No entanto, ainda de acordo com Hansen e Leuty (2012), existe consenso nas características atribuídas a cada geração.

Macky e colegas (2008) consideram que as diferenças entre gerações poderão dever-se às diferenças no ambiente em que a socialização ocorre e aos eventos socioculturais salientes o que se poderá refletir nos valores do trabalho. Estes autores sugerem que existem mudanças nas atitudes relativamente ao trabalho e carreiras. No entanto, o tamanho do efeito tende a não ser grande e algumas descobertas são inconsistentes com os estereótipos em relação às diferenças geracionais.

Parry e Urwin (2011) dizem-nos que alguns estudos encontraram diferenças geracionais nos valores do trabalho, mas outros não. A análise dos estudos realizados sugere que, apesar dos valores do trabalho poderem variar entre as gerações, a magnitude destas diferenças é muito pequena (Hansen & Leuty, 2012, p.47). Por seu lado, a investigação desenvolvida por Elizur, Borg, Hunt e Beck (1991) indica que existem diferenças culturais em alguns valores do trabalho.

No Quadro 1.3 estão presentes alguns dos estudos realizados com o intuito de averiguar a relação entre as gerações e os valores do trabalho. Os resultados encontrados por Smola e Sutton (2002) indicaram que os valores do trabalho apresentam diferenças geracionais (comparação entre a população de 1974 e a de 1999). Em menor grau, os dados também sugerem que os valores do trabalho se alteram à medida que os indivíduos envelhecem. Assim, de acordo com estes autores, as mudanças nos valores do trabalho devem-se a mudanças no ambiente social e, em menor grau, ao processo de maturação individual.

Cennamo e Gardner (2008) também utilizaram três grupos geracionais (Baby Boomers, Geração X e Geração Y) para comparar os valores do trabalho. Os resultados mostraram que existem diferenças geracionais, mas apenas nos valores do trabalho relativos

ao estatuto e à liberdade. Assim, a Geração Y valoriza mais o estatuto e a liberdade do que as outras duas.

No sentido oposto, a investigação desenvolvida por Wong *et al.* (2008) encontrou poucas diferenças entre as gerações (Baby Boomer, Geração X e Geração Y), no entanto as diferenças encontradas não suportam os estereótipos existentes. Portanto, os autores sugerem que as diferenças nos valores do trabalho se devem a diferenças relacionadas com a idade, ao invés de relacionadas com a geração.

A investigação desenvolvida por Twenge e colegas (2010), tendo em consideração os dados referentes ao *Monitoring the Future*, de 1976 (Baby Boomers), de 1991 (Geração X) e de 2006 (Geração Me ou Geração Y), mostrou que existem diferenças entre as gerações no que diz respeito aos valores do trabalho. Assim os indivíduos pertencentes à Geração Me atribuem maior importância ao lazer e às recompensas extrínsecas do trabalho do que os restantes. Por seu lado, os Baby Boomers valorizam mais a centralidade do trabalho do que os indivíduos pertencentes às outras gerações. Acresce que os indivíduos pertencentes à geração Baby Boomers atribuem maior importância aos valores sociais e aos valores intrínsecos do que os indivíduos pertencentes à Geração Me.

Os resultados da investigação desenvolvida por Hansen e Leuty (2012) mostraram que a Geração Silenciosa atribui maior importância ao estatuto e à autonomia do que as outras duas (Baby Boomers e Geração X). Por sua vez, os Baby Boomers e a Geração X valorizam mais as condições de trabalho, a segurança, os colegas e as compensações, do que a Geração Silenciosa. Assim, apesar das diferenças encontradas serem pequenas, os autores concluem que as gerações influenciam mais os valores do trabalho do que a idade.

Em suma, os estudos aqui apresentados nem sempre têm em consideração as mesmas gerações, o intervalo de idade considerado para cada geração não é exatamente o mesmo e, além disso, por vezes, são avaliados valores do trabalho distinto. Isto poderá explicar os resultados mistos encontrados.

As diferenças entre grupos etários podem ser também diferenças relativas não ao ano de nascimento, mas sim reativas ao impacto que determinado acontecimento ou período económico ou sociocultural pode ter para os indivíduos. No presente estudo apresentámos dados referente ao período antes da crise económica que se iniciou em 2008 (ISSP 2005) e depois do início desta crise (ESS 2010).

Assim, surge a seguinte questão: Serão as diferenças na satisfação no trabalho e nos valores do trabalho nos três grupos etários resultantes da fase de desenvolvimento em que se encontram ou apenas diferenças geracionais (*cohort age effects*)? Neste sentido, apesar de não

ser possível testar diretamente a hipótese geracional, vamos fazê-lo indiretamente utilizando duas bases de dados recolhidas de forma independente (ISSP 2005 e ESS 2010).

Apesar dos nossos grupos etários corresponderem de alguma forma a três grupos geracionais – Baby boomers (50-64 anos, 1946-1960), Geração X (1961-1975: 35 aos 49 anos de idade) e Geração Y (1976-1990 – 20-34 anos de idade) – neste trabalho centramos a nossa atenção nos fatores de desenvolvimento que podem ser responsáveis pelas diferenças em termos de idade e não nos fatores culturais, históricos e sociais que formam as “memórias coletivas” (Joshi, Dencker, & Franz, 2011) e que são geralmente associadas ao conceito de grupo geracional.

### Quadro 1.3

#### *Diferenças geracionais nos valores do trabalho*

<b>Autores</b>	<b>Operacionalização dos valores do trabalho</b>	<b>Operacionalização das gerações</b>	<b>Amostra</b>	<b>Resultados</b>
Smola, & Sutton, 2002	Questionário desenvolvido por Cherrington em 1974 (191 itens) e revisto em 1999 (176 itens); Atitudes dos trabalhadores em relação ao seu trabalho, à sua empresa, à comunidade e ao trabalho no geral.	1974 (Baby Boomer) e 1999 (Geração X).	350 participantes (Estados Unidos da América); Comparação entre os dados referentes a 1974 e a 1999.	Diferenças geracionais nos valores do trabalho; Em menor grau, os valores do trabalho alteram-se à medida que os indivíduos envelhecem.
Cennamo, & Gardner, 2008	<i>Generational Work Values Scale</i> ; Valores extrínsecos, intrínsecos, estatuto, altruísmo, social e liberdade, em relação ao indivíduo e à organização.	3 gerações: - Baby Boomers (1946-1961); Geração X (1962-1979) e Geração Y (nascidos depois de 1980).	504 participantes; Nova Zelândia.	Diferenças geracionais significativas apenas nos valores do trabalho relativos ao estatuto e liberdade.
Wong <i>et al.</i> , 2008	Motivation Questionnaire (M.Q.)	3 gerações: - Baby Boomers (1945-1964); Geração X (1965-1981) e Geração Y (1982-2000).	3535 trabalhadores australianos; M.Q. 2002 e 2006.	Poucas diferenças encontradas entre as gerações; A Geração X e os Baby Boomers valorizam mais o poder e a capacidade de influenciar e exercer a autoridade, do que os pertencentes à Geração Y; A Geração Y valoriza mais a progressão na carreira do que as outras duas.

Quadro 1.3  
(Continuação)

Autores	Operacionalização dos valores do trabalho	Operacionalização das gerações	Amostra	Resultados
Twenge <i>et al.</i> , 2010	<i>Monitoring the Future</i> (Universidade de Michigan); Valores do trabalho: lazer, recompensas extrínsecas, recompensas intrínsecas, recompensas altruístas e recompensas sociais.	3 gerações: - Baby Boomers (1958-1959); Geração X (1973-1974) e Geração Me (Y) (1988-1989).	16507 alunos do ensino secundário; <i>Monitoring the Future</i> 1976 (Baby Boomers), 1991 (Geração X), 2006 (Geração Me).	Geração Me atribui maior importância ao lazer e às recompensas extrínsecas do trabalho do que as restantes; Baby Boomers valorizam mais a centralidade do trabalho do que as restantes; Baby Boomers atribuem maior importância aos valores sociais e aos valores intrínsecos do que os indivíduos pertencentes à Geração Me.
Hansen, & Leuty, 2012	<i>Minnesota Importance Questionnaire</i> (MIQ, Gay, Weiss, Hendel, Dawis, & Lofquist, 1971; Rounds, Henley, Dawis, Lofquist, & Weiss, 1981); Valores do trabalho: realização, conforto, estatuto, altruísmo, segurança e autonomia.	3 gerações: - Geração Silenciosa (1925-1945); Baby Boomers (1946-1964) e Geração X (1965-1980).	1689 clientes de uma clínica de avaliação vocacional; Dados recolhidos durante 30 anos.	Diferenças pequenas entre as três gerações e os valores do trabalho; A Geração Silenciosa atribui maior importância ao estatuto e à autonomia do que as outras duas; Os Baby Boomers e a Geração X valorizam mais as condições de trabalho, a segurança, os colegas e as compensações, do que a Geração Silenciosa.

Ao equacionarmos a hipótese geral, como fizemos anteriormente, de que aquilo que os indivíduos valorizam em contexto laboral muda com a idade, faz sentido esperar que o padrão de fatores que contribuem para a explicação da satisfação no trabalho seja diferente para trabalhadores de grupos etários distintos.

## II. Método

### Procedimento

Para efetuarmos este estudo recorreremos às amostras representativas de Portugal de dois inquéritos internacionais: o *European Social Survey*, com dados recolhidos em 2010, e o *International Social Survey Program*, com dados recolhidos em 2005. Os benefícios de utilizar o ESS 2010 e o ISPP 2005 são variados. Assim, estas bases de dados garantem que as

amostras são representativas da população portuguesa, permitindo que se efetue uma generalização para esta população. Os questionários utilizados são previamente validados, garantindo a fiabilidade dos resultados encontrados. Além disso, utilizámos estas duas amostras de forma a testarmos se os resultados encontrados na base de dados de 2010 (ESS) se devem a efeitos de idade ou se, pelo contrário, se devem a um efeito geracional. Para tal, comparámos os níveis de satisfação no trabalho e os valores do trabalho nestas duas bases de dados. Note-se que, apesar de serem equivalentes, as operacionalizações dos itens referentes a cada variável têm ligeiras diferenças em cada uma das amostras.

Para as bases de dados ESS 2010 e ISSP 2005 considerámos apenas os trabalhadores a tempo inteiro, por conta de outrem e com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos de idade. Deste modo, foram constituídos três subamostras relativas a três grupos etários, nomeadamente, trabalhadores entre os 20 e os 34 anos, dos 35 aos 49 anos e, ainda, dos 50 aos 64 anos de idade.

Inicialmente pretendíamos incluir na nossa amostra os indivíduos com 65 anos de idade ou mais, que garantissem os critérios de inclusão. No entanto, este grupo era constituído por menos de 30 participantes, em ambas as bases de dados. Neste sentido, os dados do INE (2010b) mostram-nos uma baixa percentagem de população ativa com mais de 65 anos (em 2010, representavam 6% da população total de trabalhadores).

Para testar o efeito do grupo etário, comparámos os indivíduos de grupos etários semelhantes nas duas amostras. Enquanto que para testar o efeito geracional, dividimos a amostra do ISSP 2005 em três grupos geracionais, sendo que as datas de nascimento destes grupos correspondem aos indivíduos dos três grupos etários de 2010. Assim, tivemos em consideração os indivíduos que nasceram entre 1976 e 1990, entre 1961 e 1975 e, por fim, entre 1946 e 1960 e que, deste modo, em 2005, tinham entre os 15 e os 29 anos, entre os 30 e os 44 anos e entre os 45 e os 59 anos de idade, respetivamente.

## **Amostras**

**Amostra ESS 2010.** A amostra inicial do *European Social Survey* 2010, referente a Portugal, era constituída por 2150 participantes, sendo que os critérios de exclusão utilizados permitiram-nos permanecer com 637 participantes. Destes, 31% (n=198) tinham idades compreendidas entre os 20 e os 34 anos, 43.2% (n=275) dos participantes tinham entre os 35 e os 49 anos de idade e, finalmente, 25.7% (n=164) tinham idades compreendidas entre os 50 e os 64 anos de idade. A média de idades dos participantes era 41.24 anos, sendo que 45.4% (n=289) era do sexo masculino e 54.6% (n=348) do sexo feminino.

Comparando a distribuição dos trabalhadores por grupo etário nesta amostra e a distribuição da população ativa em 2010, em Portugal (dados do INE, 2010b), verifica-se que 25% da população ativa tinha entre os 25 e os 34 anos, 26% tinha entre os 35 e os 44 anos e 36% pertencia ao grupo etário dos 45 aos 64 anos de idade.

**Amostra ISSP 2005.** Quanto ao *International Social Survey Program*, devido aos critérios de exclusão enunciados, a amostra total de Portugal (1837 participantes) foi reduzida para 834 participantes. Esta amostra era constituída por 284 (35.5%) participantes na faixa etária dos 20 aos 34 anos, 335 (41.9%) com idades compreendidas entre os 35 e os 49 anos e 181 (22.6%) participantes entre os 50 e os 64 anos. A amostra apresentava uma média de idades de 40 anos, sendo que 44% (n= 352) dos participantes era do sexo masculino e 56% (n= 448) do sexo feminino.

Em comparação, de acordo com o INE (2005), no ano de 2005, 27%, da população ativa de Portugal era constituída por indivíduos entre os 25 e os 34 anos. Por sua vez, o grupo etário 35 aos 44 anos constituía 25% da população ativa total e 38% tinha mais de 45 anos.

## **Medidas**

**Satisfação no trabalho.** Na amostra do ESS 2010, a satisfação no trabalho foi operacionalizada através do item “Quão satisfeito está com o seu trabalho?”. Esta questão foi respondida numa escala de 1 (“extremamente insatisfeito”) a 11 (“extremamente satisfeito”).

No que respeita ao ISSP, o item referente à satisfação no trabalho foi “Qual é a satisfação que sente com a sua atual atividade profissional?”, apresentando uma escala de resposta que varia entre 1 (“completamente insatisfeito”) e 7 (“completamente satisfeito”).

**Valores do trabalho.** No ESS 2010, os valores do trabalho são compostos por cinco itens. Os participantes indicavam, numa escala de cinco pontos (1 correspondia a “nada importante” e 5 a “muito importante”) a importância, na escolha de um trabalho, de cada um dos seguintes valores: a estabilidade do emprego (“Ter um trabalho seguro”), o salário (“Ter um salário elevado”), ter iniciativa própria (“Ter um trabalho que lhe permita usar a sua própria iniciativa”), a conciliação trabalho-família (“Ter um trabalho que permita conciliar as responsabilidades do trabalho e da família”) e as oportunidades de formação (“Ter um trabalho que ofereça boas oportunidades de formação”).

Quanto ao ISSP 2005, analisámos, à semelhança do ESS 2010, a estabilidade do emprego (“Ter um emprego seguro”) e o salário (“Ter uma remuneração elevada”). Além

destas variáveis, analisámos o item que julgávamos ser semelhante ao relativo à iniciativa própria no ESS 2010 (“Ter um trabalho em que a pessoa tenha autonomia”). Nestes três itens, os participantes deveriam indicar a importância que atribuíam aos aspetos do trabalho indicados, numa escala de 1 “nada importante” a 5 “muito importante”. No ISSP não havia nenhum item que medisse a importância da conciliação trabalho com a família, nem a importância das oportunidades de formação, pelo que não temos termo de comparação para estas variáveis.

### III. Resultados

#### Idade e Satisfação no Trabalho

De modo a testarmos a nossa primeira hipótese, realizámos uma análise de variância a um fator, comparando as médias da satisfação no trabalho nos diferentes grupos etários (Quadro 3.1). Assim, como se pode verificar na Tabela 3.1, no caso do ESS 2010, não existem diferenças significativas nos níveis médios de satisfação no trabalho entre os grupos etários 20 aos 34 anos, 35 aos 49 anos e 50 aos 64 anos,  $F_{(2;634)} = 1.13$ ,  $p = .32$ .

Relativamente ao ISSP 2005, a satisfação no trabalho apresenta valores médios estatisticamente diferentes nos três grupos etários,  $F_{(2;794)} = 4.35$ ,  $p = .01$ ,  $\eta^2 = 0.03$ .<sup>1</sup> O teste *Scheffé* revelou que as diferenças significativas se registam entre os indivíduos pertencentes aos grupo etário dos 35 aos 49 anos ( $M=5.18$ ,  $DP= 1.10$ ) e aqueles que têm entre os 50 e os 64 anos ( $M=5.47$ ,  $DP=1.22$ ). Assim, os indivíduos mais velhos apresentam níveis mais elevados de satisfação no trabalho do que aqueles que têm entre os 35 e os 49 anos.

Quando analisámos os dados do ISSP (de 2005) tendo em conta, não o grupo etário (20-34, 35-49 e 50-64 anos), mas sim os indivíduos que tinham nascido entre 1976-1990, 1961-1975 e 1946-1960<sup>2</sup> (i.e. os indivíduos da mesma geração que aqueles que em 2010 tinham, respetivamente, 20-34, 35-49 e 50-64 anos de idade) não se regista diferenças significativas na satisfação no trabalho,  $F_{(2;776)} = .13$ ,  $p = .88$ .

Resumidamente, os resultados não suportam a nossa primeira hipótese de que a satisfação no trabalho estava positivamente associada à idade.

<sup>1</sup> De acordo com a classificação de Clark-Carter (1997),  $\eta^2 < .01$  é considerado um efeito pequeno;  $.01 < \eta^2 < .1$  é considerado um efeito com magnitude média e  $\eta^2 > .1$  é considerado um efeito com magnitude grande.

<sup>2</sup> Os resultados relativos a esta comparação aparecem assinalados no Quadro 3.1 como ISSP<sub>2005-gerações</sub>.

### Idade e Valores do Trabalho

Para verificarmos a segunda hipótese geral, onde esperávamos que os valores do trabalho fossem diferentes nos três grupos etários, realizámos, também, análises de variância a um fator para cada um dos valores do trabalho estudados (Quadro 3.1).

**Salário.** Na base de dados ESS 2010, não existem diferenças estatisticamente significativas na importância atribuída ao salário quando se comparam os três grupos etários,  $F_{(2;634)} = 1.62$ ,  $p = .20$ .

À semelhança do ESS 2010, na base de dados ISSP 2005 não se registam diferenças significativas na importância atribuída ao salário pelos três grupos etários,  $F_{(2;791)} = .48$ ,  $p = .622$ . Por sua vez, quando se comparam os grupos geracionais correspondentes aos grupos etários do ESS 2010 os níveis médios da importância atribuída ao salário não são significativamente diferentes para os participantes dos diferentes grupos geracionais,  $F_{(2;773)} = .23$ ,  $p = .79$ .

Deste modo, os resultados não suportam a hipótese 2a de acordo com a qual os trabalhadores mais novos (20-34 anos) atribuiriam maior importância ao terem um salário elevado, quando comparados com os restantes grupos etários.

**Iniciativa própria.** Verificámos que no ESS 2010, há diferenças estatisticamente significativas entre os três grupos etários no que respeita à importância que o “ter iniciativa própria” tem para os trabalhadores,  $F_{(2;633)} = 2.94$ ,  $p = .05$ ,  $\eta^2 = 0.009$ . Depois de realizarmos o teste *Scheffé* concluímos que estas diferenças significativas se registam entre os indivíduos com 20 a 34 anos e aqueles que têm entre os 50 e os 64 anos. Assim os trabalhadores mais velhos atribuem significativamente menos importância à iniciativa própria ( $M=3.93$ ,  $DP=0.82$ ) do que aqueles que têm entre 20 e 34 anos de idade ( $M=3.72$ ;  $DP=0.91$ ).

Na base de dados ISSP 2005 não se registam diferenças estatisticamente significativas relativamente à importância atribuída à iniciativa própria pelos três grupos etários,  $F_{(2;791)} = .95$ ,  $p = .39$ . Da mesma forma, também não são registadas diferenças significativas nos grupos geracionais correspondentes aos três grupos etários de 2010 relativamente à importância atribuída à iniciativa própria em 2005,  $F_{(2;773)} = .47$ ,  $p = .62$ .

Estes resultados apoiam parcialmente a hipótese 2b, de que os trabalhadores mais novos (20-34 anos) valorizam significativamente mais o terem um trabalho com iniciativa própria do que os trabalhadores dos outros grupos etários.

**Oportunidade de formação.** Na base de dados ESS 2010, existem diferenças estatisticamente significativas relativamente à importância da existência de oportunidades de formação quando se comparam os trabalhadores dos três grupos etários em estudo,  $F_{(2;633)} = 5.89$ ,  $p = .003$ ,  $\eta^2 = 0.02$ . Os níveis médios de importância atribuída a este valor do trabalho tendem a diminuir com a idade, sendo que as diferenças significativas se registam entre o grupo etário 20 aos 34 anos ( $M=4.20$ ,  $DP=0.72$ ) e o grupo etário 50 aos 64 anos ( $M=3.93$ ,  $DP=0.82$ ).

Estes resultados suportam parcialmente a hipótese 2c, de acordo com a qual os trabalhadores mais novos valorizam mais as oportunidades de formação quando comparados com os trabalhadores de meia-idade e os trabalhadores mais velhos.

**Conciliação trabalho-família.** Relativamente ao ESS 2010, o valor do trabalho referente à conciliação trabalho-família não apresenta evidências estatísticas que nos permitam afirmar que as diferenças encontradas são significativamente diferentes para os três grupos etários,  $F_{(2;634)} = .40$ ,  $p = .67$ .

Deste modo, os resultados não suportam a hipótese 2d de acordo com a qual os indivíduos mais novos (20-34 anos) atribuiriam menor importância à conciliação trabalho-família, quando comparados com os restantes grupos etários.

**Estabilidade do emprego.** No ESS 2010, não existem diferenças estatisticamente significativas relativamente à importância atribuída à estabilidade do emprego para os três grupos etários,  $F_{(2;634)} = .44$ ,  $p = .65$ .

Também no ISSP 2005, a estabilidade do emprego não apresentou diferenças estatisticamente significativas nos seus valores médios para os indivíduos entre os 20 e os 34 anos, dos 35 a 49 anos e entre os 50 e os 64 anos de idade,  $F_{(2;796)} = .50$ ,  $p = .61$ .

De igual forma, não se registam diferenças significativas, quando comparamos os indivíduos das diferentes gerações em causa em 2005, relativamente aos níveis médios de importância atribuída à estabilidade do emprego,  $F_{(2;778)} = .17$ ,  $p = .86$ .

Assim, podemos afirmar que os dados não suportam a hipótese 2e, segundo a qual os indivíduos entre os 50 e os 64 anos de idade valorizariam significativamente mais a estabilidade do emprego do que comparando com os trabalhadores dos restantes grupos etários.

## Quadro 3.1

*Satisfação no trabalho e valores no trabalho: médias, devios-padrão e diferenças nos valores médios entre os grupos etários*

		20-34 anos		35-49 anos		50-64 anos		Amostra Total		F	p
		M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
Satisfação no trabalho	ESS <sub>2010</sub>	6.93	1.83	6.90	1.82	6.67	1.94	6.85	1.85	1.13	0.32
	ISSP <sub>2005</sub>	5.26	0.99	5.18 <sup>a</sup>	1.10	5.47 <sup>b</sup>	1.22	5.27	1.09	4.35	0.01
	ISSP <sub>2005-gerações<sup>c</sup></sub>	5.22	1.07	5.25	1.05	5.27	1.16	5.25	1.09	0.13	0.88
Salário	ESS <sub>2010</sub>	4.29	0.69	4.19	0.75	4.16	0.79	4.21	0.75	1.62	0.20
	ISSP <sub>2005</sub>	4.40	0.66	4.39	0.57	4.35	0.66	4.39	0.62	0.48	0.62
	ISSP <sub>2005-gerações<sup>c</sup></sub>	4.38	0.70	4.40	0.57	4.37	0.63	4.39	0.62	0.23	0.79
Iniciativa própria	ESS <sub>2010</sub>	3.93 <sup>a</sup>	0.82	3.82	0.78	3.72 <sup>b</sup>	0.91	3.83	0.83	2.94	0.05
	ISSP <sub>2005</sub>	4.18	0.75	4.19	0.67	4.11	0.71	4.17	0.71	0.95	0.39
	ISSP <sub>2005-gerações<sup>c</sup></sub>	4.21	0.68	4.19	0.72	4.15	0.67	4.18	0.70	0.47	0.62
Oportunidades de formação	ESS <sub>2010</sub>	4.20 <sup>a</sup>	0.72	4.08	0.71	3.93 <sup>b</sup>	0.82	4.08	0.75	5.89	0.003
Conciliação trabalho-família	ESS <sub>2010</sub>	4.15	0.68	4.17	0.73	4.11	0.81	4.15	0.74	0.40	0.67
Estabilidade do emprego	ESS <sub>2010</sub>	4.41	0.68	4.35	0.75	4.40	0.76	4.38	0.73	0.44	0.65
	ISSP <sub>2005</sub>	4.66	0.49	4.64	0.52	4.61	0.56	4.64	0.52	0.50	0.61
	ISSP <sub>2005-gerações<sup>c</sup></sub>	4.65	0.49	4.66	0.49	4.63	0.54	4.65	0.51	0.17	0.85

*Nota.* <sup>a</sup> Significativamente diferente de b. <sup>b</sup> Significativamente diferente de a. <sup>c</sup> Comparação entre os indivíduos nascidos entre 1976-1990, 1961-1975, 1946-1960, que corresponde aos indivíduos que, em 2010, tinham entre 20 e 34 anos, 35 e 49 anos e 50 e 64 anos de idade.

#### IV. Discussão

O objetivo deste trabalho consistiu em investigar a existências de diferenças nos níveis médios de satisfação no trabalho e nos valores do trabalho para os indivíduos de três grupos etários distintos, nomeadamente 20 aos 34 anos, 35 aos 49 anos e 50 aos 64 anos.

Pretendemos, ainda, perceber se as diferenças encontradas se devem aos estágios de vida em que os indivíduos se encontram ou se resultam de um efeito geracional. Assim, foram utilizadas duas bases de dados, especificamente o *International Social Survey Program*, referente a 2005, e o *European Social Survey*, referente 2010, relativamente à amostra de Portugal (834 participantes e 637 participantes, respetivamente).

As análises realizadas permitem-nos concluir que a satisfação no trabalho não apresenta diferenças significativas nos três grupos etários na base de dados ESS 2010. Por sua vez, na base de dados ISSP 2005, os indivíduos entre os 50 e os 64 anos apresentam níveis de satisfação no trabalho significativamente mais elevados do que os participantes entre os 35 e os 49 anos. No entanto, ao analisarmos, no ISSP 2005, os participantes que nasceram entre 1976 e 1990, entre 1961 e 1975 e, por fim, entre 1946 e 1960, não encontramos diferenças significativas nos níveis médios de satisfação no trabalho. Assim, será de esperar que as diferenças encontradas se devam aos indivíduos que têm entre 60 e 64 anos em 2005 e que por isso não aparecem no ESS 2010.

Deste modo, a nossa primeira hipótese não foi verificada, não se registando um efeito da idade, nem mesmo um efeito geracional na satisfação no trabalho. Por um lado, nos dados referentes ao *European Social Survey* 2010 não existem evidências estatísticas que indiquem que a satisfação no trabalho é diferente nos três grupos etários. Estes resultados vão ao encontro de Brickman e Campbell (1971), de Diener e colegas (2006) e de Fujita e Diener (2005) que defendem a existência de um caráter hemostático do bem-estar, assim, as pessoas parecem adaptar-se aos acontecimentos, sendo que a maioria, geralmente, volta à sua linha base de bem-estar. Por outro lado, os dados referente ao ISSP dizem-nos que existem diferenças significativas nos níveis médios de satisfação no trabalho para os três grupos etários. Os indivíduos entre os 35 e os 49 anos apresentam níveis mais baixos de satisfação no trabalho, sendo que o valor mais elevado regista-se no grupo etário que compreende as idades 50 aos 64 anos. Estes resultados estão na linha dos estudos realizados por Warr (1992), Clark e colegas (1996) e por Gazioglu e Tansel (2006), que descobriram que a satisfação no trabalho apresenta a forma de U, registando-se o valor mais baixo na meia-idade.

Quanto aos valores do trabalho, no ESS 2010 apenas a iniciativa própria e a oportunidade de formação apresentam diferenças significativas. A importância atribuída a estes valores diminui com a idade, sendo que os indivíduos entre os 20 e os 34 anos valorizam mais a iniciativa própria e a oportunidade de formação do que aqueles que têm entre os 50 e os 64 anos. Assim, os resultados sugerem que existem efeitos de idade no que concerne à iniciativa própria e às oportunidades de formação.

Alguns valores do trabalho mudam ao longo da vida, o que significa que a nossa segunda hipótese também foi parcialmente verificada. Como esperado, os indivíduos entre os 20 e os 34 anos valorizam mais a iniciativa própria e as oportunidades de formação do que o grupo etário idoso. Estes resultados enquadram-se na Teoria da Seletividade Socioemocional (Carstensen, 2006; Carstensen *et al.*, 1999), segundo a qual se registam mudanças relacionadas

com o tempo que resta de vida, assim quando o tempo é percebido como ilimitado (grupo mais jovem) as pessoas estão mais orientadas para o futuro, dando preferência a objetivos relacionados com a aquisição de conhecimentos. Por sua vez, Ebner e colegas (1996) descobriram que os jovens (18 aos 26 anos) reportam uma maior orientação para a aquisição de competências e para a melhoria das suas funções. De Lange e colegas (2006) descobriram que os colaboradores mais jovens (menos de 35 anos) valorizam mais a aprendizagem e a possibilidade de crescimento. Neste sentido, Kooij *et al.* (2011) consideram que os jovens atribuem uma maior importância aos valores intrínsecos de crescimento (e.g formação e progressão de carreira) do que os trabalhadores mais velhos. Da mesma forma, Truxilo *et al.* (2012) considera que os jovens preferem características do trabalho que lhes permitam evoluir na carreira.

Ainda no que respeita à iniciativa própria, a não existência de diferenças em 2005 (ISSP) pode dever-se à diferença na operacionalização da variável em 2005 (“Ter um trabalho em que a pessoa tenha autonomia”) e em 2010 (“Ter um trabalho que lhe permita usar a sua própria iniciativa”).

Por um lado, a investigação desenvolvida por Kooij e colegas (2011) mostrou que os trabalhadores mais jovens atribuem maior importância aos valores de segurança extrínsecos (e.g. salário e benefícios), por isso esperávamos que os jovens entre os 20 e os 34 anos valorizassem mais o salário do que os restantes trabalhadores. Por outro lado, seria de esperar que, a partir da meia-idade, de acordo com de Lange e colegas (2006), os indivíduos atribuíssem uma maior importância à conciliação entre a família e o trabalho. Do mesmo modo, Lachman (2004) considera que a meia-idade é um período onde está saliente a necessidade de equilibrar as responsabilidades do trabalho e da família. Além disso, esperávamos também que os trabalhadores idosos, atribuíssem maior importância à estabilidade do emprego, visto que, segundo Steiber (2013) se um trabalhador idoso (mais de 55 anos) perder o seu emprego, este terá mais dificuldades em arranjar um novo emprego. No entanto, ao contrário do esperado não encontramos resultados significativos que suportem as hipóteses, por um lado, de que os trabalhadores entre os 20-34 anos valorizam mais o salário do que os restantes e que, por outro lado, estes trabalhadores valorizam menos a conciliação trabalho-família do que aqueles que se encontram na meia-idade e os mais idosos. Além disso, a estabilidade do emprego também não apresenta diferenças significativas para os três grupos etários. Estes resultados poderão estar relacionados com as alterações, a nível social e a nível económico que, nas últimas décadas, se têm registado tanto em Portugal, como no resto da Europa.

Os resultados encontrados apontam sobretudo para fatores que são motivadores dos trabalhadores mais jovens. No entanto, a força laboral a envelhecer é constituída sobretudo por trabalhadores de meia-idade e idosos. Isto poderá dever-se ao fato de os valores estudados não serem específicos dos trabalhadores de meia-idade, não se destacando dos trabalhadores mais novos, nem dos trabalhadores mais velhos.

### **Contributos**

Este trabalho contribui para a literatura de várias formas. Em primeiro lugar, tem contributos teóricos uma vez que faz uso das teorias do desenvolvimento ao longo da vida, nomeadamente da TSSE, para o delinear das hipóteses de estudo bem como para a compreensão dos resultados obtidos. Apesar de alguns autores já terem recorrido à TSSE para o enquadramento das questões de motivação no trabalho relacionados com a idade (e.g. Kooij *et al.*, 2011, 2013; Ng & Feldman, 2010; Truxillo *et al.*, 2012) poucos são os estudos empíricos sobre os efeitos de idade na motivação e atitudes no trabalho que recorrem a modelos teóricos para sustentação da pesquisa. Assim, este estudo permite a extensão da literatura sobre o ciclo de vida e as teorias do desenvolvimento, nomeadamente a TSSE, ao contexto do trabalho.

Em segundo lugar, não utilizamos a idade como uma variável de controlo, nem nos limitamos a dividir a nossa amostra apenas em trabalhadores jovens e idosos. Deste modo, a nossa amostra é constituída por três grupos etários com significado, integrando o estudo dos trabalhadores de meia-idade, além dos jovens e dos idosos. Acresce que, apesar de termos em consideração a idade cronológica, procuramos, também, verificar a existência de efeitos geracionais na satisfação no trabalho e nos valores do trabalho.

Em terceiro lugar, apesar deste trabalho ter algumas semelhanças com o trabalho desenvolvido por Clark e colegas (1996), este reporta dados de há dezassete anos, referentes à população britânica. Aqui, pretendemos ver se o efeito se mantém, atualmente (2005 e 2010). Acresce que não existiam, até à data, investigações semelhantes para a população portuguesa.

### **Limitações e Pesquisas Futuras**

Apesar dos seus contributos para a literatura, este estudo apresenta também algumas limitações. Entre estas, podemos referir que amostras de diferentes anos podem não ser comparáveis. Uma vez que a amostra aleatória pode resultar em flutuações nos vários anos testados, é desejável que a comparabilidade da amostra seja diretamente avaliada mais do que

meramente assumida (Salthouse, 2013). Apesar desta limitação, as amostras que analisámos demonstraram terem semelhanças em termos de características sociodemográficas dos seus participantes, quer em termos dos grupos etários que as constituem.

Acresce que este estudo é sincrónico e não longitudinal. Assim, o que fizemos foi comparar diferentes indivíduos dos mesmos grupos etários em dois momentos do tempo, num intervalo de cinco anos. Isto não nos garante que o que estamos a medir são realmente diferenças devidas à idade ou à fase do ciclo de vida do indivíduo. Para isso, em estudos futuros deveremos efetuar estudos longitudinais que permitam comparações intra-individuais ao longo do tempo.

Apesar do hiato temporal (cinco anos) não corresponder ao que é geralmente considerado o tempo de uma geração, estas duas amostras correspondem a tempos ou períodos históricos diferentes em termos da situação socioeconómico em Portugal – antes e depois do início da crise económica (2008) que hoje vigora – com implicações concretas para os níveis de desemprego e de instabilidade dos vínculos laborais, para a atribuição de remunerações e para o progresso de carreira dos trabalhadores. Assim, podemos considerar que as mudanças do enquadramento macro-socioeconómico poderão traduzir-se em mudanças na avaliação que o indivíduo faz da sua satisfação no trabalho, bem como dos aspetos que valoriza no trabalho. Joshi e colegas (2011) consideram que tais acontecimentos críticos podem criar “gerações antes e depois” (p. 191). Neste sentido, as diferenças encontradas entre 2005 e 2010 podem dever-se a efeitos de período.

Alguns investigadores sugeriram que a idade cronológica pode ser uma operacionalização insuficiente para a idade em contexto de trabalho (e.g. Settersten, & Mayer, 1997; Sterns, & Miklos, 1995). Em estudos futuros poder-se-á estudar o impacto da antiguidade ou dos estádios de carreira (que são outra forma de operacionalizar a idade em contexto de trabalho) na satisfação e na motivação dos trabalhadores.

A operacionalização de valores do trabalho utilizada foi limitada e não exaustiva, podendo não expressar os valores que os indivíduos dos diferentes grupos etários considerem importantes (e.g. suporte social, aprendizagem no trabalho, reconhecimento, progressão de carreira, transmissão de conhecimentos). Estudos futuros deverão alargar o leque de valores do trabalho analisados de forma a não negligenciar informação que possa dar conta de diferenças entre os distintos grupos etários, nomeadamente no que distingue os trabalhadores de meia-idade relativamente aos trabalhadores mais novos e aos trabalhadores mais velhos.

Podemos referir, também, a utilização de um único item para medir as nossas variáveis, inclusive a variável critério “satisfação no trabalho”. Essa é uma limitação inerente à

utilização dos dados provenientes de inquéritos internacionais que, por razões de parcimônia, têm grandes restrições relativamente ao número de itens que podem usar para operacionalizar as variáveis. No entanto, Wanous, Reichers e Hudy (1997) realizaram uma meta-análise de medidas de um único item para a operacionalização satisfação no trabalho que corrobora a aceitabilidade de utilizar este tipo de medida para avaliar a satisfação no trabalho. Porém, em estudos futuros dever-se-á usar uma operacionalização das variáveis recorrendo a mais do que um item por variável.

Poucos estudos têm prestado atenção aos mecanismos que explicam a relação entre idade e a satisfação ou a motivação dos trabalhadores (*vide* Warr, 1992, para exceções). Assim, uma vez que a idade cronológica é “uma medida *proxy* para muitos processos relacionados com a idade” (*de Lange et al.*, 2006, p.22), em estudos futuros poder-se-á analisar empiricamente o papel de algumas variáveis potencialmente mediadoras da relação entre a idade cronológica e a satisfação e motivação no trabalho. Estes mediadores podem ser, por exemplo, os objetivos que as pessoas fixam para si no trabalho em diferentes fases do ciclo de vida ativa, os níveis de aspiração ou expectativas ou o seu nível de empregabilidade. Poderá, ainda, analisar-se o papel moderador do sexo, na linha do trabalho de Hansen e Leuty (2012).

### **Implicações Práticas**

Atualmente, regista-se o envelhecimento da população europeia, acompanhado de alterações contextuais e demográficas inevitáveis. Surge, assim, a necessidade de estimular o prolongamento da vida ativa. Isto sublinha a necessidade de assegurarmos a motivação e satisfação no trabalho ao longo das diferentes fases do ciclo de vida ativa dos trabalhadores. Neste sentido, o nosso estudo tem importantes implicações para as políticas e práticas de Gestão de Recursos Humanos (GRH), na medida em que desperta a atenção dos gestores para as diferenças na satisfação no trabalho e nos diferentes aspetos do trabalho que colaboradores de grupos etários distintos valorizam. Os nossos resultados apelam à promoção de ações e intervenções distintas, a nível da concepção do trabalho e das políticas dos Recursos Humanos, destinadas aumentar a motivação dos trabalhadores, a prolongar a sua carreira e a aumentar a satisfação no trabalho ao longo das diferentes etapas do seu ciclo de vida ativa. Além disso, este conhecimento permitirá, por um lado, realizar uma planificação e retenção dos trabalhadores de meia-idade à medida que os trabalhadores mais velhos saem e, por outro lado, o prolongamento dos trabalhadores mais idosos na vida ativa (Hansen & Leuty, 2012). Por exemplo, os resultados deste estudo evidenciam que as práticas de GRH associadas às

oportunidades de formação são valorizadas sobretudo por trabalhadores de idades compreendidas entre os 20 e os 34 anos. O mesmo acontece relativamente à oportunidade de ter um trabalho que permita ao indivíduo ter iniciativa própria.

Por outro lado, através de um conhecimento mais profundo dos valores dos trabalhadores, poderemos melhorar o diálogo inter-geracional e diminuir as tensões que possam existir entre trabalhadores de diferentes grupos etários em contexto organizacional.

### **Conclusão**

Apesar de não se terem evidenciado diferenças nos níveis de satisfação no trabalho para indivíduos em diferentes fases do ciclo de vida ativa, este estudo mostrou existirem algumas diferenças nos fatores de motivação no trabalho (nomeadamente nos aspetos que os indivíduos mais valorizam em contexto laboral) em função da idade dos trabalhadores. Estes resultados podem ser vitais para perceber como se pode garantir o prolongamento da vida ativa dos trabalhadores mantendo os seus níveis de bem-estar no trabalho, numa altura em que as alterações demográficas e económicas mudaram a constituição da nossa força laboral.

## Referências

- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52, 366-380.
- Baltes, P. B. & Baltes, M. M. (Eds.). (1990). *Psychological perspectives on successful aging: the model of selective optimization with compensation*. New York: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., Staudinger, U. M., & Lindenberger, U. (1999). Lifespan psychology: theory and application to intellectual functioning. *Annual Review of Psychology*, 50, 471-507.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle? *Social Science & Medicine*, 66, 1733-1749.
- Brandtstädter, J., Rothermund, K., & Schmitz, U. (1998). Maintaining self-integrity and efficacy through adulthood and later life: the adaptive functions of assimilative persistence and accommodative flexibility. In J. Heckhausen, & C. Dweck (Eds.). *Motivation and self-regulation across the life span* (pp. 365-388). New York: Cambridge University Press.
- Brickman, P. & Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the good society. In M. H. Apley (Ed.), *Adaptation-level theory: A symposium* (pp. 287-302). New York: Academic Press.
- Caetano, A. & Silva, S. A. (2010). Bem-estar e saúde no trabalho. In M. P. Lopes, R. B. Ribeiro, P. J. Palma, & M. P. Cunha (Eds.). *Psicologia Aplicada* (pp. 337-362). Lisboa: Recursos Humanos Editora.
- Caetano, A., Tavares, S., & Reis, R. (2003). Valores do trabalho em Portugal e na União Europeia. In J. Vala, M.V. Cabral, & A. Ramos (Eds.), *Valores sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa* (pp. 430-457). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Carstensen, L. L. (1995). Evidence for a life-span theory of socioemotional selectivity. *Current Directions in Psychological Science*, 4(5), 151-156.
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312, 1913-1915.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: a theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165-181.
- Carstensen, L. L., Pasupathi, M., Mayr, U., & Nesselroade, J. R. (2000). Emotional experience in everyday life across the adult life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(4), 644-655.
- Carstensen, L. L., Turan, B., Scheibe, S., Ram, N., Ersner-Hershfield, H., Samanez-Larkin, G. R., Brooks, K. P., & Nesselroade, J. R. (2011). Emotional experience improves with age: evidence based on over 10 years of experience sampling. *Psychology and Aging*, 26(1), 21-33.
- Cennamo, L. & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes, and person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), 891-906.
- Charles, S. T., & Carstensen, L. L. (2008). Unpleasant situations elicit emotional responses in younger and older adults. *Psychology and Aging*, 23 (3), 495-504.
- Cherrington, D. J., Condie, S. J., & England J. L. (1979). Age and work values. *Academy of Management Journal*, 22(3), 617-623.
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Clark-Carter, D. (1997). *Doing quantitative psychological research: from design to report*. Hove: Psychology Press.
- Comissão Europeia (2010). Europa 2020. Disponível em: [http://ec.europa.eu/portugal/comissao/destaques/20100303\\_europa\\_2020\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/portugal/comissao/destaques/20100303_europa_2020_pt.htm)
- Comissão Europeia (2012). *Livro branco: uma agenda para pensões adequadas, seguras e sustentáveis*. Disponível em: [http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/index\\_pt.htm](http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/index_pt.htm)
- de Lange, A., Taris, T., Jansen, P., Smulders, P., Houtman, I., & Kompier, M. (2006). Age as a factor in the relation between work and mental health: results of the longitudinal TAS

- survey. Disponível em: <http://www.ageingatwork.eu/resources/age-as-factor-in-relation-between-work-and-mental-health.pdf>
- de Lange, A., Taris, T. Jansen, P., Kompier, M., Houtman, I., & Bongers, P. (2010). On the relationships among work characteristics and learning-related behavior: does age matter? *Journal of Organizational Behavior*, 31, 925–950.
- de Lange, A. H., Van Yperen, N. W., Van der Heijden, B. I. J. M., & Bal, P. M. (2010). Dominant achievement goals of older workers and their relationship with motivation-related outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 118–125.
- de Lange, A. H., Bal, P. M., Van der Heijden, B., de Jong, N., & Schaufeli, W. B. (2011). When I'm 64: Psychological contrast breach, work motivation and the moderating roles of future time perspective and regulatory focus. *Work & Stress*, 25, 338-354
- Diener, E., Lucas, R. E., & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: revising the adaption theory of well-being. *American Psychologist*, 61(4), 305-314.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dose, J. J. (1997). Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Dries, N., Pepermans, N., & de Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career: is "satisfied" the new "successful"? *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), 907-928.
- Ebner, N. C., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2006). Developmental changes in personal goal orientation from young to late adulthood: from striving for gains to maintenance and prevention of losses. *Psychology and Aging*, 21(4), 664-678.
- Elizur D. (1984) Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379-389.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: a cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 21-38.
- Elizur, D., & Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *An International Review*, 39(3), 275-291.
- Feather, N. T. (1982). *Expectations and actions: expectancy-value models in psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fujita, F., & Diener, E. (2005). Life satisfaction set point: stability and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 158-164.
- Fung, H. H., & Carstensen, L. L. (2004). Motivational changes in response to blocked goals and foreshortened time: testing alternatives to socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 19(1), 68-78.
- Gay, E. G., Weiss, D. J., Hendel, D. D., Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1971). Manual for the Minnesota importance questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 28.
- Gazizoglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*, 38, 1163-1171.
- Ghazzawi, I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: a new conceptual framework and research agenda. *The Business Review*, 11(2), 1-10.
- Glenn, N. D., Taylor, P. A., & Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: a multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189-193.
- Greller, M. M., & Simpson, P. (1999). In search of late career: a review of contemporary social science research applicable to the understanding of late career. *Human Resource Management Review*, 9(3), 309-347.
- Hansen, J. C., & Leuty, M. E. (2012). Work values across generations. *Journal of Career Assessment*, 20, 34-52.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1993). Optimization by selection and compensation: balancing primary and secondary control in life span development. *International Journal of Behavioral Development*, 16, 287-303.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review*, 102(2), 284-304.

- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1999). The primacy of primary control is a human universal: a reply to Gould's (1999) critique of the life-span theory of control. *Psychological Review*, 106(3), 605-609.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2004). An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationship with affectivity, mood at work, job beliefs, and general job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 367-389.
- Ilmarinen, J. E. (2001). Aging workers. *Occupational & Environmental Medicine*, 58, 546-552.
- Inglehart, R. (2000). Globalization and postmodern values. *The Washington Quarterly*, 23(1), 215-228.
- Instituto Nacional de Estatística (2005). *Estatísticas do emprego – 4º trimestre de 2010*. Disponível em: [http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=95856406&PUBLICACOESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=95856406&PUBLICACOESmodo=2)
- Instituto Nacional de Estatística (2010a). *Entrada dos jovens no mercado de trabalho – 2009*. Disponível em: [http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaquas&DESTAQUESdest\\_boui=81778512&DESTAQUESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=81778512&DESTAQUESmodo=2)
- Instituto Nacional de Estatística (2010b). *Estatísticas do emprego – 4º trimestre de 2010*. Disponível em: [http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=102264888&PUBLICACOESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=102264888&PUBLICACOESmodo=2)
- Joshi, A., Dencker, J. C., & Franz, G. (2011). Generations in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 177-205.
- Judge, T. A., Hulin, C. L., Dalal, R. S. (2009). *Job satisfaction and job affect*. Disponível em: <http://www.timothy-judge.com/Judge,%20Hulin,%20&%20Dalal--FINAL.pdf>
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: a review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98.
- Judge, T. A., Klinger, R. (2007). *Job satisfaction: subjective well-being at work*. Disponível em: <http://www.timothy-judge.com/Job%20Satisfaction%20and%20Subjective%20Well-Being-Judge%20&%20Klinger.pdf>
- Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., & Ilies, R. (2001). *Job satisfaction: a cross-cultural review*. Disponível em: <http://www.timothy-judge.com/Job%20Satisfaction%20and%20Subjective%20Well-Being-Judge%20&%20Klinger.pdf>
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N (Eds.). (1999). *Well-being: the foundations of hedonic psychology*. New York: Russel Sage Foundation.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: a conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., Kanfer, R., & Dikkers, J. (2011). Age and work-related motives: results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 197-225.
- Kooij, D., Guest, D., Clinton, M., Knight, T., Jansen, P., & Dikkers, J. (2013). How the impact of HR practices on employee well-being and performance changes with age. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 18-35.
- Krau, E. (1989). The transition in life domain salience and the modification of work values between high school and adult employment. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 100-116.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigenerational employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19, 65-76.
- Lachman, M. E. (2004). Development in midlife. *Annual Review of Psychology*, 55, 305-331.
- Lachman, M. E., Ziff, M. A., & Spiro, A., III. (1994). Maintaining a sense of control in later life. In R. P. Abeles, H. C. gift, e M. G. Ory (eds.), *Aging and quality of life* (pp. 216-232). New York: Springer.

- Layard, R., & Mincer, J. (1985). Trends in women's work, education, and family building. *Journal of Labor Economics* 3, (1), 1-32.
- Lima, M. L., & Novo, R. (2006). So far so good? Subjective and social well-being in Portugal and Europe. *Portuguese Journal of Social Science*, 5(1), 5-33.
- Locke, E. A. (1991). The motivation sequence, the motivation hub and the motivation core. *Organization Behavior & Human Processes*, 50, 288-299.
- Logan, J. R., Ward, R., & Spitze, G. (1992). As old as you feel: age identity in middle and later life. *Social Forces*, 71(2), 451-467.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2003). Reexamining adaptation and the set point model of happiness: reactions to changes in marital status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 527-539.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8-13.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 969-1002.
- Macky, K., Gardner, D., Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 857-861.
- Mather, M. & Carstensen, L. L. (2005). Aging and motivated cognition: the positivity effect in attention and memory. *Trends in Cognitive Science*, 9, 496-502.
- Ng, T.W.H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63, 677-718.
- Noble, S. M., & Schewe, C. D. (2003). Cohort Segmentation: An exploration of its validity. *Journal of Business Research*, 56, 979-987.
- Parry, E., & Urrwin, P. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96.
- Peeters, M.C.W, & Van Emmerik, H. (2008). An introduction to the work and well-being of older workers: from managing threats to creating opportunities. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 353-363.
- Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, C., & James, J. (2012). *Through a different looking glass: the prism of age*. Disponível em: <http://www.bc.edu/agingandwork>
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: a review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328-367.
- Rounds, J. B., Henley, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1981). *Manual for the Minnesota importance questionnaire: a measure of vocational needs and values*. Minnesota: Vocational Psychology Research Center.
- Sagie, A., Elizur, D., & Koslowsky, M. (1996). Work values: a theoretical overview and a model of their Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-514.
- Salthouse, T. A. (2012a). Are individual differences in rates of aging greater at older ages? *Neurobiology of Aging*, 33, 2373-2381.
- Salthouse, T. A. (2012b). Does the level at which cognitive change occurs change with age? *Psychological Science*, 20(10), 1-6.
- Salthouse, T. A. (2013). Within-cohort age-related differences in cognitive functioning. *Psychological Science*, 24(2), 123-130.
- Schalk, R., van Veldhoven, M., de Lange, A. H., de Witte, H., Kraus, K., Stamov-Robnagel, C., Tordera, N., van der Heijden, B., Kappalà, S., Bal, M, Bertrand, F., Claes, R., Crego, A., Dorenbosch, L., de Jonge, J., Desmette, D., Gellert, F. J., Hansez, I., Iller, C., Kooij, D., Kuipers, B., Linkola, P., van den Broeck, A., van der Schoot, E., & Zacher, H. (2010). Moving European research on work and ageing forward: overview and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 76-101.
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Nesselroade, J. R. (1988). Patterns of short-term changes in individuals' work values: P-technique factor analyses of intra-individual variability. *Multivariate Behavioral Research*, 23(3), 377-395.
- Settersten, R. A., & Mayer, K. U. (1997). The Measurement of Age, Age Structuring, and the Life Course. *Annual Review of Sociology*, 23, 233-261.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.

- Spector, P. E. (1985). Development of the job satisfaction survey: a scale to measure job satisfaction in human service organizations. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and organizational psychology: research and practice*. New York: John Wiley.
- Steiber, N. (2013). *Aging workers and quality of life*. Disponível em: [http://www.mwpweb.eu/1/52/resources/publication\\_1188\\_1.pdf](http://www.mwpweb.eu/1/52/resources/publication_1188_1.pdf)
- Sterns, H. L., & Doverspike, D. (1989). Aging and the training and learning process in organizations. In I. L. Goldstein, & R. Katzell (Eds.). *Training and Development in Work Organization* (pp. 299-322). São Francisco: Jossey-Bass.
- Sterns, H. L., & Miklos, S. M. (1995). The aging worker in a changing environment: organizational and individual issues. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 248-268.
- Super, D. E. (1962). The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 46(4), 231-239.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36 (5), 1117-1142.
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). A lifespan perspective on job design: fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 340-360.
- Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2013). Research themes on age and work: introduction to the special issue. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 249-253.
- van der Velde, M.E.G., Feij, J. A., van Emmerik, H. (1998). Change in work values and norms among Dutch young adults: aging or societal trends? *International Journal of Behavioral Development*, 22(1), 55-76.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7(1), 37-45.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- White, A. T., & Spector, P. E. (1987). An investigation of age-related factors in the age-job-satisfaction relationship. *Psychology and Aging*, 2(3), 261-265.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-890.
- Wright, J., & Hamilton, R. (1978). Work satisfaction and age: some evidence for the 'job change' hypothesis. *Social Forces*, 56(4), 1140-1158.

## Anexos

### Anexo A. Curriculum Vitae

#### INFORMAÇÃO PESSOAL

Ana Rita Monge Freire



📍 Largo Calderon Dinis nº3 10ªA, 1800-919 Lisboa (Portugal)

📞 915499253 📠 210143503

✉️ [ARita.Freire@gmail.com](mailto:ARita.Freire@gmail.com)

📅 **Data de nascimento** 31 de Março de 1990 | **Nacionalidade** Portuguesa

#### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Novembro 2010 – Presente

##### Assistente de Investigação

Centro de Investigação e Intervenção Social (CIS)  
Edifício ISCTE-IUL - Avenida das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa (Portugal)  
Apoio à investigação desenvolvida no Centro de Investigação e Intervenção Social.

Setembro 2012 – Dezembro 2012

##### Estagiária (Estágio Curricular)

Adecco Portugal  
Av. D. João II, Lote 1.06.2.5 - 8º Piso PT-1990-095 Lisboa (Portugal)

Atendimento telefónico e presencial da agência; acolhimento dos candidatos; participação na realização de entrevistas; acompanhamento da satisfação de pedidos de recrutamento; apoio na execução de tarefas administrativas; arquivo e expediente geral da delegação.

#### EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

Setembro 2011 – Presente

##### Mestre em Psicologia Social e das Organizações

16 valores (média atual)

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa (Portugal)

Conceção e Avaliação de Projetos  
Diagnóstico e Intervenção Social e Organizacional  
Psicologia do Trabalho  
Psicologia dos Recursos Humanos  
Métodos Avançados de Análise de Dados  
Métodos Avançados de Investigação em Psicologia  
Estágio Curricular na área de Recrutamento e Seleção (Adecco Portugal)  
Dissertação de Mestrado na área da Satisfação no Trabalho

Setembro 2008 – Junho 2011

##### Licenciatura em Psicologia

15 valores

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa (Portugal)

Grupos e Relações entre Grupos  
Teorias e Estruturas Organizacionais  
Diagnóstico e Intervenção em Grupos  
Inovação e Mudança Organizacional  
Estatística e Análise de Dados (I, II e III)  
Métodos de Investigação Quantitativos e Qualitativos

## Satisfação no trabalho e valores do trabalho ao longo da vida

Avaliação Psicológica  
Psicometria

Novembro 2010 – Março 2011

### Especialização em Igualdade de Género e Assédio Moral

UpSkills, Lisboa (Portugal)

Aquisição de competências técnicas na área da igualdade de género e assédio moral nas organizações.

#### COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Língua materna Português

#### Outras línguas

	COMPREENDER		FALAR		ESCREVER
	Compreensão oral	Leitura	Interação oral	Produção oral	
inglês	B2	C1	B1	B1	B2
espanhol	B2	B2	A2	A2	A2
	A1	A1	A1	A1	A1

Níveis: A1/A2: Utilizador básico - B1/B2: utilizador independente - C1/C2: utilizador avançado  
[Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas](#)

#### Competências de comunicação

Capacidade de comunicação e de adaptação a contextos multiculturais; capacidade de trabalho em equipa; facilidade no relacionamento interpessoal; capacidade de argumentação e resistência ao *stress*. Estas competências foram adquiridas no projeto de voluntariado Um Sem-abrigo Um Amigo, na Associação Conversa Amiga (Maio de 2009 a Janeiro de 2012) e no GASTagus (Grupo de Ação Social do Tagus), onde fiz missão em São Tomé e Príncipe (2013).

#### Competências de organização

Sentido de organização e capacidade de gestão de projetos adquirido na experiência de voluntariado no GASTagus (Novembro de 2012 até ao presente).

#### Competências informáticas

Domínio do *software* [Statistical Package for the Social Sciences](#) (SPSS), adquirido nas Unidades Curriculares de Estatística e Análise de Dados e no Centro de Investigação e Intervenção Social; domínio do *software* Office™ (Word™, Excel™ e PowerPoint™)