



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Paula Cristina Freitas Barroso

Carreira e Trabalho Digno: Conceções de Coortes Geracionais Portuguesas

Paula Cristina Freitas Barroso **Carreira e Trabalho Digno: Conceções de Coortes Geracionais Portuguesas**

UMinho | 2023

abril de 2023



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Paula Cristina Freitas Barroso

**Carreira e Trabalho Digno: Conceções de Coortes
Geracionais Portuguesas**

Tese de Doutoramento
Doutoramento em Psicologia Aplicada

Trabalho efetuado sob a orientação da
Doutora Ana Daniela dos Santos Cruzinha Soares da Silva
e da
Doutora Maria do Céu Taveira de Castro Silva

abril de 2023

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações

CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Agradecimentos

A realização deste doutoramento foi um percurso desafiante que não seria possível sem o apoio e contribuição de várias pessoas, às quais deixo um profundo agradecimento.

Começo por agradecer às minhas orientadoras. À Professora Doutora Ana Daniela Silva pela orientação, pelo apoio dado e, sobretudo, pela disponibilidade nos momentos mais exigentes da implementação deste trabalho. À Professora Doutora Maria do Céu Taveira pela sua coorientação com incentivo e validação de todas as pequenas conquistas ao longo do trabalho. Ambas proporcionaram uma orientação com rigor científico e aprendizagens essenciais à conclusão da tese.

Agradeço à Escola de Psicologia da Universidade do Minho pelas oportunidades de crescimento e de aprendizagem desde o momento de matrícula. Em especial, um agradecimento ao Professor Doutor Rui Gomes e Professora Doutora Isabel Silva que acompanharam o desenvolvimento do trabalho com importantes reflexões. Também agradecer a todos os docentes, investigadores e colaboradores não docentes que foram fundamentais para manter a motivação aos longo dos três anos, mesmo numa altura de grande isolamento social, com desafios que só foram ultrapassados com esta ligação estabelecida.

Aos colegas e amizades que o grupo de investigação me trouxe: à Doutora Íris, à Doutora Filipa e à Doutora Teresa pelo incentivo desde a decisão de iniciar o doutoramento até ao momento de o finalizar; à Joana e à Catarina pela generosa partilha de experiências; à Luzia e ao Salvador pelo companheirismo e colaboração nas diferentes atividades e tarefas. A todos um sincero agradecimento.

Agradeço também às diferentes entidades patronais e colegas de trabalho, por me possibilitarem e facilitarem esta caminhada, enquanto trabalhadora-estudante. Em especial, à Professora Dulce Noronha e Sousa, à Professora Cristina Mateus, ao Agrupamento de Escolas de Odemira, e a todos os queridos professores com quem tive o privilégio de trabalhar e de me apoiar em momentos de mais desafio.

A todos os meus amigos deixo o meu agradecimento pela amizade, ajuda, motivação, acolhimento e escuta que me proporcionaram, especialmente à Juliana, à Sofia, ao Pedro, ao Rui, à Débora, à Jéssica, à Suse, à Ana, à Raquel, à Clara e à Lena. Agradeço também a todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para o meu percurso.

Não posso deixar de agradecer aos meus queridos pais, Maria das Dores e David, por me ensinarem todos os dias a ser melhor. Aos meus irmãos, cunhados e sobrinhos, em especial, à Ilda, à Filipa, ao Jorge, ao Fred e ao Tiago por me amparem quando as exigências foram grandes e por me ajudarem incondicionalmente.

Por último, mas não menos importante, agradeço a todos e todas os/as trabalhadores/as que participaram neste estudo, numa altura tão difícil, contribuindo de forma essencial para o projeto.

Declaração de Integridade

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Carreira e Trabalho Digno: Conceções de Coortes Geracionais Portuguesas

Resumo

Várias organizações internacionais e nacionais estudam o trabalho digno, uma das metas da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. O trabalho digno é definido como trabalho produtivo para todas as pessoas que queiram trabalhar. A psicologia vocacional e do desenvolvimento de carreira tem dado contributos importantes à compreensão do trabalho digno. Neste âmbito, a Teoria da Psicologia do Trabalho, tendo como construto central o trabalho digno, identifica fatores pessoais e do contexto que podem explicar as conceções sobre o trabalho digno, evidenciando que o acesso e manutenção de trabalho digno tem impacto no bem-estar individual. Este estudo tem como objetivo analisar a aplicabilidade da Teoria da Psicologia do Trabalho na Geração X e na Geração Y, as gerações com maior expressividade atual no mercado de trabalho português. Especificamente, pretende-se perceber como a adaptabilidade de carreira, o envolvimento no trabalho, os valores básicos de vida e a satisfação com a vida se relacionam com o trabalho digno. Participaram 452 pessoas da Geração Y (78,98% mulheres) com idades entre 21 e 39 anos ($M = 30.23$; $DP = 5.03$), e 349 pessoas da Geração X (76,50% mulheres) com idades entre 40 e 54 anos ($M = 46.82$; $DP = 4.65$), que responderam a um questionário sociodemográfico, a Escala de Trabalho Digno, a Escala sobre a Adaptabilidade de Carreira, a *Utrecht Work Engagement Scale*, o Questionário dos Valores Básicos e a Escala de Satisfação com a Vida. Recorreu-se à análise de equações estruturais, especificamente, à análise de caminhos, para testar o modelo estrutural original e um alternativo, bem como a sua invariância nas duas amostras geracionais. Os resultados indicam que os valores básicos de vida e a adaptabilidade de carreira são preditores diretos e indiretos do trabalho digno, respetivamente. O trabalho digno é preditor direto do envolvimento no trabalho e, (in)direto, da satisfação com a vida. Verificou-se a invariância dos modelos nas duas coortes geracionais. Discutem-se os resultados com base na teoria e nas suas implicações para a prática psicológica. Apresentam-se as limitações e sugestões para investigações futuras. Conclui-se com a importância do estudo para a literatura sobre o trabalho digno, os contributos para a prática psicológica e as organizações ou instituições de interesse.

Palavras-chave: coortes geracionais, teoria da psicologia do trabalho, trabalho digno.

Career and Decent Work: Conceptions of Portuguese Generational Cohorts

Abstract

Several international and national organizations are studying decent work, one of the goals of the 2030 Agenda for Sustainable Development. Decent work is defined as productive work for all people who want to work. Vocational and career development psychology has made important contributions to the understanding of decent work. In this context, the Theory of Working Psychology, with decent work as a central construct, identifies personal and contextual factors that can explain conceptions of decent work, showing that access to and maintenance of decent work has an impact on individual well-being. This study aims to analyse the applicability of the Theory of Working Psychology in Generation X and Generation Y, the generations with more expressive currently in the Portuguese labour market. Specifically, we intend to understand how career adaptability, work involvement, basic life values and life satisfaction relate to decent work. Participants were 452 Generation Y individuals (78.98% female) aged 21 to 39 years ($M = 30.23$; $SD = 5.03$), and 349 Generation X individuals (76.50% female) aged 40 to 54 years ($M = 46.82$; $SD = 4.65$), who answered a sociodemographic questionnaire, the Decent Work Scale, the Career Adaptability Scale, the Utrecht Work Engagement Scale, the Basic Values Questionnaire, and the Life Satisfaction Scale. Structural equation analyses, specifically path analysis, was used to test the original and an alternative structural model and its invariance across the two generational samples. The results indicate that basic life values and career adaptability are direct and indirect predictors of decent work, respectively. Decent work is a direct predictor of work engagement and (in)direct predictor of life satisfaction. Models were found to be invariant across the two generational cohorts. Results are discussed based on theory and their implications for psychological practice. Limitations and suggestions for future research are presented. It concludes with the importance of the study for the literature on decent work, the contributions to psychological practice, and the organizations or institutions of interest.

Keywords: decent work, generational cohorts, psychology of working theory.

Índice

Introdução.....	2
Enquadramento Teórico.....	7
Carreira e Trabalho Digno	7
Trabalho Digno e Perspetivas Teóricas	9
Estudos Empíricos sobre o Trabalho Digno	12
O Estudo das Coortes Geracionais: O Conceito de Geração	29
Estudos Empíricos sobre as Coortes Geracionais	30
Caracterização da Geração X.....	40
Caracterização da Geração Y.....	41
Semelhanças entre a Geração X e a Geração Y.....	45
Método.....	49
Objetivo e Hipóteses do Estudo	49
Participantes	50
Instrumentos	53
Procedimento de Recolha de Dados	55
Procedimento de Análise de Dados	56
Resultados	60
Análise dos Modelos de Medida	60
Análise dos Modelos Estruturais.....	62
Discussão.....	68
Implicações do estudo	72
Limitações e Futuras Investigações	74
Conclusão	78
Referências	80
Anexos	94

Índice de Tabelas

Tabela 1. Estudos empíricos sobre o trabalho digno e sobre a sua relação com adaptabilidade de carreira, envolvimento no trabalho, satisfação com a vida.	13
Tabela 2. Estudos sobre coortes geracionais e breve caracterização.....	33
Tabela 3. Caracterização das coortes geracionais por género, estado civil, escolaridade, situação de emprego e região de Portugal.	51
Tabela 4. Correlações entre as variáveis de estudo, valores médios, desvios-padrões e índices de consistência interna.....	57
Tabela 5. Índices de ajustamento para os modelos estruturais por instrumento de medida.....	60
Tabela 6. Pesos estruturais estimados, erros padronizados e significância dos efeitos diretos e indiretos na Geração X e Y, do primeiro modelo estrutural alternativo.	64
Tabela 7. Pesos estruturais estimados, erros padronizados e significância dos efeitos diretos e indiretos na Geração X e Y, do segundo modelo estrutural alternativo.	66
Tabela 8. Frequências das ocupações por geração.	96
Tabela 9. Frequências dos setores profissionais por geração.....	99

Índice de Figuras

Figura 1. Tradução da TPT, baseado no trabalho de Duffy et al., 2016.....	11
Figura 2. Representação visual das hipóteses a ser testadas no modelo de equações estruturais modelares.	50
Figura 3. Modelo estrutural alternativo com as variáveis do modelo que cumprem o pressuposto da linearidade.	62
Figura 4. Modelo estrutural alternativo com as variáveis do modelo que cumprem o pressuposto da linearidade, com os IM.	63
Figura 5. Modelo estrutural alternativo com um posicionamento alternativo das variáveis do modelo, com o IM.....	65

Lista de Siglas

- AEE** – Análise de Equações Estruturais
- AFC** – Análise Fatorial Confirmatória
- CEICSH** – Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas
- CFI** – *Comparative Fit Index*
- DGE** – Direção-Geral da Educação
- EAC** – Escala sobre a Adaptabilidade de Carreira
- ESV** – Escala de Satisfação com a Vida
- ETD** – Escala de Trabalho Digno
- EUA** – Estados Unidos da América
- GFI** – *Goodness of Fit Index*
- IM** – Índice de Modificação
- OCDE** – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- ODS** – Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável
- OIT** – Organização Internacional do Trabalho
- ONU** – Organização das Nações Unidas
- QVB** – Questionário de Valores Básicos
- RMSEA** – *Root Mean Square Error of Approximation*
- SE** – *Standardized Error* (Erro padronizado)
- SPSS** – *Statistical Package for the Social Sciences*
- SRMR** – *Root Mean Square Residual*
- TPT** – Teoria da Psicologia do Trabalho
- UWES** – *Utrecht Work Engagement Scale*

Introdução

Introdução

Ao longo dos últimos anos, o desenvolvimento e o aconselhamento de carreira têm sido considerados componentes chave e de interesse para o desenvolvimento sustentável, na medida em que fomentam o trabalho digno e sustentável para as diferentes populações, incluindo as mais vulneráveis (e.g., Blustein et al., 2016; McMahon & Watson, 2020). Neste âmbito, é de notar que o desenvolvimento de carreira ao longo da vida é uma componente do desenvolvimento humano afetada pelo estado económico, cultural, social e político do contexto de vida da pessoa (e.g., Savickas, 2005; Super, 1994). Assim, o contexto em que o indivíduo está inserido assume uma posição de relevo, na medida em que poderá influenciar o desenvolvimento das suas capacidades e competências, potenciando ou dificultando as suas transições de vida (e.g., Duffy et al., 2016). Esta perspetiva teórica vai ao encontro de modelos de intervenção psicológica de carreira que pretendem descrever e caracterizar os fatores psicológicos e psicossociais do comportamento humano associados ao trabalho (e.g., Blustein et al., 2019). Tais teorias e modelos decorrem da necessidade de explicar a experiência das pessoas enquanto trabalhadores/as, mais do que perceber as experiências individuais no desempenho de uma profissão ou na obtenção de um emprego, como um resultado. O foco é compreender as vidas das pessoas e o processo de trabalhar em si mesmo (e.g., Blustein & Duffy, 2021).

Neste âmbito, destaca-se a Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), com contributos importantes para a literatura sobre o desenvolvimento de carreira em indivíduos, organizações e comunidades (Blustein, 2013; Duffy et al., 2016). A TPT tem por base uma perspetiva de justiça social que pretende estudar o comportamento individual com base nas experiências de trabalho dos indivíduos e no papel desempenhado pelos sistemas de emprego e de trabalho. É uma teoria que pretende descrever e compreender, de forma inclusiva, o comportamento e experiências das pessoas nomeadamente, a sua capacidade de aceder e manter um trabalho digno, com particular atenção a pessoas com condições de vida próximas do limiar da pobreza e pessoas que passam por transições inesperadas de carreira (Duffy et al., 2016).

Neste contexto, importa definir o conceito de trabalho digno. O trabalho digno é descrito como uma atividade produtiva, onde as pessoas têm condições de trabalho seguras, tempo livre e de descanso, uma remuneração adequada, acesso a cuidados de saúde assegurados e os valores organizacionais são complementares aos valores familiares e sociais (Organização Internacional de Trabalho [OIT], 2019; Duffy et al., 2016). Com a inclusão do conceito de trabalho digno nos objetivos para o desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e com os múltiplos desafios internacionais (e.g., alterações climáticas, Covid-19) (<https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/>), o

trabalho digno tem obtido uma crescente atenção por parte de investigadores de diferentes áreas do conhecimento, tais como o Direito e a Sociologia, despertando interesse igualmente, em áreas como as Engenharias e a Psicologia (e.g., Ahmed, 2003; Anholon et al., 2022; Teruel & Vaughan, 2015; Duffy, Gensmer, et al., 2019).

No domínio da Psicologia, reafirma-se a necessidade de cada indivíduo poder aceder e manter um trabalho digno através da sua vida de trabalho, considerando os fatores contextuais (e.g., condições de vida) com impacto direto no trabalho. A TPT procura responder a tal necessidade e foco, ao identificar e descrever variáveis preditoras (e.g., restrições económicas), mediadoras (e.g., adaptabilidade de carreira), moderadoras (e.g., conscienciosidade crítica) e de resultado (e.g., satisfação de necessidades, bem-estar) do trabalho digno, de forma a abarcar experiências de pessoas que passam por transições de carreira não planeadas fruto de fenómenos contextuais distintos (e.g., globalização, desemprego, subemprego, trabalho precário, mudanças tecnológicas) (e.g., Allan et al., 2021; Duffy et al., 2016; Frey et al., 2021). Neste sentido, a TPT salienta a adaptabilidade de carreira e a volição para o trabalho, como processos centrais de acesso ao trabalho digno, os quais podem minimizar os efeitos de circunstâncias adversas. Por sua vez, o acesso e manutenção de um trabalho digno, resultam na satisfação de necessidades básicas de vida, na satisfação com o trabalho e no bem-estar (e.g., Di Pasquale, 2017; Duffy et al., 2016; Duffy et al., 2017).

Estudos empíricos têm demonstrado a aplicabilidade da TPT nas vivências de trabalhadores, pessoas em situação de desemprego e estudantes de ensino superior, proveniente de diferentes países (e.g., Duffy et al., 2020; Kossen & McIlveen, 2017; Ma et al., 2021). Em específico, o impacto das experiências de marginalização, das restrições económicas e da adaptabilidade de carreira no trabalho digno são evidenciadas na literatura. Por exemplo, Duffy et al. (2020), através do seu estudo realizado nos Estados Unidos da América (EUA), concluiu que a adaptabilidade de carreira das pessoas tem um papel importante e positivo na perceção de trabalho digno de trabalhadores, ao longo do tempo. Outra evidência são os relatos de pessoas australianas, com mais de 44 anos, em situação de trabalho menos digna (e.g., trabalho precário), que mencionam ter experiências de marginalização e menor adaptabilidade de carreira (Kossen & McIlveen, 2017). Ainda neste âmbito, encontra-se um efeito mediador da adaptabilidade de carreira na relação entre as restrições económicas e perceções de trabalho digno junto de estudantes de ensino superior, na China (Ma et al., 2021). Estes exemplos evidenciam a evolução do estudo da TPT, bem como a utilidade dos antecedentes de trabalho digno previstos, em diferentes contextos.

Considerando os avanços empíricos sobre a TPT, o foco dos objetivos da Agenda 2030 e a preocupação em integrar e explorar o conceito de trabalho digno na educação formal, importa aprofundar a investigação sobre o trabalho digno, junto de amostras mais representativas da população e em diferentes gerações (Blustein & Duffy, 2021; DGE, 2019; Kenny et al., 2019; OIT, 2019). De facto, a literatura existente tem incidido essencialmente em populações especialmente vulneráveis de contextos específicos dado que esta teoria pretende ser inclusiva dessas experiências de trabalho (e.g., pessoas de imigrantes nos EUA) (Kim et al., 2022). Contudo, o número de estudos com base na TPT com enfoque nas coortes geracionais com maior representatividade no mercado de trabalho, em específico na população portuguesa, é ainda escasso.

Por essa razão, este trabalho pretende contribuir para dar resposta às lacunas indicadas, empiricamente, para a resolução de desafios nacionais e internacionais relacionados com o trabalho digno (e.g., DGE, 2019; Duffy et al., 2016; Ferreira et al., 2019; OIT, 2013). Neste sentido, pretendemos caracterizar perceções individuais sobre o trabalho digno de duas coortes geracionais com maior representação, em termos de percentagem, na população ativa no mercado de trabalho português (www.pordata.pt), a Geração X e a Geração Y ou *Millennials*, recorrendo à TPT. Especificamente, pretende-se testar a adequação da TPT a grupos de trabalhadores de ambas as coortes geracionais. Este estudo ambiciona retirar implicações para o aconselhamento de carreira e para políticas educativas e laborais que influenciam o desenvolvimento de carreira e a inclusão das pessoas que trabalham e querem trabalhar.

O trabalho aqui apresentado divide-se em quatro partes principais. A primeira parte pretende enquadrar teoricamente o conceito de trabalho digno, descrevendo a TPT enquanto base para a investigação, e o conceito de coortes geracionais, descrevendo as Gerações X e Y. Inicialmente, é apresentada a TPT enquanto complemento a outras teorias de carreira, sendo apresentados os avanços teóricos e empíricos da TPT. Estes estudos demonstram a aplicabilidade da teoria em diferentes populações e a sua utilidade na prática de intervenção de carreira ao longo da vida. Segue-se a definição de coortes geracionais e o conceito de geração, segundo a perspetiva sociológica e respetivos estudos empíricos existentes sobre as gerações no âmbito do trabalho (Mannheim, 1952; Parry & Urwin, 2011). Estes estudos demonstram as diferenças existentes nas duas gerações face à experiência de trabalho, bem como as semelhanças relatadas. Para além do enquadramento teórico-conceptual são abordadas as questões de investigação face à evolução destes constructos e a sua relevância face aos desafios contextuais portugueses e internacionais, tais como a instabilidade dos mercados de trabalho mediante

a crise provocada pelo Covid-19, as alterações climáticas e a evidente desigualdade económica (e.g., Blustein & Duffy, 2021; Frey et al., 2021).

A segunda parte do trabalho debruça-se sobre a metodologia adotada na investigação empírica. Em específico, primeiramente é apresentado o objetivo e respetivas hipóteses do estudo; seguidos da caracterização dos participantes do estudo e dos instrumentos utilizados, bem como a clarificação dos procedimentos adotados para o recrutamento de participantes, para a recolha e para a análise de dados.

Na terceira parte, relatam-se os resultados das análises de dados, nomeadamente, das análises de equações estruturais modelares. Inicialmente são explicitados os passos realizados para a análise dos pressupostos e aspetos relevantes a considerar durante a análise e na interpretação dos resultados. Posteriormente, são descritos os resultados de três modelos de equações estruturais, incluindo o modelo original e um modelo alternativo com descrição dos índices de ajustamento e efeitos diretos e indiretos das variáveis (e.g., Damásio, 2013; Marôco, 2010).

A quarta parte apresenta a discussão dos resultados obtidos no presente trabalho bem como uma conclusão reflexiva sobre a importância do mesmo. Inicialmente, discutem-se os resultados perante a teoria e investigação realizada até ao momento sobre a TPT. Para além da discussão dos resultados à luz do enquadramento teórico, reflete-se sobre as semelhanças e diferenças encontradas nas duas coortes geracionais em estudo e o respetivo potencial para implicações práticas no âmbito da intervenção de carreira. Estas reflexões estendem-se para o potencial do desenvolvimento e da intervenção de carreira ao longo da vida. Assim, são também discutidas as limitações subjacentes ao estudo e sugestões para futuras intervenções e investigações no contexto português abrangendo outras coortes geracionais. Por fim, conclui-se ressaltando a importância da promoção das experiências individuais de trabalho dignificadas que informam a formação de profissionais de psicologia qualificados e a criação de políticas inclusivas e sustentáveis baseadas na promoção dos direitos humanos.

Enquadramento Teórico

Enquadramento Teórico

Carreira e Trabalho Digno

Na literatura da psicologia vocacional e do desenvolvimento de carreira, tem sido longo o debate sobre a utilização dos conceitos de trabalho ou carreira. De alguma forma é consensual que o trabalho é o termo mais inclusivo de todos, já que a carreira e as suas teorias indicam algum grau de volição e de autodeterminação. Esta perceção de controlo face às escolhas individuais é mais comum em populações com algum nível de privilégio social, tanto em termos económicos como de estatuto social (Blustein & Duffy, 2021). Para além deste debate conceptual, a maior parte das investigações relacionadas com a carreira abrangem trabalhadores e/ou adultos em formação, e menos, populações em situação de vulnerabilidade (e.g., desemprego, subemprego, trabalho informal) (e.g., Allan & Kim, 2021; Juntunen et al., 2021).

O trabalho tem sido considerado um termo mais inclusivo para descrever e compreender a carreira de uma variedade de grupos da população, já que abrange uma diversidade de ocupações e tarefas que as pessoas desempenham nos seus diferentes contextos. Em específico, o trabalho doméstico e o trabalho de cuidador/a informal, são exemplos de tarefas possivelmente desempenhadas pelas pessoas, que se incluem na designação de trabalho, tornando-o um termo mais completo (e.g., Blustein & Duffy, 2021). Assim, o trabalho é considerado um fator crucial do desenvolvimento de carreira, aliando-se aos vários papéis de vida desempenhados pelos indivíduos e respetivas tarefas associadas. Desta forma, os termos carreira e trabalho serão utilizados ao longo deste estudo, de forma a indicar todos os fatores que influenciam a vida da pessoa e as suas vidas de trabalho, respetivamente.

Dada a necessidade de estudar as diferentes experiências de desenvolvimento de carreira em diferentes populações, bem como, as conceções de trabalho, Duffy et al. (2016) desenvolveram a TPT cuja variável central é o trabalho digno. Assim, a TPT será a base do presente estudo, pelo que importa definir o conceito de trabalho digno e a sua evolução.

O conceito de trabalho digno surgiu, pela primeira vez, como uma resposta integrada da Organização das Nações Unidas, em 1998, que o coloca nos diversos objetivos da agenda para o desenvolvimento do milénio (e.g., Feijo et al., 2009). Isto é, considera-se que o trabalho digno constitui uma força para alcançar os oito objetivos definidos nessa agenda, para os países em vias de desenvolvimento. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013), enquanto instituição responsável pela monitorização de políticas internacionais que promovam o trabalho digno, operacionalizou inicialmente este conceito em quatro dimensões principais: i) aumento do emprego,

independentemente do setor de trabalho; ii) segurança social universal para todos/as, incluindo nos empregos abrangidos pela economia informal; iii) direitos de trabalhadores/as universais, tais como, o direito à não discriminação, à igualdade de oportunidades, à participação e à liberdade de associação; iv) diálogo social facilitador da comunicação entre entidades patronais e representantes de trabalhadores/as (Feijo et al., 2009).

Com a crescente importância atribuída ao trabalho digno, o conceito tem vindo a ser atualizado, para uma melhor resposta em termos de políticas e práticas relacionadas com a prevenção de trabalhos precários ao longo dos anos (OIT, 2013; OCDE, 2019). O trabalho digno é atualmente definido como uma atividade produtiva, onde as pessoas têm condições de trabalho seguras, horas livres e de descanso adequadas, remuneração adequada, acesso a cuidados de saúde e valores organizacionais complementares aos familiares e sociais (OIT, 2013; OIT, 2019).

Neste sentido, para a garantia de um trabalho digno, as quatro dimensões operacionalizadas inicialmente devem estar presentes como uma base às cinco dimensões referidas. Ou seja, devem existir políticas governamentais de emprego que regulem a existência de oportunidades, o exercício dos direitos de trabalhadores, a possibilidade de diálogo social e as condições de trabalho ajustadas, que permitam a segurança, o tempo livre, a remuneração, os cuidados de saúde e a complementaridade de valores (OIT, 2013; OIT, 2019).

Apesar deste enquadramento político e conceptual que salienta a importância do trabalho digno, existem várias perspetivas sobre o Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável número oito (ODS8) que contempla o trabalho digno e o crescimento económico, integrado na Agenda 2030. O ODS8 pretende que haja a criação de oportunidades de trabalho digno, num ambiente de crescimento económico sustentável e inclusivo, sendo composto por dez metas que devem ser alcançadas. Alguns exemplos de metas a atingir são: a promoção do crescimento económico sustentável, ou seja, sem comprometer o meio ambiente e os recursos naturais; a promoção de emprego produtivo para todos e todas, reduzindo as taxas de desemprego, com empregos que ofereçam recompensas e condições adequadas; a garantia de trabalhos dignos, com ambientes de trabalho seguros, saudáveis, com proteção social, horários de trabalho adequados e que respeitem os direitos laborais e humanos; e a erradicação do trabalho infantil, garantindo o acesso das crianças à educação (ONU, 2015). Este ODS e suas metas almejam contribuir, também, para a redução da pobreza, da desigualdade e da exclusão social, permitindo o acesso a uma vida digna. Assim, a comunidade científica tem vindo a dar contributos no sentido de salientar a importância do trabalho digno no alcance da sustentabilidade a par dos direitos humanos (e.g., Ojeda-Pérez et al., 2019). Por outro lado, também tem vindo a ser questionada a plausibilidade de associar o

trabalho digno ao crescimento económico num mesmo ODS (e.g., Kreinin & Aigner, 2022). Apesar de críticas e possíveis respostas, os estudos das diferentes áreas apontam para uma necessidade de garantir a dignidade das pessoas, nomeadamente através da garantia de acesso a trabalhos dignos.

Trabalho Digno e Perspetivas Teóricas

O trabalho digno emerge nas teorias de desenvolvimento de carreira no quadro conceptual da psicologia do trabalhar com o objetivo de oferecer uma perspetiva alternativa das teorias de carreira existentes (Blustein et al., 2016). Esta perspetiva baseia-se em três ideias, relacionadas com as vidas de trabalho atuais, nomeadamente: i) a carreira e o seu desenvolvimento devem ser abrangentes de forma a incluir as experiências de quem trabalha e de quem quer trabalhar; ii) os fatores contextuais como centrais para muitas pessoas; e, iii) a garantia de um trabalho digno como um objetivo para os processos de desenvolvimento de carreira individuais.

Desta forma, este quadro conceptual contempla os seguintes pressupostos (Blustein et al., 2016): (i) o trabalho é um aspeto essencial da vida que tem um impacto significativo no bem-estar individual e comunitário; (ii) o trabalho ocupa um espaço psicológico que tem implicações recíprocas em outros domínios da vida das pessoas, com uma existência significativa; (iii) o acesso e a manutenção a um determinado trabalho ou emprego são muitas vezes limitados por forças sociais, económicas e políticas, acabando por evidenciar e perpetuar formas de discriminação ou marginalização de populações em situação de vulnerabilidade; (iv) o mercado de trabalho e respetivas políticas de emprego e de trabalho devem incluir pessoas que trabalham em ocupações que não são na sua maioria reconhecidas, como é o caso de cuidadores informais e do trabalho de doméstico; (v) o trabalho deve existir e ser caracterizado com base nas vivências de todas as pessoas que trabalham de forma ativa, mas também das pessoas que gostariam de trabalhar, garantindo uma base inclusiva na descrição da experiência subjetiva de trabalhar.

Por um lado, esta base conceptual apoia-se em diferentes perspetivas psicológicas que se articulam com a justiça social, psicologia comunitária e movimentos ativistas, como é o caso do feminismo (Blustein & Duffy, 2021). Por outro lado, esta conceptualização do trabalhar pretende recuperar a importância de estudar populações específicas e o potencial para a sua generalização de forma justa e inclusiva, tal como aconteceu previamente com outras teorias de desenvolvimento de carreira (e.g., teorias traço-fator, teorias desenvolvimentistas, teorias sociocognitivas) (Brown & Lent, 2021).

A TPT é, assim, uma operacionalização deste quadro conceptual que apresenta proposições a ser testadas num modelo explicativo integrador de variáveis individuais para permitir o desenho de

intervenções a nível individual e também a um nível sistémico (Duffy et al., 2016). Para isso, a experiência de trabalhar deve ser vista sob uma perspetiva ecológica, holística e crítica, bem como sob o ponto de vista da satisfação de três necessidades fundamentais à pessoa, nomeadamente, a de sobrevivência e poder, a de contribuição social e a de autodeterminação (Blustein et al., 2016; Duffy et al., 2016).

Em específico, a TPT é composta por cinco grandes conjuntos de variáveis que se relacionam com a perceção de trabalho digno das pessoas: variáveis predictoras, mediadoras, moderadoras e variáveis que resultam direta e indiretamente da perceção individual de trabalho digno. A perceção de trabalho digno geral também se pode dividir em cinco dimensões específicas, mediante a definição mais recente da OIT (2019): i) a perceção de condições de trabalho seguras, tanto em termos físicos como interpessoais; ii) a perceção de ter acesso a cuidados de saúde adequadas no contexto laboral; iii) a perceção de que se tem uma remuneração adequada ao trabalho que é realizado; iv) a perceção de que existe tempo livre e de descanso necessário e adequado ao tempo de trabalho; e, v) a existência de complementaridade entre os valores familiares e sociais da pessoa e os valores da organização em que trabalham.

Dados os diferentes grupos de variáveis envolvidas na TPT, resultam 32 proposições que retratam as relações entre as 14 variáveis representadas na Figura 1. Tais proposições têm suporte teórico-empírico e têm vindo a ser estudadas em diferentes populações de vários países (Duffy et al., 2016). Assim, os preditores de acesso a um trabalho digno e manutenção do mesmo são a marginalização e os constrangimentos económicos que se relacionam negativamente (Duffy et al., 2016; Duffy et al., 2017). Por um lado, a marginalização está focada em grupos que estão mais propensos a fenómenos de opressão ou marginalização social, tais como minorias de género, pessoas com incapacidades, imigrantes e minorias raciais e/ou étnicas. Por outro lado, os constrangimentos económicos referem-se à classe social e posição que determinada pessoa ocupa mediante uma hierarquia social, económica e cultural. Isto é, os recursos económicos e o capital cultural/social que a pessoa dispõe, no acesso à educação e ao desenvolvimento de carreira (e.g., Duffy et al., 2016; Duffy et al., 2017).

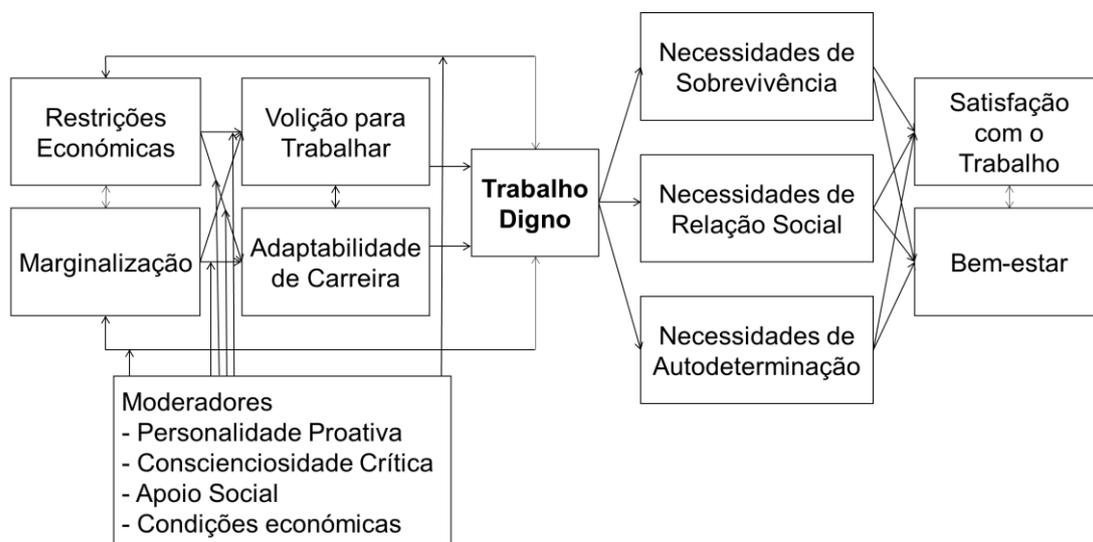
Na relação entre os preditores e trabalho digno, existem mediadores, como a volição para o trabalho e a adaptabilidade de carreira, que poderão manter ou contrariar o efeito dos preditores. A volição para o trabalho é a perceção que a pessoa tem sobre a sua possibilidade de tomada de decisão relativamente ao trabalho, bem como a sua atitude face ao trabalho. A adaptabilidade de carreira funciona como uma força autorregulatória que permite aos indivíduos a preparação e utilização de recursos para lidar com as várias tarefas de desenvolvimento de carreira. São atitudes de adaptabilidade, a preocupação com o

futuro, a percepção de controlo sobre as suas decisões, a curiosidade para explorar novas possibilidades e a confiança relativamente à execução de tais tarefas. Importa também referir que tanto a volição para o trabalho, como a adaptabilidade de carreira, são variáveis individuais que são mutáveis e podem não se encontrar com a mesma expressão ao longo do tempo na mesma pessoa e/ou grupos de pessoas (e.g., Duffy et al., 2016; Duffy, Gensmer, et al., 2019).

Ainda relativamente a variáveis que afetam o acesso e manutenção de trabalho digno, também as variáveis moderadoras poderão acentuar ou atenuar o efeito dos preditores e mediadores, tais como a personalidade, a conscienciosidade, o apoio social e as condições económicas. Por um lado, a personalidade proativa e a conscienciosidade crítica permitem às pessoas terem uma reflexão crítica sobre si próprios e sobre si no contexto em que se inserem. Por outro lado, o apoio social percebido e as condições económicas existentes no meio, afetam a visão sobre o contexto em que cada pessoa se insere (e.g., Duffy et al., 2016).

Figura 1.

Tradução da TPT, baseada no trabalho de Duffy et al., 2016.



Como resultados diretos do trabalho digno, na TPT considera-se a satisfação de três necessidades do ser humano, nomeadamente, as de sobrevivência, de socialização e de autodeterminação (Duffy et al., 2016). Em primeiro lugar, o trabalho digno permite o acesso a comida, habitação e capital social, para uma sobrevivência salutar numa sociedade capitalista. Em segundo lugar, a ligação estabelecida com outros/as ao longo do dia de trabalho, a vinculação a outros membros da sociedade e o sentimento de pertença a um grupo, no caso, laboral, permite a resposta à necessidade de socialização do ser

humano. Por último, a atribuição de significado a experiências de trabalho, a autorregulação necessária para a execução de tarefas laborais e a motivação para trabalhar garantem a satisfação do ser humano de se autodeterminar (e.g., Duffy et al., 2016; Autin et al., 2019).

Como resultados indiretos do trabalho digno e diretos da satisfação das necessidades, referem-se a satisfação com o trabalho e o bem-estar subjetivo. Assim, a percepção de trabalho digno das pessoas aumenta a sua satisfação com o trabalho, com a vida e a sua percepção de bem-estar (Duffy et al., 2016; Duffy, Kim, et al., 2019).

Dada a importância atribuída à experiência subjetiva de trabalho, bem como a preocupação com a criação de propostas de intervenção psicológica de carreira que se baseiem numa prática inclusiva, é fundamental compreendermos que variáveis podem impactar as percepções de trabalho digno (e.g., Blustein et al., 2019; McMahon & Watson, 2020). Desta forma, dada a complexidade do fenómeno do trabalho e as diferentes variáveis que podem influenciar, importa perceber de que forma as características individuais, como os valores individuais e os recursos internos de adaptabilidade, as formas de funcionamento no trabalho, como o envolvimento no trabalho, bem como o nível de satisfação com a vida em geral se relacionam com a percepção de dignidade no trabalho.

Estudos Empíricos sobre o Trabalho Digno

A TPT tem sido aprofundada através de vários estudos que incluem desde a criação e validação de instrumentos que avaliam construtos presentes na teoria (e.g., Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019; Dodd et al., 2019), até ao teste empírico da teoria, através de estudos com metodologias quantitativas e qualitativas (e.g., Duffy, Gensmer, et al., 2019). Dada a tendência crescente de publicações que abordam questões relacionadas com o trabalho digno nos últimos três anos (Anholon et al., 2022), na Tabela 1, apresenta-se uma listagem destes artigos por ordem alfabética de autoria, seguindo-se o título e um resumo dos resultados de interesse obtidos em cada um dos estudos, bem como uma análise dos mesmos.

Tabela 1.

Estudos empíricos sobre o trabalho digno e sobre a sua relação com adaptabilidade de carreira, envolvimento no trabalho, satisfação com a vida.

Autor(es) e ano	Título	Participantes/ País	Variáveis e relação com trabalho digno
Atitsogbe et al. (2021)	Decent work in sub-Saharan Africa: an application of psychology of working theory in a sample of Togolese primary school teachers	334 professores em escolas primárias/ Togo	Idade relaciona-se positivamente com a dimensão de condições de trabalho seguras do trabalho digno. As dimensões do trabalho digno relativas a acesso a cuidados de saúde, remuneração adequada e valores sociais e familiares complementares aos organizacionais têm valor preditor positivo na satisfação com a vida. A dimensão do trabalho digno relativa a tempo livre e descanso adequado tem valor preditor negativo na satisfação com a vida.
Autin, Shelton, et al. (2021)	Testing psychology of working theory among Spanish-speaking Latinx workers in the U.S.	287 adultas hispânicas com emprego / EUA	Adaptabilidade de carreira modera significativamente a relação negativa entre restrições económicas e o trabalho digno, atenuando essa relação.
Autin, Williams, et al. (2021)	Decent work among people of color: The moderating role of critical consciousness	476 adultos que se identificam como pessoas de cor / EUA	Adaptabilidade de carreira correlaciona-se positivamente com o trabalho digno.
Blustein et al. (2020)	The uncertain state of work in the U.S.: Profiles of decent work and precarious work	492 adultos / EUA	Descrição de cinco perfis mediante a TPT: 1. Indigno e precário: Menores níveis de satisfação com a vida; 2. Altamente digno: Maiores níveis de satisfação com a vida;

			<p>3. Baixo acesso a cuidados de saúde e a direitos;</p> <p>4. Dominantemente vulneráveis: Menores níveis de remuneração, de tempo livre e de descanso e de exercício de direitos;</p> <p>5. Estabilidade nos cuidados de saúde.</p>
Chen et al. (2020)	Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China	681 trabalhadores / China	<p>Adaptabilidade de carreira relaciona-se positivamente com o trabalho digno.</p> <p>Trabalho digno relaciona-se positivamente com a satisfação com a vida.</p>
Duffy et al. (2020)	Predictors of decent work across time: testing propositions from psychology of working theory	1540 trabalhadores / EUA	Adaptabilidade de carreira relaciona-se positivamente com o trabalho digno, em momentos temporais diferentes.
England et al. (2020)	Women attaining decent work: The important role of workplace climate in psychology of working theory	528 trabalhadoras / EUA	Adaptabilidade de carreira relaciona-se positivamente com o trabalho digno.
Ferraro et al. (2021)*	The decent work questionnaire: Psychometric properties of the Italian version	1465 trabalhadores / Itália	Trabalho digno e envolvimento no trabalho correlacionam-se positivamente.
Ferreira et al. (2019)	Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment	345 trabalhadores / Portugal	Trabalho digno correlaciona-se positivamente com as três dimensões do envolvimento no trabalho e com a satisfação com a vida.

			<p>Todas as dimensões de trabalho digno têm valor preditor positivo na satisfação com a vida. Quanto ao envolvimento no trabalho, as dimensões do trabalho digno relativas a condições de trabalho seguras e a valores sociais e familiares complementares aos organizacionais têm valor preditor positivo no vigor, na dedicação e na absorção. A dimensão do trabalho digno relativa a acesso a cuidados de saúde tem valor preditor positivo na dedicação. A dimensão do trabalho digno relativas a tempo livre e de descanso tem valor preditor negativo na absorção.</p>
Graça et al. (2021)*	Decent work and work engagement: A profile study with academic personnel	749 professores universitários e investigadores / Brasil e Portugal	<p>As dimensões de trabalho digno relativas a trabalho produtivo e oportunidades têm valor preditor positivo no envolvimento no trabalho, bem como nas dimensões de vigor, de dedicação e de absorção.</p> <p>As dimensões de trabalho digno relativas a proteção social e tempo de trabalho adequado têm valor preditor negativo nas dimensões de dedicação e de absorção, respetivamente.</p>
Kashyap & Arora (2020)	Decent work and work–family enrichment: Role of meaning at work and work engagement	280 trabalhadores do ensino superior / Índia	<p>Trabalho digno tem valor preditor positivo no envolvimento no trabalho.</p> <p>Envolvimento no trabalho medeia significativamente a relação positiva entre o trabalho digno e o enriquecimento trabalho-família.</p>

Kashyap et al. (2021)	Do “decent work” dimensions lead to work engagement? Empirical evidence from higher education institutions in India	293 trabalhadores do ensino superior / Índia	As dimensões do trabalho digno relativas a acesso a cuidados de saúde e a valores sociais e familiares complementares aos organizacionais têm valor preditor positivo no envolvimento no trabalho.
Kekana et al. (2022)	Unpacking the concept of decent work in the psychology of working theory for blue-collar workers	71 trabalhadores operários / África do Sul	Descrição qualitativa de trabalho digno em duas dimensões: objetiva, realçando-se as características do trabalho e recursos, condições de trabalho e reprodução de competências, e subjetiva, realçando-se o desafio/mestria e equidade.
Kim et al. (2019)	Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults	407 estudantes de ensino superior / Coreia do Sul	Adaptabilidade de carreira relaciona-se positivamente com a percepção de trabalho digno futuro e com o envolvimento ocupacional.
Kim & Kim (2022)	Examining predictors and outcomes of decent work among Korean workers	420 trabalhadores / Coreia do Sul	Adaptabilidade de carreira relaciona-se positivamente com trabalho digno. Trabalho digno relaciona-se positivamente com a satisfação com a vida.
Kim et al. (2020)	A cross-cultural comparison of psychology of working theory among U.S. and Korean college students	313 estudantes de ensino superior / Coreia do Sul 345 estudantes de ensino superior / EUA	Compara resultados entre as duas amostras. Apresenta resultados semelhantes aos encontrados por Kim et al. (2019) nas duas amostras. Trabalho digno futuro correlaciona-se com o envolvimento ocupacional na amostra da Coreia e não na dos EUA.

Kim et al. (2022)	An examination of psychology of working theory with immigrant workers in the United States	226 trabalhadores imigrantes / EUA	Adaptabilidade de carreira relaciona-se positivamente com o trabalho digno em imigrantes, sendo esta relação mais forte para imigrantes brancos do que para pessoas de cor.
Kossen & McIlveen (2017)	Unemployment from the perspective of the psychology of working	32 adultos em situação de desemprego, subemprego ou emprego insatisfatório, com idades superiores a 44 anos / Austrália	Mediante análise qualitativa das experiências individuais de marginalização advinda da idade que levam a situações de emprego indesejadas, identificou-se no discurso menor capacidade de controlar e planejar a vida, sendo estes fatores da adaptabilidade de carreira.
Kozan et al. (2019)	Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory	401 trabalhadores / Turquia	Adaptabilidade de carreira relaciona-se positivamente com o trabalho digno, bem como medeia a relação entre classe social e o trabalho digno. Trabalho digno relaciona-se positivamente com a satisfação com a vida.
Lee et al. (2021)	Validation study of the Korean version of decent work scale	266 trabalhadores / Coreia do Sul	Trabalho digno e as suas dimensões relacionam-se positivamente com o envolvimento no trabalho, à exceção da dimensão relativa à remuneração adequada. Quanto às dimensões de trabalho digno, apenas a dimensão relativa a valores sociais e familiares complementares aos organizacionais têm valor preditor positivo nas três dimensões do envolvimento (vigor, absorção e dedicação).

Liu et al. (2022)	A bifactor exploratory structural equation modeling representation of the structure of the decent work scale: Evidence from China	701 trabalhadores / China	A dimensão do trabalho digno relativa a condições de trabalho seguras relaciona-se positivamente com o envolvimento no trabalho.
Ma et al. (2022)	Validation of the Chinese decent work scale	681 trabalhadores / China	Trabalho digno e as dimensões relativas a acesso a cuidados de saúde, remuneração e valores sociais e familiares complementares aos organizacionais relacionam-se positivamente com a satisfação com a vida.
Ma et al. (2021)	Linking decent work with academic engagement and satisfaction among first-generation college students: A psychology of working perspective	1231 estudantes de ensino superior / China	Adaptabilidade de carreira relaciona-se positivamente com as perceções de futuro trabalho digno. Adaptabilidade de carreira medeia a relação entre as restrições económicas e o futuro trabalho digno, atenuando a relação negativa. Perceção de futuro trabalho digno e adaptabilidade de carreira medeiam a relação entre as restrições económicas e o envolvimento académico.
Ma et al. (2020)	Examining predictors and outcomes of decent work perception with Chinese nursing college students	854 estudantes de ensino superior / China	Adaptabilidade de carreira relaciona-se positivamente com as perceções de futuro trabalho digno. Adaptabilidade de carreira medeia a relação entre as restrições económicas e o futuro trabalho digno, atenuando a relação negativa,

				bem como a relação entre a volição para o trabalho e o futuro trabalho digno, acentuando a relação positiva.
Masdonati et al. (2019)	Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment	604 adultos / Suíça		Trabalho digno relaciona-se positivamente com a satisfação com a vida.
McIlveen et al. (2021)	Decent work's association with job satisfaction, work engagement, and withdrawal intentions in Australian working adults	201 trabalhadores / Austrália		A dimensão do trabalho digno relativa a valores sociais e familiares complementares aos organizacionais tem valor preditor positivo nas três dimensões do envolvimento. A dimensão do trabalho digno relativa a tempo livre e de descanso com os organizacionais tem valor preditor negativo nas dimensões dedicação e absorção do envolvimento. A dimensão do trabalho digno relativa a acesso a cuidados de saúde tem valor preditor positivo na dimensão vigor do envolvimento.
Paola et al. (2022)	Evaluating meaningful work: psychometric properties of the work and meaning inventory (WAMI) in Italian context	807 adultos / Itália		Trabalho significativo como parte do conceito mais abrangente de trabalho digno. Trabalho significativo tem valor preditor positivo na satisfação com a vida e no envolvimento no trabalho.
Sobral et al. (2019)*	A percepção do trabalho digno num departamento de projetos	38 trabalhadores / Portugal		Descrição de instrumento que avalia o trabalho digno e sete dimensões: princípios e valores fundamentais no trabalho; tempo e carga horária de trabalho adequados; trabalho gratificante e

			<p>produtivo; retribuição significativa para o exercício da cidadania; proteção social; oportunidades; saúde e segurança.</p> <p>Identifica dimensões com maior necessidade de intervenção para melhoria de práticas organizacionais, nomeadamente no tempo de trabalho, na remuneração significativa e na proteção social.</p>
Vignoli et al. (2020)	Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment	300 trabalhadores / França	Trabalho digno e suas dimensões relacionam-se positivamente com a satisfação com a vida.
Vilhjálmssdóttir (2021)	Young workers without formal qualifications: experience of work and connections to career adaptability and decent work	154 jovens adultos com ensino secundário incompleto / Islândia	<p>Baixos níveis de adaptabilidade de carreira correlacionam-se com baixos níveis de trabalho digno.</p> <p>O género correlaciona-se com trabalho digno, sendo que mulheres têm níveis mais baixos de trabalho digno do que os homens.</p>
Wei et al. (2022)	Assessing perceived future decent work securement among Chinese impoverished college students	254 estudantes do ensino superior em situação de pobreza / China	<p>Adaptabilidade de carreira relaciona-se positivamente com a perceção de futuro trabalho digno.</p> <p>O estatuto social subjetivo tem uma relação indireta com a perceção de futuro trabalho digno, sendo mediada pela volição para o trabalho e, subsequentemente, pela adaptabilidade de carreira.</p>
Xu et al. (2021)*	Decent work and innovative work behaviour: mediating roles of work engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy	517 trabalhadores do setor público / China	Trabalho digno relaciona-se positivamente com o envolvimento no trabalho.

Zammiti et al. (2021)	The concepts of work and decent work in relationship with self-efficacy and career adaptability: Research with quantitative and qualitative methods in adolescence	308 estudantes do 6º e 7º ano de escolaridade / Itália	<p>Descrição qualitativa de trabalho digno com duas principais características: benefícios económicos e satisfação de valores. Para além destas características há descrição de trabalho digno em termos de direitos e deveres, utilidade económica e vantagens pessoais.</p> <p>Quanto mais complexa é a definição de trabalho digno, maiores são os níveis de autoeficácia e de adaptabilidade de carreira.</p>
-----------------------	--	--	---

Nota: Nos artigos em que existe o símbolo * é utilizado outro instrumento de avaliação do trabalho digno, sendo ele o Questionário de Trabalho Digno (Ferraro et al., 2016)

A informação da Tabela 1 resultou de uma revisão de literatura sobre o trabalho digno, com o objetivo de compilar informações relevantes sobre o trabalho digno e sua relação com as variáveis de interesse para a presente investigação. Referimos a adaptabilidade de carreira, o envolvimento no trabalho, os valores de vida, e a satisfação com a vida. Neste sentido, realizou-se uma pesquisa na base de dados referencial *Web of Science* com as palavras-chave "*decent work*", "trabalho digno" e "trabalho decente" presentes no resumo e/ou palavras-chave de trabalhos, escritos em português, inglês ou espanhol, pertencentes ao domínio de pesquisa de Ciências Sociais. Nesta pesquisa e compilação, incluí-se artigos escritos na língua portuguesa, inglesa e espanhola, estudos qualitativos e quantitativos que relacionam o trabalho digno com alguma das variáveis mencionadas ou que descrevem o trabalho digno à luz das definições da OIT (2019; Feijo et al., 2009) ou da TPT (Blustein & Duffy, 2021).

Com base na literatura apresentada na Tabela 1, é possível verificar que a adaptabilidade de carreira, o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida têm uma relação estabelecida com o trabalho digno (e.g., Ferreira et al., 2019; Kim et al., 2019; Vignoli et al., 2020). Para além destas relações, os estudos em análise incluem amostras de diferentes faixas etárias e, conseqüentemente, em diferentes fases de vida ou situações face à sua educação e trabalho. Em específico, existem estudos com estudantes adolescentes (Zammit et al., 2021), com estudantes de ensino superior (Kim et al., 2019; Kim et al., 2020; Ma et al., 2021; Ma et al., 2020; Wei et al., 2022), com adultos trabalhadores (Atitsogbe et al., 2021; Autin, Shelton, et al., 2021; Autin, Williams, et al., 2021; Chen et al., 2020; Duffy et al., 2020; England et al., 2020; Ferraro et al., 2021; Ferreira et al., 2019; Graça et al., 2020; Kashyap & Arora, 2020; Kashyap et al., 2021; Kekana et al., 2022; Kim & Kim, 2022; Kim et al., 2022; Kozan et al., 2019; Lee et al., 2021; Liu et al., 2022; Ma et al., 2022; Masdonati et al., 2019; McIlveen et al., 2021; Paola et al., 2022; Sobral et al., 2019; Vignoli et al., 2020; Vilhjálmssdóttir, 2021; Xu et al., 2021) e com adultos desempregados (Kossen & McIlveen, 2017).

Nesta literatura podemos também salientar que existem estudos quantitativos ($n = 30$) e qualitativos ($n = 3$). Os estudos quantitativos apresentam uma variedade de objetivos: validação de instrumentos (e.g., Lee et al., 2021), análise de modelos (e.g., Kim et al., 2019), estudo de perfis (e.g., Blustein et al., 2020), entre outros. Os estudos qualitativos apresentam a descrição do conceito de trabalho digno, segundo a população em estudo (e.g., Kekana et al., 2022), e a aplicabilidade da TPT, segundo as vivências individuais (e.g., Kossen & McIlveen, 2017). Com esta multiplicidade de estudos, torna-se fundamental resumir os resultados destas investigações com especial enfoque nas variáveis do presente estudo.

Relativamente ao trabalho digno, existem dois instrumentos quantitativos que o avaliam. Um desses instrumentos contém sete dimensões do trabalho digno, nomeadamente, a existência de princípios e valores fundamentais no trabalho, o tempo e carga horária de trabalho adequados, o trabalho ser gratificante e produtivo, a retribuição obtida ser significativa para o exercício da cidadania, a existência de proteção social, a existência de oportunidades profissionais e a existência de condições propícias à saúde e à segurança (e.g., Sobral et al., 2019). Um segundo instrumento contém cinco dimensões de trabalho digno, nomeadamente, as condições de segurança física e interpessoal no trabalho, o acesso a cuidados de saúde no trabalho, o acesso a uma remuneração adequada às funções desempenhadas, a disponibilidade de tempo livre e de descanso adequado ao trabalho e a congruência entre valores organizacionais e os valores sociais e familiares do trabalhador (e.g., Vignoli et al., 2020). Apesar de ambos os instrumentos permitirem recolher informações e avaliar as perspetivas individuais sobre o trabalho digno, o último instrumento é o mais utilizado no estudo da TPT, tendo sido construído com base na definição mais atual de trabalho digno.

Por outro lado, existem ainda investigações que se debruçam sobre o estudo de trabalho digno como conceito abrangente de trabalho significativo (Paola et al., 2022), o que possibilita complementar a investigação sobre este constructo através de outras variáveis. Para além da validação de instrumentos, existem estudos qualitativos que procuram conhecer as definições individuais das pessoas sobre o trabalho. Assim, segundo Kekana et al. (2022) o trabalho digno pode ser definido em duas dimensões: i) numa dimensão objetiva, nomeadamente nas características e recursos disponíveis para um determinado trabalho, nas condições de trabalho e na reprodução de competências, e ii) numa dimensão subjetiva, nomeadamente ao nível de desafio ou mestria que determinado trabalho tenha e na equidade existente no local de trabalho. Segundo Zammiti et al. (2021), o trabalho digno tem como características principais a obtenção de benefícios económicos e a satisfação de valores pessoais. Com estes estudos qualitativos, é possível explorar outras conceções das pessoas face à perceção de dignidade no trabalho que possam estar além da definição do trabalho digno, contribuindo para o aprofundamento do tema.

O género e a idade também foram considerados no estudo do trabalho digno, mostrando que quanto maior é a idade, maior é a perceção de condições de trabalho seguras física e interpessoalmente (Atitsogbe et al., 2021), e que as mulheres têm níveis mais baixos de trabalho digno do que os homens (Vilhajálmssdóttir, 2021). Quanto à idade, este dado deverá ser mais investigado, dada a especificidade da população em estudo (i.e., professores em escolas primárias no Togo) (Atitsogbe et al., 2021). Ainda assim, com esta informação poderá concluir-se que as pessoas com mais idade podem sentir-se mais seguras nas suas capacidades de lidar com desafios ou estar mais familiarizados com o ambiente de

trabalho e, conseqüentemente, perceber condições de trabalho mais seguras. Quanto ao gênero, é relevante perceber o impacto dos gêneros mais suscetíveis a experiências de marginalização (e.g., discriminação), dado que esta é uma das variáveis preditoras do trabalho digno, contemplada na TPT.

Relativamente à relação entre a adaptabilidade de carreira e o trabalho digno, a primeira foi identificada como uma variável correlacionada, preditora, mediadora ou moderadora em diferentes estudos. Quanto à correlação entre os níveis de adaptabilidade de carreira e as percepções de trabalho digno, esta é positiva (Autin, Williams, et al., 2021; Vilhjálmsdóttir, 2021). Quanto ao valor preditivo da adaptabilidade de carreira na percepção de trabalho digno ou de futuro trabalho digno, encontramos evidências na população de trabalhadores e de estudantes de ensino superior (e.g., Chen et al., 2020; Kim et al., 2019). Assim, maiores níveis de adaptabilidade de carreira relacionam-se positivamente com a percepção de trabalho digno (Chen et al., 2020; Duffy et al., 2020; England et al., 2020; Kim et al., 2019; Kim & Kim, 2022; Kim et al., 2022; Kozan et al., 2019; Ma et al., 2021; Ma et al., 2020; Wei et al., 2022). Esta relação positiva verificou-se em diferentes momentos temporais (Duffy et al., 2020) e mostrou-se ser mais forte em pessoas brancas do que em pessoas de cor, numa amostra de pessoas imigrantes (Kim et al., 2022). Para além desta relação com o trabalho digno, a adaptabilidade de carreira também se mostrou ser um preditor do envolvimento ocupacional (Kim et al., 2019). Relativamente à mediação de relações, a adaptabilidade de carreira medeia a relação entre as seguintes variáveis e o trabalho digno: i) a classe social (Kozan et al., 2019), ii) as restrições económicas (Ma et al., 2021; Ma et al., 2020), iii) a volição para o trabalho (Ma et al., 2020), e iv) o estatuto social subjetivo (Wei et al., 2022). O efeito moderador da adaptabilidade de carreira apenas foi encontrado uma vez na relação negativa entre as restrições económicas e o trabalho digno, atenuando essa relação (Autin, Shelton, et al., 2021). Por fim, a adaptabilidade de carreira emergiu nos estudos qualitativos e estudos mistos sobre o trabalho digno, nomeadamente numa amostra de adultos em situação de emprego indesejável (e.g., desemprego, subemprego) e numa amostra de adolescentes (Kossen & McIlveen, 2017; Zammiti et al., 2021). Em específico, os adultos relatam ter menor capacidade de controlo e de planeamento face à sua vida perante experiências de marginalização, sendo estes fatores da adaptabilidade (Kossen & McIlveen, 2017), e os jovens que têm uma definição de trabalho digno mais complexa apresentam maiores níveis de adaptabilidade de carreira (Zammiti et al., 2021). Ainda que existam estudos prévios que não encontram esta relação (e.g., Douglass et al., 2017), a diversidade de resultados dos estudos apresentados, demonstram a relevância da adaptabilidade de carreira e o seu impacto na percepção de trabalho digno, sendo uma variável individual crucial para a teoria em estudo.

Relativamente à relação entre o trabalho digno e o envolvimento no trabalho, verifica-se que o trabalho digno é um preditor do envolvimento no trabalho, ocupacional ou académico, e que o envolvimento no trabalho é uma variável mediadora (e.g., Ferreira et al., 2019; Liu et al., 2021). Quanto à correlação entre as duas variáveis, evidencia-se uma associação positiva, em que maiores níveis de envolvimento no trabalho (Ferraro et al., 2021; Ferreira et al., 2019) ou ocupacional (Kim et al., 2020) se refletem em maiores perceções de trabalho digno. Dado que o envolvimento no trabalho diz respeito à relação, energética e entusiástica, que o trabalhador estabelece com as suas tarefas de trabalho, esta mostra-se uma variável que acrescenta e enriquece a TPT. Isto é, a relação entre o envolvimento no trabalho e o trabalho digno permite aumentar o leque de possibilidades de avaliação da dignidade no trabalho, bem como enriquece o conhecimento com a identificação de componentes que podem aumentar a perceção de trabalho digno.

O efeito preditor do trabalho digno divide-se em três partes, nomeadamente na perceção geral de trabalho digno, e no efeito positivo e negativo das respetivas dimensões do trabalho digno. Quanto à perceção de trabalho digno geral, evidencia-se um valor preditor positivo no envolvimento no trabalho (Kashyap & Arora, 2020; Lee et al., 2021; Paola et al., 2022; Xu et al., 2021). As dimensões de trabalho digno com valor preditor positivo no envolvimento no trabalho são as seguintes: i) condições de trabalho seguras (Ferreira et al., 2019; Liu et al., 2021), ii) acesso a cuidados de saúde adequados (Ferreira et al., 2019; Kashyap et al., 2021; McIlveen et al., 2021), iii) complementaridade de valores organizacionais e sociais/familiares (Ferreira et al., 2019; Kashyap et al., 2021; Lee et al., 2021; McIlveen et al., 2021), iv) trabalho produtivo (Graça et al., 2021), e v) oportunidades profissionais (Graça et al., 2021). As dimensões de trabalho digno com valor preditor negativo no envolvimento no trabalho são as seguintes: i) tempo livre e de descanso adequado (Ferreira et al., 2019; McIlveen et al., 2021), ii) proteção social (Graça et al., 2021), e iii) tempo de trabalho adequado (Graça et al., 2021). Por um lado, a maioria das dimensões que compõem o trabalho digno geral indicam maior envolvimento, significando que o acesso a experiências dignificadas de trabalho garante um estado individual positivo face às tarefas. Por outro lado, tanto o tempo livre quanto o tempo dedicado ao trabalho, bem como a perceção de proteção social indicam que há um menor envolvimento. Ora, estas evidências podem indicar que existem problemas na gestão pessoal de tempo e na perceção de garantias sociais, bem como estas podem ser questões condicionadas por outros fatores contextuais que exigem maior investigação. Por este motivo, aliado ao reduzido número de estudos com estes resultados, deve-se aprofundar a investigação. Relativamente à mediação de relações, o envolvimento no trabalho medeia a relação entre o trabalho digno e o enriquecimento trabalho-família (Kashyap & Arora, 2020). Esta

mediação, demonstra a possibilidade de incorporar o conceito de trabalho digno e a base teórica da TPT, em estudos focados em papéis de vida. Para além destas evidências, num estudo com estudantes de ensino superior, a perceção de futuro trabalho digno medeia a relação entre as restrições económicas e o envolvimento académico (Ma et al., 2021). Com estas evidências, percebe-se o papel fundamental do trabalho digno na relação que as pessoas estabelecem com as suas tarefas de trabalho, quer num contexto profissional, quer em contexto académico e de aprendizagem.

Relativamente à relação entre o trabalho digno e a satisfação com a vida, encontram-se correlações, bem como o trabalho digno e suas dimensões têm valor preditor na satisfação com a vida, em diferentes estudos. Quanto à correlação entre as duas variáveis, evidencia-se uma associação positiva, em que maiores níveis de satisfação com a vida se refletem em maior perceção de trabalho digno (Ferreira et al., 2019). O efeito preditor do trabalho digno também se divide em três partes, nomeadamente na perceção geral de trabalho digno, no efeito positivo e negativo das respetivas dimensões do trabalho digno. Quanto à perceção de trabalho digno geral, evidencia-se um valor preditor positivo na satisfação com a vida (Chen et al., 2020; Ferreira et al., 2019; Kim & Kim, 2022; Kozan et al., 2019; Ma et al., 2022; Masdonati et al., 2019; Paola et al., 2022; Vignoli et al., 2020). As dimensões de trabalho digno com valor preditor positivo na satisfação com a vida são as seguintes: i) condições de trabalho seguras (Ferreira et al., 2019; Vignoli et al., 2020), ii) acesso a cuidados de saúde adequados (Atitsogbe et al., 2021; Ferreira et al., 2019; Ma et al., 2022; Vignoli et al., 2020), iii) remuneração adequada (Atitsogbe et al., 2021; Ferreira et al., 2019; Ma et al., 2022; Vignoli et al., 2020), iv) tempo livre e de descanso adequado (Ferreira et al., 2019; Vignoli et al., 2020), e v) complementaridade de valores organizacionais e sociais/familiares (Atitsogbe et al., 2021; Ferreira et al., 2019; Ma et al., 2022; Vignoli et al., 2020). A dimensão do trabalho digno relativa ao tempo livre e de descanso adequado é a única em que há evidência de valor preditor negativo na satisfação com a vida (Atitsogbe et al., 2021), contrariando os restantes resultados. Desta forma, a maioria das dimensões que compõem o trabalho digno geral indicam maior satisfação com a vida, indicando que a dignidade no trabalho é efetivamente um preditor do bem-estar subjetivo. Ainda assim, Atitsogbe et al. (2021) encontrou um resultado que diverge dos restantes, indicando que a maior perceção de tempo livre possa estar associada com menos satisfação. Este resultado pode dever-se a questões contextuais específicas, por exemplo, questões culturais que valorizem menos as atividades de lazer e o tempo livre ou questões sociais relacionadas com poucas atividades de lazer e de socialização significativas. Para além destas relações, Blustein et al. (2020) identificaram cinco perfis de trabalho digno relacionando este constructo com a satisfação com a vida: i) indigno e precário, com baixas perceções de trabalho digno e baixos níveis de satisfação com a vida;

ii) altamente digno com níveis maiores percepções de trabalho digno e maiores níveis de satisfação com a vida; iii) baixo acesso a cuidados de saúde e a direitos; iv) predominantemente vulneráveis, com percepções de menores remunerações, menos tempo livre e de descanso, bem como menos acesso ao exercício dos seus direitos; e v) estabilidade nos cuidados de saúde. O estudo destes perfis pode ser especialmente útil para o desenho de respostas adequadas às necessidades das pessoas, no contexto específico da investigação, servindo também como mais um exemplo da utilidade dos construtos da TPT.

Desta forma, a literatura descrita apresenta evidências das relações entre a adaptabilidade de carreira, o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida, sendo estas as variáveis de interesse para a presente investigação.

Assim, a adaptabilidade de carreira é uma variável mediadora na TPT do acesso a um trabalho digno, existindo evidência da sua relação com o trabalho digno e respetivas dimensões (e.g., Blustein & Duffy, 2021). No entanto, os estudos mostram que para além de variável mediadora, esta é também uma variável preditora (e.g., Ma et al., 2021). Assim, alguns estudos têm sugerido uma reflexão sobre o posicionamento desta variável face ao trabalho digno, bem como têm feito reflexões sobre a possibilidade desta relação ser dependente do contexto, considerando-se variável preditora.

Por sua vez, o envolvimento no trabalho não está contemplado na teoria, contudo, existem vários estudos que têm utilizado o envolvimento no trabalho ou académico para analisar a percepção de trabalho digno e a própria aplicabilidade da perspetiva da psicologia do trabalhar (e.g., Ferreira et al., 2019; Liu et al., 2022). O posicionamento do envolvimento no trabalho nos estudos varia entre variável correlacionada ou variável de resultado do trabalho digno (e.g., Ferreira et al., 2019; Liu et al., 2022). Contudo, dada a relação existente entre o envolvimento no trabalho e a volição para o trabalho (e.g., Ngo et al., 2017), entendemos o envolvimento como uma variável proximal da volição, no presente estudo. Isto é, consideramos o envolvimento no trabalho como um preditor do trabalho digno.

Por último, a satisfação com a vida está associada ao bem-estar subjetivo, o que é explícito em diferentes estudos sobre a presente teoria como sendo um resultado direto e indireto das percepções de trabalho digno (e.g., Atitsogbe et al., 2021; Chen et al., 2020). Ao contrário da adaptabilidade de carreira, o tipo de relação entre o trabalho digno e a satisfação com a vida tem sido consensual nos resultados de diferentes estudos, a nível internacional, sendo contemplada no presente estudo como um resultado indireto do trabalho digno, tal como previsto na TPT.

Ainda relativamente às variáveis de interesse para o presente estudo, os valores básicos de vida também não se encontram explícitos na teoria, apesar da existência de uma dimensão de trabalho digno

associada aos valores. Ainda assim, esta variável é composta unicamente por dimensões relacionadas a funções valorativas que permitem satisfazer necessidades básicas de vida, sendo elas as seguintes: i) interativa, ii) realização, iii) normativa; iv) suprapessoal, v) interpessoal, e vi) experimentação (Gouveia et al., 2009; Marques et al., 2016). Apesar desta variável ser externa à TPT, a importância atribuída aos valores de vida, bem como as suas funções, tem vindo a ser relacionada com os recursos de adaptabilidade e com a satisfação com a vida, permitindo aprofundar o conhecimento sobre como as pessoas pensam sobre a sua experiência de vida (e.g., Marques et al., 2022). Desta forma, considera-se que este construto poderá ter relação com os resultados diretos de acesso a um trabalho digno, como é o caso da percepção de satisfação das três necessidades contempladas na teoria (e.g., necessidades básicas), pelo que se consideram as seis funções valorativas como um resultado direto do trabalho digno.

Posto isto, apesar da crescente e abrangente publicação de estudos que se debruçam sobre a TPT, estas publicações incidem sobre populações específicas, maioritariamente provenientes dos EUA refletindo as particularidades desses contextos (e.g., Autin, Williams, et al., 2021). Desta forma, continua a ser necessária a investigação da sua aplicabilidade com outras populações em outros contextos, tanto no que diz respeito a antecedentes/preditores como aos resultados. Em específico, o estudo bibliométrico sobre o trabalho digno demonstra o evidente aumento de estudos em diversas áreas sobre este tema, o que enfatiza a importância do estudo sobre este constructo de forma a melhor informar a prática (Ahnolon, 2021). Apesar de nem todos os estudos sobre o tema serem contemplados nesta revisão, foram incluídos os estudos que contemplam as variáveis de interesse para este trabalho, demonstrando a sua relevância para o aprofundamento da TPT.

No geral, o estudo empírico sobre esta teoria permite retirar indicações para a prática em contextos específicos, bem como ter algumas pistas sobre os próximos passos na investigação deste fenómeno (e.g., Blustein & Duffy, 2021). Em específico, o facto de maiores níveis de adaptabilidade de carreira desempenharem um papel fundamental nas percepções de trabalho digno é esperado, dado que a ativação de recursos internos individuais face a transições já está bem demonstrada (e.g., Kim & Kim, 2022). Ainda assim, existem estudos que não verificam esta relação de forma clara o que deve levar a algum cuidado nas deduções retiradas para as implicações práticas, não se devendo generalizar que a adaptabilidade será sempre um preditor/mediador desta percepção devendo considerar-se outros fatores, como as restrições económicas e outros fatores contextuais das pessoas (e.g., Autin, Shelton, et al., 2021; Duffy et al., 2018).

O envolvimento no trabalho tem sido demonstrado como um resultado do trabalho digno, o que faz sentido na medida em que as percepções de que se tem os recursos de trabalho necessários para a sua execução com qualidade permite à pessoa sentir-se mais autorrealizada face às tarefas (e.g., Ferraro et al., 2021). Ainda assim, os resultados sobre o envolvimento deixam algumas questões sobre as dimensões das diferentes escalas, por exemplo, tanto o tempo livre e de descanso como o tempo de trabalho e carga horária são preditores negativos do envolvimento (e.g., Ferreira et al., 2019; Graça et al., 2021). Desta forma, considera-se que poderá ser importante perceber o papel do envolvimento e da sua relação com as diferentes dimensões de trabalho digno para que se possa promover estratégias adequadas às necessidades.

Quanto ao papel do trabalho digno na satisfação com a vida é incontestável nos diferentes estudos, o que nos indica que são necessárias práticas de promoção do trabalho digno para uma maior qualidade de vida das pessoas que trabalham e querem trabalhar (e.g., Atitsogbe et al., 2021).

Estas evidências empíricas mostram-nos que esta teoria não só tem aplicabilidade em diferentes populações específicas, independentemente da sua nacionalidade ou contexto geográfico de residência, mas também que é possível integrar outras variáveis na teoria, cumulando conhecimento e indicações para o desenho de intervenções e políticas (e.g., Blustein et al., 2019; Dalene, 2022). Por este mesmo motivo, torna-se fundamental dar continuidade à investigação desta teoria recente, com a população geral e específica de outras nacionalidades para testar a sua aplicabilidade, como é o caso de Portugal.

Com base nesta revisão de literatura é relevante refletir sobre estas relações teóricas na população trabalhadora portuguesa. Em específico, as coortes geracionais podem ser consideradas na análise da aplicabilidade desta teoria, contribuindo para um maior conhecimento da TPT e das gerações, em Portugal (e.g., Duffy et al., 2016; Parry, 2018).

O Estudo das Coortes Geracionais: O Conceito de Geração

As coortes geracionais ou, como habitualmente são referidas, as gerações têm vindo a ser estudadas com maior tradição na área da Sociologia, sendo que Karl Mannheim (1952) foi o sociólogo que iniciou a sua definição. A definição de Mannheim é ainda a base para as várias investigações sobre as gerações. Assim, uma geração é formada através de memórias partilhadas de eventos históricos com impacto na vida individual e em sociedade, resultando assim num estado de espírito de partilha de valores, crenças e atitudes (Parry & Urwin, 2011). Assim, uma geração é constituída por um conjunto de pessoas que partilham vivências sociais, sem proximidade física, numa determinada sociedade com características próprias (Parry & Urwin, 2011). Desta forma, pessoas que pertençam a determinada

geração partilham a mesma localização temporal de um determinado acontecimento histórico, bem como cada geração terá uma percepção ou posicionamento distinto face aos acontecimentos históricos, mediante a sua fase de vida (Parry, 2018; Parry & Urwin, 2011).

Atualmente é consensual a existência de quatro gerações no mercado laboral: *Baby Boomers*, com nascimento após a segunda guerra mundial; Geração X, com nascimento durante e após a década de 60; Geração Y ou *Millennials*, com nascimento durante e após a década de 80; e, Geração Z, com nascimento no início do milénio (e.g., Babel'ová et al., 2019). Apesar de a delimitação cronológica das gerações não ser consensual, estudos mostram a existência de diferenças entre os grupos geracionais, em contexto de trabalho (e.g., Benson et al., 2018). Essas diferenças podem dever-se a múltiplas perspectivas de cada coorte geracional sobre o trabalho, desde a ética de trabalho, estilo de comunicação até à motivação e significado atribuído. Em suma, uma geração é formada por uma localização temporal partilhada que pode resultar em semelhanças no que diz respeito a valores, crenças, atitudes e comportamentos (Parry & Urwin, 2011). Assim, estas gerações podem ter diferentes conceções sobre os processos de desenvolvimento de carreira, trabalho (Veingerl Čič & Šarotar Žizek, 2017) e, conseqüentemente, trabalho digno.

Estudos Empíricos sobre as Coortes Geracionais

Várias são as áreas de estudo que se têm focado no contributo para a literatura referente às diferenças intergeracionais, em termos de coortes geracionais. Áreas como a saúde (Freed et al. 2017), a educação (Dorn et al. 2018) ou o ambiente (Düzenli et al. 2019) têm contribuído para a literatura que evidencia as diferentes atitudes, comportamentos e percepções das várias coortes geracionais. Para uma compreensão mais abrangente sobre a literatura existente relacionada com o trabalho e as percepções individuais sobre esta componente do desenvolvimento de carreira, realizou-se uma revisão da literatura sobre coortes geracionais. O objetivo desta revisão foi compreender o que tem sido estudado com estes grupos e quais as principais caracterizações resultantes dos estudos, sendo apresentada uma compilação desta informação na Tabela 2.

Para a organização da informação, realizou-se uma revisão de literatura sobre as gerações em contexto de trabalho, com o objetivo de compilar informações relevantes sobre as diferenças. As palavras-chave utilizadas na pesquisa em três bases de dados referenciais (*Scielo*, *Web of Science* e *Scopus*) foram uma combinação de “geração”/“generation”, “intergeração”/“*intergeneration*”, “geracional”/“generational” ou “intergeracional”/ “*intergenerational*” com “definição”/“*definition*” ou “diferenças/ *differences*”. Os artigos resultantes da pesquisa têm a combinação no resumo e/ou nas

palavras-chave, são escritos em português, inglês ou espanhol e pertencem ao domínio de pesquisa de Educação, Humanidades e Ciências Sociais, Psicologia e Sociologia. Nesta pesquisa e compilação, incluem-se artigos empíricos que estudem as coortes geracionais no que diz respeito a construtos relacionados com o trabalho e/ou desenvolvimento de carreira, derivando de relatos ou experiências individuais. Para além disso, os artigos incluem pelo menos uma das gerações do presente estudo, nomeadamente a Geração X e a Geração Y. Por fim, excluem-se artigos que não descrevem nenhuma das gerações relativamente à delimitação da coorte geracional, nomeadamente informações sociodemográficas e metodológicas como o ano de nascimento, idade dos participantes e/ou o ano em que decorreu a recolha de dados.

No âmbito da psicologia, em geral, e da psicologia vocacional e do desenvolvimento de carreira, em específico, existem vários cuidados na referência às coortes geracionais enquanto grupos distintos. Apesar das críticas à sua utilização (Rudolph & Zacher, 2020), várias são as orientações para boas práticas no estudo das coortes geracionais, nomeadamente no que diz respeito ao conhecimento do contexto, dos dados e da compreensão dos limites temporais nas definições das coortes (Parry & Urwin, 2017). Para além deste debate, autores que se debruçam à análise das coortes geracionais evidenciam a dificuldade de as delimitar temporalmente, pois a transição entre gerações ocorre de forma gradual, tal como outros fenómenos do desenvolvimento humano, cultural e sociológico (Campbell et al., 2017).

Com base na literatura apresentada na Tabela 2 sobre as gerações e a sua relação com o trabalho no geral, é possível verificar que existem 23 temas estudados em populações de várias nacionalidades. Para além dos estudos mencionados na Tabela 2, foram também encontrados cinco estudos teóricos, nomeadamente três revisões de literatura e duas análises bibliométricas sobre as gerações. Os estudos bibliométricos informam-nos sobre a tendência de aumento na publicação de estudos sobre as coortes geracionais, bem como a diversidade de temas abordados, tal como mostrado na Tabela 2 (Alfaro & Álvarez-Aros, 2021; Ortiz-Pimentel et al., 2020). Para além desta informação, a palavra-chave mais mencionada é “Geração Y” e os temas mais abordados são a liderança, a retenção, o compromisso e a diversidade geracional (Alfaro & Álvarez-Aros, 2021).

De forma a facilitar a compreensão da informação presente nos estudos empíricos, torna-se fundamental conjugar a informação sobre a Geração X e sobre a Geração Y mediante os diferentes temas. Apesar de vários estudos descreverem as visões, perceções individuais e as características das gerações, por vezes, a especificidade da geração não é perceptível, pois é apenas feita a caracterização com base na comparação com outras coortes geracionais. Assim, segue-se uma descrição detalhada

das informações retiradas dos estudos da Tabela 2, estando a informação dividida em três partes: i) caracterização da Geração X, ii) caracterização da Geração Y e, iii) semelhanças entre as duas gerações.

Tabela 2.*Estudos sobre coortes geracionais e breve caracterização.*

Autor(es) e ano	Título	Participantes/ Nacionalidade	Gerações (idade ou ano de nascimento)	Tema(s) de Estudo
Alonso-Almeida & Llach (2018)	Socially responsible companies: Are they the best workplace for millennials? A cross-national analysis	1833 estudantes de ensino superior de seis países	<i>Millennials</i> (1994-1979)	Perfil Preferências
Azimi et al. (2022)	Closer together or further apart? Values of hero generations Y and Z during crisis	569 adultos nos EUA	Geração Y (1981-1996) Geração Z (após 1997)	Valores
Badri (2020)	Workplace affective well-being: gratitude and friendship in helping Millennials to thrive at work	272 trabalhadores	<i>Millennials</i> (23-39 anos)	Bem-estar
Boyle (2022)	Career identities and Millennials' response to the graduate transition to work: Lessons learned	36 trabalhadores com uma graduação de ensino superior no Reino Unido	<i>Millennials</i> (1980-1995)	Identidade de carreira
Boyle (2023)	Millennial career-identities: Reevaluating social identification and intergenerational relations	36 trabalhadores de diferentes setores no Reino Unido	<i>Millennials</i> (1980-1993)	Identidade de carreira

Brito et al. (2015)	Existem diferenças de comprometimento entre as gerações X e Y? Um estudo em profissionais de uma indústria metalúrgica	96 trabalhadores no Brasil	Geração X (1965-1977) Geração Y (1980-1990)	Compromisso organizacional Permanência
Chatrakul Na Ayudhya & Smithson (2016)	Entitled or misunderstood? Towards the repositioning of the sense of entitlement concept in the generational difference debate	30 estudantes de ensino superior no Reino Unido	<i>Millennials</i> (após 1982)	Percepções sobre vida de trabalho
Choi et al. (2020)	Social enterprises' social orientation: The impact on the organizational commitment of employees	249 trabalhadores de empresas sociais na Coreia do Sul	<i>Baby Boomers</i> (1943-1960) Geração Y (após 1982)	Compromisso organizacional
Comazzetto et al. (2016)	A geração Y no mercado de trabalho: Um estudo comparativo entre gerações	10 trabalhadores no Brasil	<i>Baby Boomers</i> (até 1964) Geração X (1965-1977) Geração Y (após 1978)	Diversidade geracional
Deschênes (2021)	Satisfaction with work and person–environment fit: Are there intergenerational differences? An examination through person–job, person–group and person–supervisor fit	1065 trabalhadores no Canadá	<i>Baby Boomers</i> (1945-1963) Geração X (1964-1979) Geração Y (1980-1995)	Satisfação com o trabalho
Dutta & Mishra (2021)	Predictors of applicant attraction among Gen-X and millennials: Evidence from an emerging economy	1949 trabalhadores na Índia	Geração X (1960-1979) <i>Millennials</i> (1980-1994)	Atratividade organizacional

Egerová et al. (2021)	Generation Y and generation Z employment expectations: A generational cohort comparative study from two countries	1600 adultos na República Checa e República Eslovaca	Geração Y (1983-1994) Geração Z (1995-2010)	Valores Expectativas
Ferreira (2020)	Employee engagement in tourism: A generational study of European countries	2393 trabalhadores no turismo de 35 países europeus	<i>Baby Boomers</i> (1946-1963) Geração X (1964-1979) Geração Y (1980-1999)	Envolvimento no trabalho
Fuchs et al. (2022)	Work–life balance and work values as antecedents of job embeddedness: The case of generation Y	211 pessoas com experiência de trabalho	Geração Y (1982-1999)	Integração no trabalho
Harari et al. (2022)	Gen Z during the COVID-19 crisis: A comparative analysis of the differences between Gen Z and Gen X in resilience, values and attitudes	958 trabalhadores	Geração X (1965-1980) Geração Z (após 1997)	Covid-19 Resiliência Valores
Hassan et al. (2020)	Necessities and ways of combating dissatisfactions at workplaces against the job-hopping generation Y employees	500 trabalhadores no Bangladesh	Geração Y (1981-2000)	Retenção
Heritage et al. (2016)	In-groups, out-groups, and their contrasting perceptions of values among generational cohorts of Australians	157 adultos na Austrália	<i>Boomers</i> (1946-1964) Geração X (1965-1981) Geração Y (1982-1999)	Valores
Heyns & Kerr (2018)	Generational differences in workplace motivation	164 trabalhadores na África do Sul	<i>Baby Boomers</i> (1945-1964) Geração X (1965-1981)	Motivação

<i>Millennials (1982-2000)</i>				
Hui et al. (2021)	Organizational identification perceptions and millennials' creativity: testing the mediating role of work engagement and the moderating role of work values	281 trabalhadores na China	<i>Millennials</i> (após 1985)	Valores Envolvimento no trabalho
Jonck et al. (2017)	A generational perspective on work values in a South African sample	301 trabalhadores na África do Sul	<i>Baby Boomers</i> (1950-1969) Geração X (1970-1989) Geração Y (1990-2000)	Valores
Jung et al. (2020)	The importance of leader integrity on family restaurant employees' engagement and organizational citizenship behaviors: Exploring sustainability of employees' generational differences	218 trabalhadores na Coreia do Sul	Geração X Geração Y	Liderança
Kampf et al. (2017)	Generational differences in the perception of corporate culture in European transport enterprises	1159 trabalhadores de 8 países europeus	<i>Baby Boomers</i> (1946-1964) Geração X (1965-1979) Geração Y (1980-1999)	Preferências Perfil de competências
Kim & Park (2022)	Female managers' meaningful work and commitment: Organizational contexts and generational differences	1312 mulheres gestoras na Coreia do Sul	<i>Baby Boomers</i> (1946-1964) Geração X (1965-1981) <i>Millennials</i> (1982-1994)	Compromisso organizacional Trabalho significativo
Koekemoer & Crafford (2019)	Exploring subjective career success using the Kaleidoscope Career Model	24 trabalhadores na África do Sul	Geração Y (1982-2002)	Sucesso de carreira subjetivo

Lee et al. (2022)	Examining employee retention and motivation: The moderating effect of employee generation	489 trabalhadores	Geração X (40-55 anos) Geração Y (25-39 anos) Geração Z (18-24 anos)	Retenção Motivação
Leijen et al. (2022)	Individual and generational value change in an adult population, a 12-year longitudinal panel study	1599 pessoas na Holanda	<i>Silent Generation</i> (1925-1945) <i>Baby Boomers</i> (1946-1964) Geração X (1965-1979) <i>Millennials</i> (1980-1992)	Valores
Louw & Steyn (2021)	Workplace engagement of South African Millennials: A non-issue?	1913 <i>Millennials</i> e 1027 trabalhadores da Geração X na África do Sul	Geração X (1965-1979) <i>Millennials</i> (1980-1996)	Envolvimento no trabalho
Magni & Manzoni (2020)	Generational differences in workers' expectations: Millennials want more of the same things	1034 trabalhadores em Itália	Não <i>Millennials</i> (antes de 1980) <i>Millennials</i> (1980-1997)	Expectativas
Mahmoud, Fuxman, et al. (2021)	"We aren't your reincarnation!" workplace motivation across X, Y and Z generations	1349 trabalhadores no Canadá	Geração X (1965-1981) Geração Y (1982-1999) Geração Z (2000-2012)	Motivação

Mahmoud, Hack-Polay, et al. (2021)	Who's more vulnerable? A generational investigation of COVID-19 perceptions' effect on organisational citizenship behaviours in the MENA region: Job insecurity, burnout and job satisfaction as mediators	578 trabalhadores nos Emirados Árabes Unidos, Egito e Omã	Geração X (1965-1979) Geração Y (1980-1994) Geração Z (após 1995)	Covid-19 Satisfação com o trabalho
Mahmoud, Reisel, et al. (2021)	A motivational standpoint of job insecurity effects on organizational citizenship behaviors: A generational study	1349 trabalhadores no Canadá	Geração X Geração Z	Satisfação com o trabalho
Muskat & Reitsamer (2020)	Quality of work life and Generation Y How gender and organizational type moderate job satisfaction	328 trabalhadores na hotelaria europeia	Geração Y (1981-2000)	Satisfação com o trabalho
Nguyen (2022)	Are Millennials different? A time-lag study of federal Millennial and generation X employees' affective commitment	10800 trabalhadores federais no EUA	Geração X (1965-1981) <i>Millennials</i> (1982-1999)	Compromisso afetivo
Ortega et al. (2019)	Work ethic in Ecuador: An analysis of the differences in four generational cohorts	624 trabalhadores no Equador	<i>Baby Boomers</i> (1940-1960) Geração X (1960-1980) Geração Y (1980-2000) Geração Z (após 2000)	Preferências
Poisat et al. (2018)	Do talent management strategies influence the psychological contract within a diverse environment?	711 trabalhadores na África do Sul	<i>Baby Boomers</i> (1945-1965) Geração X (1966-1977) <i>Millennials</i> (1978-1990)	Gestão de recursos humanos

Polat et al. (2019)	School administrators' perspectives on teachers from different generations: SWOT analysis	26 administradores escolares na Turquia	<i>Boomers</i> (1945-1964) Geração X (1965-1980) Geração Y (1981-2000)	Diversidade geracional Perfil de competências
Satuf et al. (2017)	A influência da satisfação laboral no bem-estar subjetivo: Uma perspectiva geracional	1042 adultos ativos em Portugal e no Brasil	<i>Baby Boomers</i> (1946-1964) Geração X (1965-1980) Geração Y (1981-1999)	Bem-estar Satisfação com o trabalho
Sobral et al. (2020)	Dealing with temporariness Generational effects on temporary agency workers' employment relationships	3876 trabalhadores de agências de trabalho temporário em Portugal	<i>Baby Boomers</i> (1945-1965) Geração X (1966-1980) <i>Millennials</i> (1981-1995)	Compromisso afetivo
Sobrinho-de Toro et al. (2019)	Generational diversity in the workplace: Psychological empowerment and flexibility in Spanish companies	156 trabalhadores em Espanha	<i>Baby Boomers</i> (1955-1969) Geração X (1970-1981) Geração Y (1982-1992) Geração Z (após 1993)	Diversidade geracional
Vui-Yee & Paggly (2020)	The effect of work fulfilment on job characteristics and employee retention: Gen Y employees	153 trabalhadores na Malásia	Geração Y (1977-2000)	Retenção

Caracterização da Geração X.

Há vários estudos que caracterizam a Geração X em diferentes dimensões. Relativamente aos valores, as pessoas pertencentes a esta coorte valorizam mais atividades físicas, interações sociais e a espiritualidade no ambiente de trabalho (Jonck et al., 2017). Quanto a estudos que estudam o impacto da pandemia Covid-19, percebeu-se que comparativamente à Geração Z, a Geração X tem menores níveis de abertura à mudança e autodesenvolvimento, bem como mais valores de conservação (Harari et al., 2022). Ainda em comparação com a geração mais jovem no mercado de trabalho, a Geração Z, as pessoas pertencentes à Geração X mostram mais resiliência, perante condições adversas (Harari et al., 2022).

Relativamente às suas preferências no trabalho, estudos indicam-nos que preferem que haja desenvolvimento pessoal na organização (Kampf et al., 2017), bem como têm tendência a valorizar a utilização produtiva do tempo de trabalho, sendo este um aspeto central (Ortega et al., 2019). Nesta geração, a regulação social extrínseca é uma fonte de motivação (Mahmoud, Fuxman, et al., 2021) e o equilíbrio trabalho-vida pessoal relaciona-se com a motivação intrínseca no contexto de trabalho (Lee et al., 2022). Relativamente ao bem-estar, num estudo sobre o afeto positivo, há evidência de que a satisfação com a natureza do trabalho e com a relação com a chefia são as principais dimensões influenciadoras do afeto positivo nesta geração (Satuf et al., 2017). Numa das investigações sobre a satisfação com o trabalho, esta geração foi a que teve menor pontuação na satisfação com o trabalho (Deschênes, 2021). Para além dos níveis de satisfação, foi possível perceber que a satisfação com o trabalho é um fator protetor face ao impacto da Covid-19 no envolvimento em comportamentos de cidadania organizacionais (Mahmoud, Hack-Polay, et al., 2021), bem como se envolvem mais em comportamentos organizacionais quando estão mais satisfeitos com o trabalho (Mahmoud, Reisel, et al., 2021).

No contexto de trabalho, as expectativas de carreira são relacionadas com uma remuneração advinda das tarefas, com melhores condições de segurança, com um maior equilíbrio trabalho-vida pessoal e com um ambiente social facilitador do estabelecimento de ligações (Magni & Manzoni, 2020). Segundo o relato de outras gerações, a Geração X tem um perfil de competências relacionado com a experiência, dinamismo, profissionalismo, inteligência, produtividade, determinação, colaboração, dedicação e resolução de problemas. Para além destas competências, demonstram ser céticos, desleais no local de trabalho e individualistas, tendo maior foco na sua carreira profissional do que no trabalho (Polat et al., 2019).

Para as pessoas da Geração X, um fator que pode ser relevante na retenção organizacional dos trabalhadores é o tipo de liderança, nomeadamente a liderança transformacional (Lee et al., 2022). Numa revisão de literatura sobre a rotatividade de trabalhadores, Climek et al. (2022) encontraram antecedentes individuais (marketing pessoal, acesso à tecnologia adequado) da intenção de rotatividade, específicos da Geração X. Quanto ao compromisso organizacional da Geração X, as pessoas têm sentimentos de felicidade e de atribuição de significado quando comprometidas, e este compromisso é visto como uma necessidade e como uma obrigação moral (Brito et al., 2015). Comparativamente com outras gerações, nomeadamente *Baby Boomers* e Geração Y, esta geração tem o menor nível de compromisso afetivo (Sobral et al., 2020). A imagem da empresa e a confiança que tenham na mesma é importante para as pessoas desta geração (Comazzetto et al., 2016). Quanto mais se sentem empoderados, maior é o seu sentido de responsabilidade, bem como são capazes de enfrentar os confrontos necessários aquando das tomadas de decisão (Sobrino-de-Toro et al., 2019). Em comparação com a Geração Y, a Geração X tem maior perceção de trabalho significativo e quanto maior for o seu compromisso organizacional, maior será o significado atribuído ao trabalho (Kim & Park, 2022).

Caracterização da Geração Y.

A literatura sobre as coortes geracionais tem vindo a dar maior destaque à Geração Y ou *Millennials*, caracterizando as pessoas desta geração de forma mais extensiva. Relativamente aos valores, esta geração atribui maior importância à segurança, à autogestão, à autossuperação, à benevolência (Azimi et al., 2022), à autoridade, à criatividade, à identidade cultural, ao risco, ao relacionamento social e à segurança económica (Jonck et al., 2017). Comparativamente à geração posterior (Geração Z), a Geração Y considera a dimensão social do trabalho mais importante (Egerová et al., 2021), e comparativamente às gerações anteriores, os seus valores têm menor estabilidade ao longo do tempo (Leijen et al., 2022). Para além disso, os valores de trabalho relativos à orientação utilitária, às preferências intrínsecas, à harmonia interpessoal e à orientação para a inovação têm um efeito moderador positivo na relação entre o envolvimento no trabalho e a criatividade (Hui et al., 2021). Por sua vez, o envolvimento no trabalho, nesta geração, medeia a relação positiva entre a identificação organizacional e a criatividade (Hui et al., 2021). Comparativamente às gerações anteriores, a Geração Y tem os menores níveis de envolvimento no trabalho (Ferreira, 2020).

No contexto de trabalho, esta geração tem preferência por empresas onde existam políticas de responsabilidade social (Alonso-Almeida & Llach, 2018) e por ambientes de trabalho altamente competitivos (Kampf et al., 2017).

Relativamente à construção da identidade de carreira nesta geração, destacam-se dois estudos sobre a construção de identidade durante a transição do ensino superior para o mercado de trabalho e as estratégias de construção de identidade no geral (Boyle, 2022; Boyle, 2023). No momento da transição há relatos de restrição e reafirmação do seu “eu” ideal, bem como relatos da reavaliação do “eu” ideal através da exploração de “eus” alternativos e possíveis (Boyle, 2022). No geral, a construção de identidade da Geração Y ocorre através da coprodução de atitudes de carreira, com interação com pessoas significativas (i.e., parentes, pares), da modelagem de papéis de carreira, com recurso a pessoas inspiradoras e, da confirmação da identidade de carreira individual, com a comparação aos outros (Boyle, 2023).

Na Geração Y, existe um maior sentido de autonomia no trabalho, bem como maiores níveis de motivação intrínseca e extrínseca, quando comparada aos *Baby Boomers* e à Geração X (Heyns & Kerr, 2018). Por sua vez, a regulação introjetada é uma fonte de motivação (Mahmoud, Fuxman, et al., 2021) e a sua motivação intrínseca está relacionada com a liderança transformacional e a autonomia (Lee et al., 2022).

No que diz respeito ao bem-estar, os estudos apontam para uma influência positiva da satisfação com a natureza do trabalho e com a relação com os colegas, tanto no afeto positivo (Satuf et al., 2017) quanto no bem-estar afetivo (Badri, 2020).

A satisfação com o trabalho da Geração Y é explicada pela percepção de ajustamento pessoa-grupo (Deschênes, 2021), é influenciada pela Covid-19 (Mahmoud, Hack-Polay, et al., 2021), pelo género e pelas dimensões da qualidade de vida de trabalho (Muskat & Reitsamer, 2020). Em específico, os homens com altos níveis de segurança no trabalho têm menor satisfação com o trabalho e os sentimentos de valorização no trabalho aumentam a satisfação, tanto em homens como em mulheres. A oportunidade de contribuir para decisões também leva a maior satisfação (Muskat & Reitsamer, 2020). Comparativamente à Geração X, esta geração é mais satisfeita com o trabalho (Deschênes, 2021).

As expectativas desta geração são de respostas imediatas (Ortega et al., 2019), salários mais altos, mais formação, mais poder e mais responsabilidade, apresentando mais expectativas do que as gerações anteriores (Magni & Manzoni, 2020).

Segundo Alonso-Almeida e Llach (2018), a Geração Y tem um perfil misto, ou seja, um perfil individualista mais focado nos seus objetivos pessoais, e um perfil coletivista também preocupado com os objetivos dos outros. As suas competências são flexibilidade, energia, maior qualificação e maior competência linguística (Kampf et al., 2017). Ao olhar das outras gerações, a Geração Y é competente na tecnologia, energética, dinâmica, compreensiva, competente na comunicação, no trabalho em equipa, atualizada, produtiva, rápida na aprendizagem, inexperiente, impaciente, frágil, vulnerável, rebelde e egoísta (Polat et al., 2019).

Para a Geração Y, existem vários fatores que podem ser relevantes na retenção organizacional dos trabalhadores, nomeadamente a liderança transformacional (Lee et al., 2022), a realização com o trabalho e as características do trabalho (Vui-Yee & Paggy, 2020). Algumas estratégias de gestão que podem potenciar a retenção e a satisfação com o trabalho deste grupo são a promoção do equilíbrio trabalho-vida pessoal e a flexibilidade dos recursos humanos (Hassan et al., 2020). Para além da retenção, a integração organizacional desta geração também foi estudada, sendo influenciada pelo equilíbrio entre o trabalho-vida pessoal e pelos valores intrínsecos ao trabalho (Fuchs et al., 2022). Foram ainda identificados antecedentes da rotatividade específicos da Geração Y, sendo estes individuais (centralidade do trabalho, incumprimento do contrato psicológico, o uso da melhor tecnologia), grupais (elogios excessivos, troca forte entre membros e líderes, estilo de gestão que privilegia o consenso, justiça interpessoal, justiça procedimental, socialização entre colegas de trabalho, troca forte entre membros e equipa, trabalho em equipa) e organizacionais (responsabilidade social corporativa, ambiente de trabalho acolhedor, práticas de avaliação de desempenho, progressão rápida) (Climek et al., 2022).

O compromisso organizacional das pessoas desta geração está associado a felicidade, quando existe a decisão de permanecer na organização, considerando este compromisso uma necessidade de reciprocidade e de participação na tomada de decisão (Brito et al., 2015; Choi et al., 2020). O compromisso é também considerado como uma obrigação moral (Brito et al., 2015) e está associado a menores níveis de trabalho significativo (Kim & Park, 2022). Quanto ao compromisso afetivo, é mais influenciado pelo trabalho significativo e esta geração tem maiores níveis de compromisso afetivo do que a Geração X (Nguyen, 2022).

Para a Geração Y, a atratividade organizacional é influenciada pelo tipo de trabalho e pelo ajustamento pessoa-organização, sendo a satisfação com o trabalho um fator que influencia a atratividade de outras organizações (Dutta & Mishra, 2021). Ainda em questões organizacionais,

as estratégias de gestão de talento têm uma influência negativa no contrato psicológico dos trabalhadores desta geração (Poisat et al., 2018).

As pessoas desta geração são agentes de mudança, menos comprometidas, rápidas e dominam as tecnologias (Comazzetto et al., 2016), bem como se sentem empoderadas pela transformação e evitam conflitos interpessoais (Sobrino-de-Toro et al., 2019).

O trabalho significativo nesta geração é maior, quanto maior for a percepção de apoio dos seus supervisores, apresentando também maior sinceridade e autonomia no desempenho das tarefas de trabalho (Kim & Park, 2022).

As percepções sobre a vida de trabalho da Geração Y são que a conciliação da vida pessoal e profissional é uma questão de escolha pessoal e, conseqüentemente de responsabilidade individual. Por sua vez, o apoio do empregador à conciliação da vida pessoal e profissional pode ser vista tanto como um bônus quanto como uma interferência (Chatrakul Na Ayudhya & Smithson, 2016).

Segundo a Geração Y, o sucesso subjetivo de carreira significa autenticidade, equilíbrio e desafio. Em específico, autenticidade no sentido de ser possível fazer a diferença no trabalho, bem como o trabalho possibilitar o estilo de vida desejado. O equilíbrio no sentido de permitir uma gestão de tempo diária, bem como uma gestão de tempo a médio e longo-prazo. Por fim, o desafio representa o sucesso na medida em que deve permitir o crescimento, a transformação de problemas em oportunidades e o estabelecimento constante de objetivos (Koekemoer & Crafford, 2019).

Para além destas dimensões, as duas revisões de literatura específicas sobre a Geração Y no mercado de trabalho evidenciam que as pessoas desta geração procuram ter um equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (Galdames & Guihen, 2022; Ramírez-Angel, 2022), têm necessidade de *feedback* (Galdames & Guihen, 2022; Ramírez-Angel, 2022) e de reconhecimento (Ramírez-Angel, 2022), procuram o diálogo com a liderança (Galdames & Guihen, 2022; Ramírez-Angel, 2022) e uma progressão rápida (Galdames & Guihen, 2022; Ramírez-Angel, 2022). Para além desta procura, preferem trabalhar para e com as suas organizações e que estas, por sua vez, permitam aprendizagem e desafio (Ramírez-Angel, 2022), bem como preferem o trabalho colaborativo, uma abordagem ao trabalho orientada para valores e um ambiente de trabalho diverso (Galdames & Guihen, 2022).

Semelhanças entre a Geração X e a Geração Y.

Apesar de cada geração estar representada na literatura com características específicas, existem também semelhanças nas suas percepções, comportamentos e vivências no trabalho. No total, são nove os estudos que encontraram semelhanças entre as duas gerações em estudo.

As duas gerações atribuem maior importância a valores de autorrealização (Heritage et al., 2016), bem como valorizam a regulação identificada como uma fonte de motivação (Mahmoud, Fuxman, et al., 2021). Relativamente ao envolvimento no trabalho, não foram encontradas diferenças significativas entre as gerações (Louw & Steyn, 2021).

A satisfação com o trabalho das gerações X e Y é explicada pelo ajustamento pessoa-trabalho (Deschênes, 2021). Outra semelhança é a relação significativa entre a motivação intrínseca e a retenção organizacional (Lee et al., 2022). Apesar da integridade da liderança ter uma relação semelhante no envolvimento em comportamentos de cidadania organizacional, esta relação é mais forte na Geração Y do que na Geração X (Jung et al., 2020).

Relativamente às organizações, ambas as coortes geracionais consideram que a organização deve representar oportunidades de crescimento, de confiança, de relacionamento interpessoal e de criação de uma imagem (Comazzetto et al., 2016). Paralelamente, a relação entre o pagamento e a atratividade organizacional é forte (Dutta & Mishra, 2021). Para ambas as gerações, o sentido atribuído ao trabalho relaciona-se com a identificação e a autorrealização, através da autonomia, dos desafios na conciliação entre vida pessoal e profissional e da procura por formação contínua (Comazzetto et al., 2016). Neste sentido, as práticas de recursos humanos têm associação direta com a percepção de desempenho individual, sendo que o investimento dos empregadores também é valorizado (Sobral et al., 2020).

A única revisão de literatura que abrange as duas coortes geracionais identificou antecedentes da rotatividade comuns às Gerações X e Y, nomeadamente antecedentes individuais (autonomia, compromisso afetivo, satisfação organizacional, envolvimento no trabalho, trabalho significativo, tarefas interessantes/desafiadoras, variedade de tarefas, flexibilidade, equilíbrio trabalho-vida pessoal, segurança de emprego), antecedentes grupais (apoio de supervisor, reconhecimento, coesão social, estilo de gestão participante, *feedback* constante) e antecedentes organizacionais (clima de desenvolvimento de trabalho, apoio organizacional, formação e desenvolvimento, ambiente de trabalho divertido, recompensas personalizadas e rápidas, *job shadowing*, mentoria, envolvimento na tomada de decisão de nível superior) (Climek et al., 2022).

Com base na caracterização das especificidades e semelhanças das duas gerações, percebe-se uma escassez de estudos que se debruçam sobre experiências passíveis de ser generalizadas, dada a diversidade de temas e variáveis investigadas (e.g., Poisat et al., 2018). Apesar de este grupo amostral ser bastante utilizado para o estudo de valores no âmbito da psicologia das organizações e do trabalho (e.g. Heyns & Kerr, 2018), existe uma escassez de literatura sobre questões de desenvolvimento de carreira com recurso a estes grupos. Este facto pode ser derivado do ceticismo na investigação das coortes geracionais na área, ainda que existam investigadores que façam a ponte entre as várias fases de desenvolvimento vocacional e as gerações, evidenciando a possibilidade de coexistência (e.g., Parry, 2018).

Em toda a literatura sobre as coortes geracionais é comum a dificuldade na generalização dos resultados. Por um lado, sabemos que a transição entre coortes geracionais é gradual e pode acabar por demonstrar semelhanças entre si (Campbell et al., 2017). Por outro lado, os estudos sobre as questões organizacionais e de valores indicam diferenças nas tendências de comportamento entre as diferentes gerações. Por exemplo, em alguma literatura, as diferenças mais notáveis são demonstradas entre a Geração Z e a Geração X (e.g. Harari et al., 2022), existindo até estudos que agrupam a Geração Z com a Geração Y e a Geração X com os *Baby Boomers* (Sobrino-de-Toro et al., 2019). Existem ainda várias investigações que são estudos de caso e podem ser consideradas específicas de uma determinada área profissional, como é o caso da hotelaria (e.g., Muskat & Reitsamer, 2020) e do trabalho temporário (e.g., Sobral et al., 2020). Desta forma, dada a diversidade de variáveis em estudo, bem como a especificidade de cada contexto, as generalizações para as práticas acabam por ser limitadas no que diz respeito à especificidade de atuação para responder às necessidades de cada geração.

Para além destas reflexões, é evidente o grande investimento da investigação na Geração Y, ou *Millennials* (e.g., Ramírez-Angel, 2022). Este enviesamento na investigação em detrimento das restantes gerações, como é o caso da Geração X, acaba por dificultar a comparação de resultados encontrados para uma caracterização dos comportamentos, atitudes, valores e até necessidades de cada geração de forma completa. Consequentemente, existe uma lacuna clara nas investigações e revisões de literatura sobre outras gerações, além da Geração Y.

Com base na descrição das gerações realizada na Tabela 2 e nos estudos que contêm amostras com pessoas de nacionalidade portuguesa, consideramos para o presente estudo as duas coortes geracionais com maior expressão no mercado de trabalho. Assim, definimo-las como

Geração X, com pessoas nascidas entre 1965 e 1979, e como Geração Y, com pessoas nascidas entre 1980 e 1999 (Kampf et al., 2017; Satuf et al., 2019).

Embora o estudo sobre as coortes geracionais se concentre mais nas características e necessidades específicas das gerações, em contextos de trabalho, do que na psicologia vocacional e de desenvolvimento de carreira, é importante perceber se a TPT se aplica às duas gerações (e.g., Parry, 2018). Ao compreender como é que a Geração X e a Geração Y percebem o trabalho digno e respetivos fenómenos presentes na perspetiva da psicologia do trabalho, podem ser retiradas implicações para o desenvolvimento de carreira e para as organizações.

Método

Método

Objetivo e Hipóteses do Estudo

O objetivo do presente estudo é testar a aplicabilidade da TPT em duas coortes geracionais portuguesas: a Geração X e a Geração Y. Em Portugal, aproximadamente 71.3% da população ativa pertence à Geração X e à Geração Y (PorData, 2022). Algumas das diferenças entre estas duas gerações apontadas na literatura relacionam-se com o papel que o trabalho tem nas suas vidas. Por exemplo, Veingerl Čič e Šarotar Žižek (2017) referem que a Geração X trabalha para poder viver, estando mais comprometidos com o trabalho e com o seu desenvolvimento profissional, e a Geração Y trabalha para aproveitar a vida, dando mais importância à conciliação da vida pessoal e profissional (Climek et al., 2022). Por um lado, a Geração X representa uma geração em que houve um decréscimo acentuado na natalidade, comparativamente à geração anterior (*Baby Boomers*), construindo a sua carreira enquanto iniciava a revolução tecnológica (e.g., Kampf et al., 2017; Parry & Urwin, 2011). Por outro lado, a Geração Y representa uma das gerações mais jovens no mercado de trabalho, sendo descrita também como sendo a primeira que cresce com a tecnologia e com mais qualificações académicas (e.g., Kampf et al., 2017; Parry & Urwin, 2011). Ambas se deparam com os desafios sociais, económicos e políticos com impacto no desenvolvimento de carreira e emprego, pelo que importa entender como essas coortes percebem a sua capacidade de aceder e manter empregos e trabalhos dignos.

Assim, pretende-se averiguar se existe um bom ajustamento do modelo teórico proposto aos dados, representado na Figura 2 e nas seguintes hipóteses:

H1. O envolvimento no trabalho relaciona-se positivamente com a perceção de trabalho digno (Ferraro et al., 2021; Ferreira et al., 2019; Kim et al., 2020), na Geração X e na Geração Y.

H2. A adaptabilidade de carreira relaciona-se positivamente com a perceção de trabalho digno, sendo um antecedente ou preditor do trabalho digno (Chen et al., 2020; Duffy et al., 2020; England et al., 2020; Kim et al., 2019; Kim & Kim, 2022; Kim et al., 2022; Ma et al., 2021; Ma et al., 2020; Wei et al., 2022), na Geração X e na Geração Y.

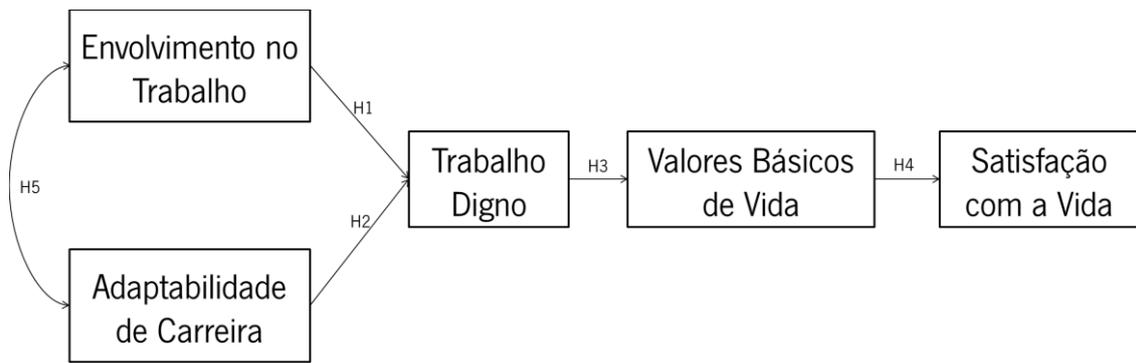
H3. O trabalho digno relaciona-se positivamente com os valores básicos de vida, dada que o trabalho digno abarca uma dimensão relativa aos valores (e.g., Ferreira et al., 2019), na Geração X e na Geração Y.

H4. Os valores básicos de vida relacionam-se positivamente com a satisfação com a vida (Marques et al., 2016), na Geração X e na Geração Y.

H5. A adaptabilidade de carreira e o envolvimento no trabalho correlacionam-se positivamente (e.g., Kim et al., 2019), na Geração X e na Geração Y.

Figura 2.

Representação visual das hipóteses a ser testadas no modelo de equações estruturais modelares.



Participantes

No presente estudo, participaram 801 pessoas que trabalham e/ou que já tiveram alguma experiência de trabalho, sendo 349 participantes pertencentes à Geração X e 452 pertencentes à Geração Y. Apresenta-se na Tabela 3 a descrição detalhada dos participantes.

Tabela 3.

Caracterização das coortes geracionais por género, estado civil, escolaridade, situação de emprego e região de Portugal.

		Geração Y (<i>n</i> = 452)	Geração X (<i>n</i> = 349)
Género	Mulher	357 (79%)	267 (76.5%)
	Homem	95 (21%)	82 (23.5)
Nível de Escolaridade	Ensino Secundário	57 (12.6%)	57 (16,3%)
	Cursos de Especialização Tecnológica	8 (1.8%)	3 (0.9%)
	Ensino Superior	387 (85.6%)	289 (82.8%)
Emprego	Sim	415 (91.8%)	345 (98.9%)
	Não	37 (8.2%)	4 (1.1%)
Região de Portugal	Alentejo	12 (2.7%)	21 (6%)
	Algarve	9 (2 %)	16 (4.6 %)
	Centro	45 (10%)	50 (14.3%)
	Lisboa e Vale do Tejo	45 (10%)	34 (9.7%)
	Norte	331 (73.2)	216 (61.9%)
	Região Autónoma da Madeira	3 (0.7%)	-
	Região Autónoma dos Açores	7 (1.5%)	10 (2.9%)
	Não responderam	-	2 (0.6%)

Da Geração X, 267 são mulheres e 82 são homens (76.5% e 23.5%, respetivamente). As suas idades variavam entre 40 e 55 anos ($M = 46.82$; $DP = 4.65$). A maioria do estado civil dos participantes é casado (60.2%), seguindo-se solteiro (16%), divorciado (11.2%), união de facto (10.9%), separado de facto (1.4%) e viúvo (0.3%). A escolaridade variava entre o segundo ciclo de ensino básico (1.1%) e o doutoramento (24.6%), tendo a maioria dos participantes o grau de

licenciatura concluído (42.4%). Nesta geração, 16 pessoas ainda se encontravam a estudar (4.6%). A maioria trabalhava no momento da sua participação (98.9%) e a minoria encontrava-se em situação de desemprego (1.1%). A duração de desemprego destes participantes variava entre cinco e 999 meses ($M = 263$; $DP = 490.85$).

Ainda na Geração X, as pessoas que trabalhavam no momento do preenchimento referiram a sua ocupação e o setor de trabalho, sendo possível identificar 71 títulos profissionais e 11 setores de trabalho, discriminados no Anexo 2 (Tabela 8; Tabela 9). As profissões com mais participantes foram docente da educação de infância, ensino básico e secundário ($n = 58$, 16.8%), docente de ensino superior ($n = 58$, 16.8%), psicólogo/a ($n = 18$, 5.2%), técnico/a superior ($n = 18$, 5.2%), investigador/a ($n = 16$, 4.6%), animador/a de gabinete de inserção profissional ($n = 13$, 3.8%) e assistente operacional ($n = 12$, 3.5%). Quanto ao setor de trabalho, grande parte trabalhava no setor de educação, formação e investigação ($n = 192$, 55.7%), de ação social e serviços ($n = 31$, 9%), de administração pública ($n = 31$, 9%) e de empregabilidade e empreendedorismo ($n = 27$, 7.8%). A maioria trabalhava por conta de outro a tempo inteiro (84.2%), seguindo-se os trabalhadores independentes (7.4%), outra situação de emprego (3.2%), trabalho por conta de outro a tempo parcial (2.9%), trabalhadores-estudantes (0.6%) e seis pessoas preferiram não responder (1.7%). Relativamente à duração do seu trabalho nas respetivas funções, o tempo variava entre zero e 38 meses ($M = 16.07$; $DP = 9.10$). Quanto à região portuguesa de residência, viviam em seis das sete regiões de Portugal, principalmente no Norte (61.9%), seguido do Centro (14.3%), Lisboa e Vale do Tejo (9.7%), Alentejo (6%), Algarve (4.6%), Região Autónoma dos Açores (2.9%) e duas pessoas não responderam (0.6%).

Da Geração Y, 357 são mulheres e 95 são homens (79% e 21%, respetivamente). As suas idades variavam entre 21 e 39 anos ($M = 30.23$; $DP = 5.03$). A maioria do estado civil dos participantes é solteiro (63.5%), seguindo-se casado (19%), união de facto (15.3%), divorciado (2%) e separado de facto (0.2%). A escolaridade variava entre o terceiro ciclo de ensino básico (2.2%) e o doutoramento (12.4%), tendo a maioria dos participantes o grau de mestrado concluído (45.1%). Nesta geração, 81 pessoas ainda se encontravam a estudar (17.9%). A maioria trabalhava no momento da sua participação (91.8%) e a minoria encontrava-se em situação de desemprego (8.2%). A duração de desemprego destes participantes variava entre dois e 24 meses ($M = 6.78$; $DP = 4.89$).

As pessoas da Geração Y que trabalhavam no momento do preenchimento, referiram a sua ocupação e o setor de trabalho, sendo possível identificar 105 títulos profissionais e 12 setores de

trabalho, discriminados no Anexo 2 (Tabela 8; Tabela 9). As profissões com mais participantes foram psicólogo/a ($n = 47$, 11.3%), investigador/a ($n = 40$, 9.6%), docente da educação de infância, ensino básico e secundário ($n = 25$, 6%), vendedor/a em loja ($n = 18$, 4.3%), bolsheiro/a de doutoramento ($n = 16$, 3.9%), bolsheiro/a de investigação ($n = 11$, 2.7%) e técnico/a de recursos humanos ($n = 11$, 2.7%). Quanto ao setor de trabalho, a maior parte trabalhava no setor de educação, formação e investigação ($n = 158$, 38.7%), de comércio, restauração e turismo ($n = 63$, 15.2%), de saúde e bem-estar ($n = 52$, 12.5%) e de indústria, produção e construção ($n = 36$, 8.7%). A maioria trabalhava por conta de outro a tempo inteiro (69.7%), seguindo-se os trabalhadores independentes (9.7%), outra situação de emprego (5.8%), trabalho por conta de outro a tempo parcial (5.8%), trabalhadores-estudantes (2.7%) e 29 pessoas preferiram não responder (6.4%). Relativamente à duração do seu trabalho nas respetivas funções, o tempo variava entre zero e 30 meses ($M = 4.51$; $DP = 4.54$). Quanto à região portuguesa de residência, viviam em todas as regiões de Portugal, principalmente no Norte (73.2%), seguido de Lisboa e Vale do Tejo (10%), Centro (10%), Alentejo (2.7%), Algarve (2%), Região Autónoma dos Açores (1.5%) e Região Autónoma da Madeira (0.7%).

Instrumentos

Foram utilizados seis instrumentos para a recolha de dados em formato digital e *online*, nomeadamente, o Questionário de Dados Sociodemográficos, a Escala de Trabalho Digno – Versão Portuguesa, a Escala sobre a Adaptabilidade de Carreira – Forma Universitária Portuguesa, a *Utrecht Work Engagement Scale* – Versão Portuguesa e a Escala de Satisfação com a Vida – Versão Portuguesa.

O Questionário de Dados Sociodemográficos é composto por 14 questões, relacionadas com: i) características pessoais (quatro questões), por exemplo, a idade, ii) características familiares (uma questão), como é o caso do estado civil, iii) características escolares/educativas (duas questões), por exemplo, a escolaridade, e iv) características profissionais (oito questões), por exemplo, “No presente, tem algum trabalho/emprego?”.

A Escala de Trabalho Digno – Versão Portuguesa (ETD; Ferreira et al., 2019) é constituída por 15 itens, respondidos numa escala de tipo *Likert* com sete pontos (1 = *Muito pouco* a 7 = *Muito*). A ETD avalia a perceção de trabalho digno através de cinco subescalas, com três itens cada: i) condições de segurança no trabalho, onde é avaliado se o ambiente de trabalho é seguro tanto física como interpessoalmente (e.g., “Sinto-me emocionalmente seguro(a) ao interagir com

as pessoas no trabalho”), ii) acesso a cuidados de saúde que sejam adequados (e.g., “Tenho um bom plano de saúde no meu trabalho”), iii) remuneração adequada mediante o trabalho (e.g., “Não sou devidamente pago pelo meu trabalho”), iv) tempo livre e de descanso adequado (e.g., “Tenho tempo livre para outras atividades durante a semana de trabalho”) e v) valores complementares entre a organização e a vida familiar e social (e.g., “Os valores da minha organização vão ao encontro com os meus valores familiares”). Existem três itens invertidos distribuídos pelas subescalas remuneração adequada e tempo livre e de descanso. Neste sentido, quanto maior for a pontuação na escala total e respetivas subescalas, maior é a perceção de trabalho digno e/ou maior é a perceção face aos indicadores representados pelas subescalas de trabalho digno. Os valores de consistência interna e fiabilidade para a versão portuguesa da escala total e subescalas são os seguintes (Ferreira et al., 2019): escala total ($\alpha = 0.81$), condições de segurança ($\alpha = 0.80$), acesso a cuidados de saúde ($\alpha = 0.94$), remuneração adequada ($\alpha = 0.83$), tempo livre e de descanso ($\alpha = 0.85$) e valores complementares ($\alpha = 0.92$). No presente estudo os valores do alfa de Cronbach variam entre 0.79 e 0.96 (Tabela 4).

A Escala sobre a Adaptabilidade de Carreira – Forma Universitária Portuguesa (EAC; Monteiro & Almeida, 2015) é constituída por 24 itens iniciados com a frase “Considero que sou capaz de...”, respondidos numa escala de tipo *Likert* com cinco pontos (1 = *Muito pouco* a 5 = *Muito*). A EAC avalia quatro dimensões da adaptabilidade de carreira, com sete itens cada: i) preocupação (e.g., “Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro”), ii) controlo (e.g., “Tomar decisões por mim próprio/a”), iii) curiosidade (e.g., “Explorar aquilo que me rodeia”) e iv) confiança (e.g., “Realizar tarefas de forma eficiente”). Não existem itens invertidos na EAC, pelo que quanto maior for a pontuação, maior será a adaptabilidade de carreira e respetivas dimensões da adaptabilidade. Os valores de consistência interna e fiabilidade para a versão portuguesa da escala total e dimensões são os seguintes (Monteiro & Almeida, 2015): escala total ($\alpha = 0.92$), preocupação ($\alpha = 0.81$), controlo ($\alpha = 0.78$), curiosidade ($\alpha = 0.84$) e confiança ($\alpha = 0.86$). No presente estudo os valores do alfa de Cronbach variam entre 0.80 e 0.92 (Tabela 4).

A *Utrecht Work Engagement Scale* – Versão Portuguesa (UWES; Chambel et al., 2017), que é constituída por nove itens, respondidos numa escala de tipo *Likert* com sete pontos (1 = *Nunca* a 7 = *Todos os dias*). A UWES avalia envolvimento no trabalho de forma geral, podendo ser constituída por três subescalas: i) vigor (e.g., “No trabalho sinto-me forte e vigoroso”), ii) absorção (e.g., “Sinto-me implicado no meu trabalho”) e iii) dedicação (e.g., “Sou entusiasta no meu trabalho”). Não existem itens invertidos, pelo que quanto maior for a pontuação, maior a perceção

de envolvimento no trabalho. Os valores de consistência interna e fiabilidade para a versão portuguesa da escala total e subescalas são os seguintes (Chambel et al., 2015): escala total ($\alpha = 0.91$), vigor ($\alpha = 0.79$), absorção ($\alpha = 0.86$) e dedicação ($\alpha = 0.73$). No presente estudo os valores do alfa de Cronbach variam entre 0.74 e 0.94 (Tabela 4).

O Questionário dos Valores Básicos – Versão Portuguesa (QVB; Marques et al., 2016) é constituído por 18 itens, respondidos numa escala de tipo *Likert* com sete pontos (1 = *Totalmente sem importância* a 7 = *Extremamente importante*). O QVB é constituído por seis funções psicossociais, com três itens em cada (cada item representa um valor): i) experimentação (e.g., emoção), ii) realização (e.g., êxito), iii) suprapessoal (e.g., beleza), iv) existência (e.g., saúde), v) interativa (e.g., afetividade) e vi) normativa (e.g., obediência). Não existem itens invertidos, pelo que quanto maior for a pontuação, maior a importância subfunção valorativa. Os valores de consistência interna e fiabilidade para a versão portuguesa das subfunções valorativas são os seguintes (Marques et al., 2016): experimentação ($\alpha = 0.76$), realização ($\alpha = 0.73$), suprapessoal ($\alpha = 0.70$), existência ($\alpha = 0.71$), interativa ($\alpha = 0.73$) e normativa ($\alpha = 0.76$). No presente estudo os valores do alfa de Cronbach variam entre 0.58 e 0.64 (Tabela 4).

Por fim, a Escala de Satisfação com a Vida – Versão Portuguesa (ESV; Lent et al., 2009) é constituída por cinco itens, respondidos numa escala de tipo *Likert* com sete pontos (1 = *Discordo fortemente* a 7 = *Concordo fortemente*) (e.g., “Em muitos aspetos a minha vida está perto do meu ideal”). Não existem itens invertidos, pelo que quanto maior for a pontuação, maior a satisfação com a vida no geral. Os valores de consistência interna e fiabilidade para a versão portuguesa da escala total (Lent et al., 2009) variam entre 0.88 e 0.91. No presente estudo o valor do alfa de Cronbach é de 0.91 (Tabela 4).

Procedimento de Recolha de Dados

Antes de iniciar a recolha de dados, o projeto foi submetido à Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) da Universidade do Minho, tendo recebido um parecer positivo, com o código de processo 061/2019 (Anexo 1). O recrutamento dos participantes ocorreu através de um convite, via email, com informação sobre o estudo solicitando a colaboração no preenchimento do questionário online. Após a aprovação pela CEICSH, a amostra foi recrutada com recurso ao método bola de neve, convidando os participantes a preencher um questionário online. O convite foi feito a nível organizacional e individual, questionando a

possibilidade de partilhar com colegas de trabalho na organização em que a pessoa se encontrasse a trabalhar.

O questionário online foi implementado através do *Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Data Collection*, com uma duração de preenchimento individual de aproximadamente 15 minutos. A recolha decorreu durante seis meses, nomeadamente entre maio e outubro de 2020.

Para além da informação sobre o estudo e a participação no mesmo, os participantes foram informados sobre o teor voluntário da sua participação, sobre a confidencialidade no tratamento dos dados e na divulgação dos resultados. Cada participante foi ainda informado da possibilidade de abandonar o estudo, em qualquer momento, se assim o desejar, bem como, sobre a possibilidade de contactar com a equipa de investigação, via email institucional.

Procedimento de Análise de Dados

Para testar as hipóteses colocadas foi utilizada a Análise de Equações Estruturais (AEE), nomeadamente a análise de caminhos. Para o efeito, iniciou-se por testar os pressupostos da análise e verificar o ajustamento dos modelos de medida, tal como recomendado na literatura (e.g., Marôco, 2010). Os pressupostos da AEE são o número de participantes, a multicolinearidade, a linearidade, a normalidade multivariada e a existência de *outliers*.

Relativamente aos pressupostos estatísticos averiguou-se o número mínimo de participantes por parâmetro a estimar, a ausência de multicolinearidade ($r < .90$), a linearidade das relações (correlações estatisticamente significativas), normalidade multivariada (coeficiente de Mardia ≤ 3) e a inexistência de *outliers* (indicados pela Distância de Mahalanobis que deve ser inferior a .001) (Marôco, 2010; Tabachnick & Fidell, 2013). Os dois primeiros pressupostos foram cumpridos. A linearidade das relações foi cumprida totalmente em cinco das 10 variáveis do modelo inicialmente previsto, pelo que se realizaram dois modelos alternativos, mediante as variáveis que apresentaram o pressuposto da linearidade cumprido. As correlações e restantes propriedades dos instrumentos foram organizados na Tabela 4. Mediante a inexistência de normalidade multivariada, utilizou-se o método de *bootstrapping* com 500 amostras e um intervalo de confiança de 90% (Marôco, 2010). Perante a existência de *outliers*, realizaram-se e reportaram-se as análises com e sem os casos extremos (e.g., Marôco, 2010).

Tabela 4.*Correlações entre as variáveis de estudo, valores médios, desvios-padrões e índices de consistência interna.*

	EAC	UWES	ETD	QVB Experimentação	QVB Realização	QVB Interativa	QVB Normativa	QVB Existência	QVB Suprapessoal	ESV	<i>M</i>	<i>DP</i>	α
EAC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,16	0,48	.92
UWES	.42***	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,43	0,92	.94
ETD	.21***	.45***	-	-	-	-	-	-	-	-	4,23	0,95	.81
QVB Experimentação	.25***	.01	.03	-	-	-	-	-	-	-	5,25	0,98	.62
QVB Realização	.30***	.12**	.03	.48***	-	-	-	-	-	-	4,77	1,01	.61
QVB Interativa	.27***	.14***	.08*	.35***	.32***	-	-	-	-	-	5,94	0,82	.58
QVB Normativa	.18***	.18***	.08*	.16***	.29***	.33***	-	-	-	-	4,50	1,19	.60
QVB Existência	.21***	.01	-.03	.38***	.32***	.50***	.29***	-	-	-	6,20	0,81	.64
QVB Suprapessoal	.33***	.08*	-.06	.47***	.34***	.52***	.24***	.50***	-	-	5,85	0,80	.64
ESV	.30***	.45***	.36***	.04	.04	.11**	.05	.06	.06	-	4,71	1,23	.91

Nota: *** $p < .001$; ** $p < .005$; * $p < .05$; $N = 801$; EAC = Adaptabilidade de Carreira; UWES = Envolvimento no Trabalho; ETD = Trabalho Digno; QVB = Valores; ESV = Satisfação com a Vida.

Relativamente ao ajustamento dos modelos de medida, analisaram-se as propriedades psicométricas dos instrumentos utilizados. Assim, foram efetuadas Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC) para averiguar o ajustamento dos modelos de medida à amostra utilizada no presente estudo. Para estas análises das medidas, foram também verificados os pressupostos e implementadas as estratégias mencionadas anteriormente, nomeadamente no que diz respeito à ausência de normalidade e existência de *outliers*. Na apreciação dos modelos de medida, foram analisados os Índices de Modificação (IM) propostos, e aplicadas covariâncias entre os erros de medida derivados de variáveis observáveis pertencentes à mesma dimensão, repetindo as estratégias mencionadas sobre os *outliers*. Todos os modelos de medida apresentaram melhor ajustamento após a aplicação dos IM, à exceção do modelo de medida correspondente ao Trabalho Digno que apresentou bons índices de ajustamento.

Para apreciação dos modelos de medida e do ajustamento dos modelos estruturais aos dados foram utilizados os seguintes índices: $\chi^2/g.l.$ (considerado sofrível para valores entre dois e cinco, bom entre um e dois e muito bom quando inferior a um); *Goodness of Fit Index* (GFI; considerado sofrível para valores entre 0.80 e 0.90, bom entre 0.90 e 0.95, e muito bom acima de 0.95) *Comparative Fit Index* (CFI; considerado sofrível para valores entre 0.80 e 0.90, bom entre 0.90 e 0.95, e muito bom acima de 0.95), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA; considerado bom para valores entre 0.05 e 0.10, e muito bom para valores abaixo de 0.05), e *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR, cujos valores devem ser inferiores a 0.08) (e.g., Marôco, 2010; Tabachnick & Fidell, 2013).

Para a análise da invariância escalar e estrutural dos modelos entre as duas gerações, analisou-se a diferença (Δ) entre o ajustamento do modelo livre e o ajustamento do modelo com os pesos estruturais fixos dos índices CFI e RMSEA. Verificou-se a invariância quando o resultado dessa diferença foi menor do que 0.01 (e.g., Damásio, 2013; Marôco, 2010).

Resultados

Resultados

Com base na descrição dos passos para realizar a análise de caminhos, apresentam-se de seguida os resultados da análise dos modelos de medida e da análise dos modelos estruturais. Nas análises dos modelos de medida e estruturais, é utilizada a amostra total de participantes do estudo ($N = 801$), existindo a análise da invariância escalar e estrutural dos modelos nas Gerações X ($n = 349$) e Y ($n = 452$).

Análise dos Modelos de Medida

Os resultados das AFC indicaram que os modelos de medida tinham um bom ajuste aos dados, com melhorias mediante a aplicação de IM. Assim, os resultados das análises fatoriais dos modelos hierárquicos e correlacionais dos instrumentos, com e sem *outliers*, apresentam-se na Tabela 5.

Tabela 5.

Índices de ajustamento para os modelos estruturais por instrumento de medida.

	$\chi^2/g.l.$	GFI	CFI	SRMR	RMSEA
EAC (com <i>outliers</i>) ¹	5.81	.85	.88	.05	.08
EAC (sem <i>outliers</i>) ¹	5.71	.84	.88	.05	.08
EAC_IM (com <i>outliers</i>) ¹	4.54	.88	.91	.05	.07
EAC_IM (sem <i>outliers</i>) ¹	4.38	.88	.91	.05	.07
ETD (com <i>outliers</i>) ¹	3.48	.95	.97	.06	.06
ETD (sem <i>outliers</i>) ¹	3.64	.94	.98	.07	.06
QVB (com <i>outliers</i>) ²	6.59	.89	.82	.07	.08
QVB (sem <i>outliers</i>) ²	5.79	.90	.78	.07	.08
ESV (com <i>outliers</i>) ²	10.54	.97	.98	.02	.11
ESV (sem <i>outliers</i>) ²	9.31	.98	.99	.02	.10
UWES (com <i>outliers</i>) ²	9.54	.96	.96	.03	.10
UWES (sem <i>outliers</i>) ²	7.63	.97	.96	.03	.09
QVB_IM (com <i>outliers</i>) ²	5.77	.91	.84	.06	.08
QVB_IM (sem <i>outliers</i>) ²	5.31	.91	.81	.06	.08
ESV_IM (com <i>outliers</i>) ²	5.61	.99	.99	.02	.08
ESV_IM (sem <i>outliers</i>) ²	4.31	.99	1.00	.01	.07
UWES_IM (com <i>outliers</i>) ²	1.26	1.00	1.00	.01	.02
UWES_IM (sem <i>outliers</i>) ²	0.88	1.00	1.00	.01	.00

Nota: ¹ = Modelo hierárquico; ² = Modelo correlacional; EAC = Adaptabilidade de Carreira; UWES = Envolvimento no Trabalho; ETD = Trabalho Digno; QVB = Valores; ESV = Satisfação com a Vida; IM = Índices de Modificação.

Para a escala sobre a adaptabilidade de carreira, os índices de ajustamento do modelo de medida hierárquico foram os seguintes: $\chi^2/g.l.$ = 5.81; GFI = .85; CFI = .88; RMSEA = .08; SRMR = .05, para a amostra com *outliers*, e $\chi^2/g.l.$ = 5.71; GFI = .84; CFI = .88; RMSEA = .08; SRMR = .05, para a amostra sem *outliers*. Para esta medida, foram aplicados IM cujos índices de ajustamento foram os seguintes: $\chi^2/g.l.$ = 4.54; GFI = .88; CFI = .91; RMSEA = .07; SRMR = .05, para a amostra com *outliers*, e $\chi^2/g.l.$ = 4.38; GFI = .88; CFI = .91; RMSEA = .07; SRMR = .05, para a amostra sem *outliers*.

Para a escala de trabalho digno, os índices de ajustamento do modelo de medida hierárquico foram os seguintes: $\chi^2/g.l.$ = 3.48; GFI = .95; CFI = .97; RMSEA = .06; SRMR = .06, para a amostra com *outliers*, e $\chi^2/g.l.$ = 3.64; GFI = .94; CFI = .98; RMSEA = .06; SRMR = .07, para a amostra sem *outliers*. Para esta medida, não foram aplicados IM.

Para a escala que avalia o envolvimento no trabalho, os índices de ajustamento do modelo de medida correlacional foram os seguintes: $\chi^2/g.l.$ = 9.54; GFI = .96; CFI = .96; RMSEA = .10; SRMR = .03, para a amostra com *outliers*, e $\chi^2/g.l.$ = 7.63; GFI = .97; CFI = .96; RMSEA = .09; SRMR = .03, para a amostra sem *outliers*. Para esta medida, foram aplicados IM cujos índices de ajustamento foram os seguintes: $\chi^2/g.l.$ = 1.26; GFI = .996; CFI = .999; RMSEA = .02; SRMR = .01, para a amostra com *outliers*, e $\chi^2/g.l.$ = 0.88; GFI = .997; CFI = 1.00; RMSEA = .00; SRMR = .01, para a amostra sem *outliers*.

Para o questionário de valores básicos de vida, os índices de ajustamento do modelo de medida correlacional foram os seguintes: $\chi^2/g.l.$ = 6.59; GFI = .89; CFI = .82; RMSEA = .08; SRMR = .07, para a amostra com *outliers*, e $\chi^2/g.l.$ = 5.79; GFI = .90; CFI = .78; RMSEA = .08; SRMR = .07, para a amostra sem *outliers*. Para esta medida, foram aplicados IM cujos índices de ajustamento foram os seguintes: $\chi^2/g.l.$ = 5.77; GFI = .91; CFI = .84; RMSEA = .08; SRMR = .06, para a amostra com *outliers*, e $\chi^2/g.l.$ = 5.31; GFI = .91; CFI = .81; RMSEA = .08; SRMR = .06, para a amostra sem *outliers*.

Para a escala que avalia a satisfação com a vida, os índices de ajustamento do modelo de medida correlacional foram os seguintes: $\chi^2/g.l.$ = 10.54; GFI = .97; CFI = .98; RMSEA = .11; SRMR = .02, para a amostra com *outliers*, e $\chi^2/g.l.$ = 9.31; GFI = .98; CFI = .99; RMSEA = .10; SRMR = .02, para a amostra sem *outliers*. Para esta medida, foram aplicados IM cujos índices de ajustamento foram os seguintes: $\chi^2/g.l.$ = 5.61; GFI = .99; CFI = .99; RMSEA = .08; SRMR = .02, para a amostra com *outliers*, e $\chi^2/g.l.$ = 4.31; GFI = .99; CFI = .995; RMSEA = .07; SRMR = .01, para a amostra sem *outliers*.

Devido à ausência de diferença nos índices analisados, privilegiaram-se os resultados com *outliers*. Privilegiaram-se também os resultados dos modelos com a aplicação dos IM, à exceção da medida de trabalho digno que teve um bom ajustamento sem aplicação de IM. Assim, todos os modelos de medida testados obtiveram os dois indicadores de invariância escalar, relativamente aos grupos geracionais ($\Delta CFI < 0.01$; $\Delta RMSEA < 0.01$). Estes resultados permitiram avançar para as análises de caminhos (Marôco, 2010).

Análise dos Modelos Estruturais

Perante as variáveis que cumpriram os pressupostos parcial e totalmente, testaram-se dois modelos alternativos ao modelo inicialmente proposto, sendo estes descritos abaixo.

O primeiro modelo estrutural alternativo surge representado na Figura 3 e abrangeu apenas as variáveis que cumpriram os pressupostos da análise, ou seja, não contemplou as variáveis que não se correlacionaram de forma estatisticamente significativa. Assim, o modelo estrutural alternativo contém a adaptabilidade de carreira, o envolvimento no trabalho, o trabalho digno, a função interativa dos valores básicos de vida e a satisfação com a vida. Para este modelo estrutural, os índices de ajustamento foram os seguintes: $\chi^2/g.l. = 53.30$; GFI = .93; CFI = .75; RMSEA = .16; SRMR = .11, para a amostra com *outliers* e $\chi^2/g.l. = 23.28$; GFI = .93; CFI = .73; RMSEA = .17; SRMR = .11, para a amostra sem *outliers*.

Figura 3.

Modelo estrutural alternativo com as variáveis do modelo que cumprem o pressuposto da linearidade.

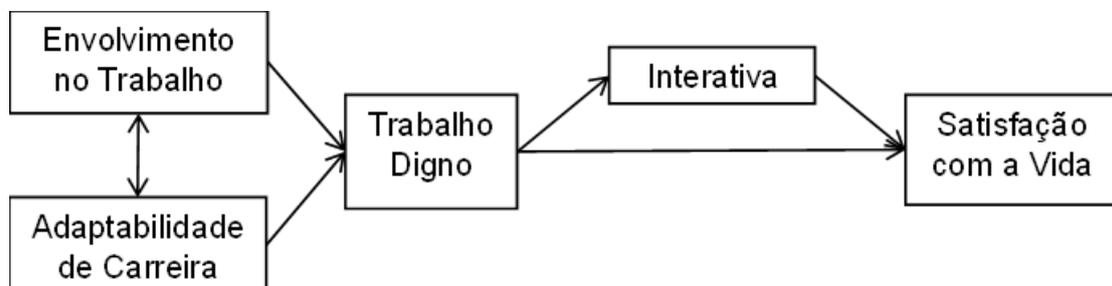
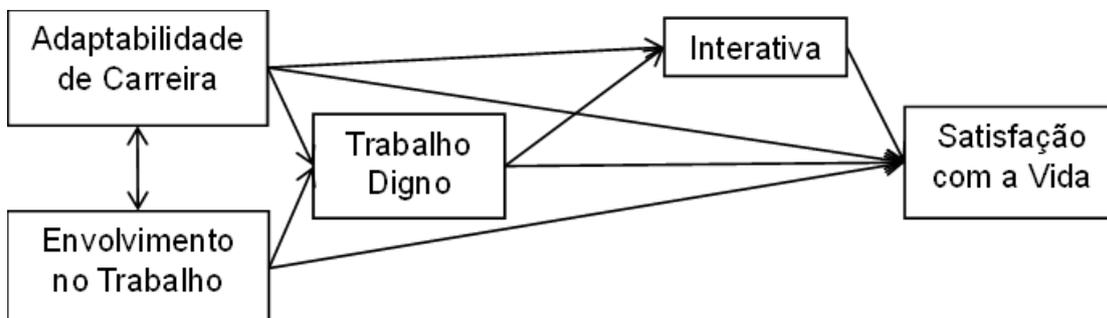


Figura 4.

Modelo estrutural alternativo com as variáveis do modelo que cumprem o pressuposto da linearidade, com os IM.



Após análise dos índices de ajustamento e IM propostos, aplicaram-se os IM representados na Figura 4, onde se incluiu a relação entre as variáveis do modelo. Para esta adaptação do modelo alternativo, os índices de ajustamento foram os seguintes: $\chi^2/g.l. = 1.62$; GFI = .998; CFI = .998; RMSEA = .03; SRMR = .01, para a amostra com *outliers* e $\chi^2/g.l. = 2.09$; GFI = .998; CFI = .997; RMSEA = .04; SRMR = .01, para a amostra sem *outliers*. Apenas um dos índices piorou com a ausência de *outliers*, sendo que se manteve com um ajustamento aceitável, por esse motivo, considerou-se o modelo com *outliers*.

O modelo estrutural alternativo, com os índices de modificação, apresentou melhores índices de ajustamento aos dados, apresentando invariância estrutural no indicador menos suscetível ao tamanho da amostra ($\Delta CFI = 0.005$). Na Tabela 6, apresentam-se os valores relativos aos pesos estruturais estimados (β), aos erros padronizados (SE) e à significância (p) dos efeitos diretos e indiretos na Geração X e Y.

Tabela 6.

Pesos estruturais estimados, erros padronizados e significância dos efeitos diretos e indiretos na Geração X e Y, do primeiro modelo estrutural alternativo.

	Geração X (<i>n</i> = 349)			Geração Y (<i>n</i> = 452)		
	β	SE	<i>p</i>	β	SE	<i>p</i>
1. EAC \leftrightarrow UWES	.21	.03	<.001	.18	.02	<.001
2. UWES \rightarrow ETD	.46	.04	.001	.46	.04	.001
3. UWES \rightarrow ESV	.40	.06	<.001	.40	.06	<.001
4. EAC \rightarrow ETD	.05	.07	.52	.05	.07	.52
5. EAC \rightarrow ESV	.33	.10	.001	.33	.10	.001
6. ETD \rightarrow QVB Interativa	.01	.03	.64	.01	.03	.64
7. ETD \rightarrow ESV	.26	.05	<.001	.26	.05	<.001
8. QVB Interativa \rightarrow ESV	.04	.05	.47	.04	.05	.47
9. EAC \rightarrow ETD \rightarrow QVB Interativa	.001	.003	.48	.001	.003	.48
10. UWES \rightarrow ETD \rightarrow QVB Interativa	.01	.01	.64	.01	.01	.64
11. EAC \rightarrow ETD \rightarrow QVB Interativa \rightarrow ESV	.03	.03	.31	.03	.03	.31
12. UWES \rightarrow ETD \rightarrow QVB Interativa \rightarrow ESV	.12	.02	<.001	.12	.02	<.001
13. ETD \rightarrow QVB Interativa \rightarrow ESV	<.001	.002	.41	<.001	.002	.41

Nota: EAC = Adaptabilidade de Carreira; UWES = Envolvimento no Trabalho; ETD = Trabalho Digno; QVB = Valores; ESV = Satisfação com a Vida.

Para a correlação entre a adaptabilidade de carreira e o envolvimento no trabalho, a relação teve o mesmo nível de significância ($p < .001$) apesar de ter pesos estruturais distintos na Geração X ($\beta = .21$; SE = .03) e na Geração Y ($\beta = .18$; SE = .02). Para os efeitos diretos, encontraram-se relações estatisticamente significativas entre o envolvimento no trabalho e o trabalho digno ($\beta = .46$; SE = .04), o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida ($\beta = .40$; SE = .06), a adaptabilidade de carreira e a satisfação com a vida ($\beta = .33$; SE = .10), e o trabalho digno e a satisfação com a vida ($\beta = .26$; SE = .05), sendo estas relações iguais nas duas gerações. Para os efeitos indiretos, encontrou-se uma relação estatisticamente significativa na relação entre o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida através do trabalho digno e da função interativa

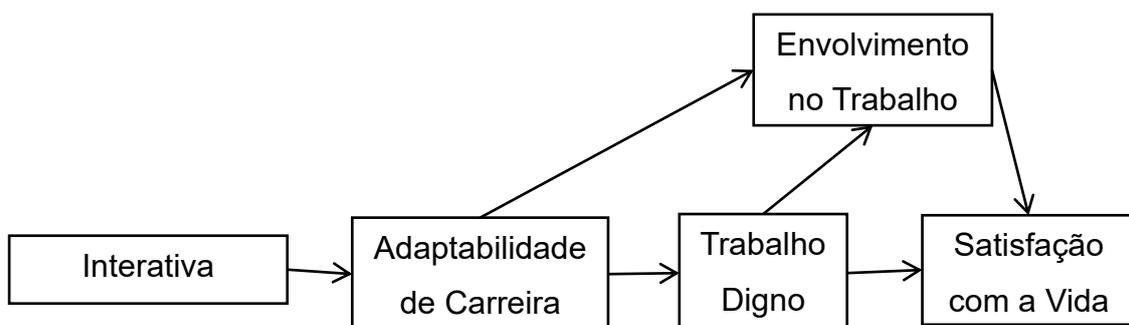
dos valores ($\beta = .12$; $SE = .02$), sendo esta relação também semelhante nas duas gerações. Nos restantes efeitos diretos e indiretos não foram encontradas relações estatisticamente significativas em nenhuma das gerações.

O segundo modelo estrutural alternativo abrangeu as variáveis que cumpriram os pressupostos da análise com um posicionamento alternativo das variáveis, sendo este posicionamento justificado teoricamente. Para este modelo os índices de ajustamento foram os seguintes: $\chi^2/g.l. = 16.88$; $GFI = .93$; $CFI = .75$; $RMSEA = .12$; $SRMR = .13$, para a amostra com *outliers* e $\chi^2/g.l. = 18.01$; $GFI = .92$; $CFI = .73$; $RMSEA = .12$; $SRMR = .14$, para a amostra sem *outliers*.

Após análise dos índices de ajustamento e IM propostos, aplicaram-se os IM, representados na Figura 5, onde se incluiu a relação entre duas variáveis do modelo. Para esta adaptação do segundo modelo alternativo, os índices de ajustamento foram os seguintes: $\chi^2/g.l. = 2.58$; $GFI = .99$; $CFI = .98$; $RMSEA = .04$; $SRMR = .04$, para a amostra com *outliers* e $\chi^2/g.l. = 2.31$; $GFI = .99$; $CFI = .98$; $RMSEA = .04$; $SRMR = .04$, para a amostra sem *outliers*. Como a presença de *outliers* não afetou os índices de ajustamento, considerou-se o modelo com *outliers*.

Figura 5.

Modelo estrutural alternativo com um posicionamento alternativo das variáveis do modelo, com o IM.



O segundo modelo estrutural alternativo com a aplicação do IM, apresentou melhores índices de ajustamento aos dados, apresentando invariância estrutural nos dois indicadores ($\Delta CFI = 0.005$; $\Delta RMSEA = 0.006$). Na Tabela 7, apresentaram-se os valores relativos aos pesos estruturais estimados (β), aos erros padronizados (SE) e à significância (p) dos efeitos diretos e indiretos na Geração X e Y.

Tabela 7.

Pesos estruturais estimados, erros padronizados e significância dos efeitos diretos e indiretos na Geração X e Y, do segundo modelo estrutural alternativo.

	Geração X (<i>n</i> = 349)			Geração Y (<i>n</i> = 452)		
	β	SE	<i>p</i>	β	SE	<i>p</i>
1. QVB Interativa → EAC	.16	.02	<.001	.16	.02	<.001
2. EAC → ETD	.44	.07	<.001	.44	.07	<.001
3. EAC → UWES	.72	.06	<.001	.72	.06	<.001
4. ETD → UWES	.35	.03	<.001	.35	.03	<.001
5. ETD → ESV	.26	.05	<.001	.26	.05	<.001
6. UWES → ESV	.48	.05	<.001	.48	.05	<.001
7. QVB Interativa → EAC → ETD	.07	.02	<.001	.07	.02	<.001
8. EAC → ETD → UWES	.15	.03	<.001	.15	.03	<.001
9. ETD → UWES → ESV	.17	.02	<.001	.17	.02	<.001

Nota: EAC = Adaptabilidade de Carreira; UWES = Envolvimento no Trabalho; ETD = Trabalho Digno; QVB = Valores; ESV = Satisfação com a Vida.

Neste modelo estrutural, todos os pesos estruturais estimados, os erros padronizados e a significância dos efeitos foram iguais nas duas gerações. Para os efeitos diretos, encontraram-se relações estatisticamente significativas entre a função interativa dos valores e a adaptabilidade de carreira ($\beta = .16$; SE = .02), a adaptabilidade de carreira e o trabalho digno ($\beta = .44$; SE = .07), a adaptabilidade de carreira e o envolvimento no trabalho ($\beta = .72$; SE = .06), o trabalho digno e o envolvimento no trabalho ($\beta = .35$; SE = .03), o trabalho digno e a satisfação com a vida ($\beta = .26$; SE = .05), e o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida ($\beta = .48$; SE = .05). Para os efeitos indiretos, encontraram-se relações estatisticamente significativas na relação entre a função interativa dos valores e o trabalho digno através da adaptabilidade de carreira ($\beta = .07$; SE = .02), a adaptabilidade de carreira e o envolvimento no trabalho através do trabalho digno ($\beta = .15$; SE = .03), e o trabalho digno e a satisfação com a vida através do envolvimento no trabalho ($\beta = .17$; SE = .02).

Discussão

Discussão

O objetivo do presente estudo foi analisar a aplicabilidade do modelo de relações da TPT a duas coortes geracionais portuguesas. Mediante as hipóteses colocadas, é possível identificar que três das cinco hipóteses foram validadas empiricamente nos modelos estruturais testados.

Perante a análise realizada do primeiro modelo estrutural, foi possível averiguar as relações entre as variáveis e o ajustamento do modelo aos dados. Neste modelo, foi obtido um bom ajustamento do modelo aos dados, quando aplicados três índices de modificação (e.g., Allan et al., 2021; Ferreira et al., 2019; Kim & Kim, 2022; Kozan et al., 2019; Marôco, 2010; Marques et al., 2022; Paola et al., 2022). No presente modelo, verificaram-se seis relações com efeitos diretos estatisticamente significativos e uma relação com efeito indireto estatisticamente significativo. Assim, verifica-se uma correlação positiva entre a adaptabilidade de carreira e o envolvimento no trabalho (H5), tal como previsto na literatura (e.g., Kim et al., 2019). Verifica-se que o envolvimento no trabalho tem um peso estrutural positivo com significância no trabalho digno (H1), bem como na satisfação com a vida. Estes resultados não foram encontrados na literatura apresentada ainda que vá ao encontro do facto do envolvimento no trabalho possa ser uma variável proximal da volição para o trabalho (e.g., Ngo et al., 2017). Por sua vez, a adaptabilidade de carreira tem um peso estrutural com significância na função interativa dos valores básicos de vida e na satisfação com a vida. Apesar destes resultados não terem sido alvo de hipótese, vão ao encontro de resultados de estudos prévios (e.g., Marques et al., 2016; Marques et al., 2022). Relativamente à H2, o valor preditor da adaptabilidade de carreira não se verifica, o que contraria a literatura sobre a TPT (e.g., Duffy et al., 2020). Apesar da maioria dos estudos identificar a adaptabilidade de carreira como um constructo fundamental na explicação das perceções de trabalho digno, existe uma minoria de estudos que divergem deste resultado (e.g., Douglass et al., 2017). Uma possível explicação para este resultado é o facto de a adaptabilidade de carreira ser considerada uma variável mediadora na teoria, bem como também é referido que o seu papel na explicação do trabalho digno pode variar mediante o contexto. Assim, dada esta relação ser testada num modelo em que a adaptabilidade de carreira é um preditor, a ausência de relação pode indicar que a capacidade da pessoa em lidar com o futuro de carreira por si só não tem impacto significativo na perceção das pessoas sobre o trabalho digno. Seria importante verificar se este tipo de resultado se mantém em estudos futuros, com adultos portugueses, uma vez que não existe evidência prévia neste âmbito.

Quanto à H3, o valor preditor do trabalho digno nos valores básicos de vida foi testado parcialmente dado o incumprimento do pressuposto da linearidade. Assim, apenas foi testado o valor preditor do trabalho digno na função interativa dos valores, sendo que esta hipótese foi rejeitada,

mostrando a possibilidade de as funções valorativas dos valores básicos de vida não serem variáveis proximais da satisfação de necessidades (por exemplo, da satisfação de necessidades de sobrevivência, de ligação/contribuição social, e de autodeterminação).

Relativamente à H4, foi testado o valor preditor da função interativa dos valores de vida na satisfação com a vida. Esta hipótese também foi rejeitada, contrariando a literatura prévia (e.g., Marques et al., 2016). Apesar desta relação ter sido validada em estudos prévios na população portuguesa, esse resultado verificou-se numa amostra de jovens, sendo escassos outros estudos com uma avaliação congénere dos constructos. Assim, a ausência de relação direta entre a satisfação com a vida e a valorização da convivência, do apoio social e da ligação com os outros poderá ser indicativo de que há outras variáveis de influência no bem-estar individual. Por fim, o trabalho digno tem uma relação direta positiva com a satisfação com a vida, sendo que esta relação vai ao encontro dos estudos prévios, apesar de não ter sido alvo de hipótese (e.g., Chen et al., 2020). Quanto aos efeitos indiretos estatisticamente significativos realça-se o efeito de moderação do trabalho digno e da função interativa na relação entre o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida. Este resultado emergente na literatura pode indicar-nos que ter uma perceção de maior dignidade no trabalho e valorizar as relações interpessoais, aumenta o efeito positivo que o estado de envolvimento nas tarefas profissionais já tem na satisfação com vida. Ou seja, as pessoas sentem-se mais satisfeitas com a vida em geral quando se sentem envolvidas nas tarefas, sendo esta satisfação intensificada quando têm também dignidade e atribuem importância às suas ligações sociais, no contexto de trabalho. Ainda que o resultado seja inovador, acaba por estar em concordância com a TPT, nomeadamente, no que diz respeito ao papel que a perceção de controlo face ao trabalho e a satisfação das necessidades de ligação social têm na satisfação das pessoas.

Na análise do segundo modelo estrutural, com o posicionamento alternativo das variáveis do envolvimento e da função valorativa dos valores, também foi possível averiguar as relações entre as variáveis e o ajustamento do modelo aos dados. No caso, foi obtido um bom ajustamento do modelo aos dados, quando aplicado um índice de modificação (e.g., Kim et al., 2019; Kim et al., 2021; Ma et al., 2021; Marôco, 2010). No presente modelo, verificaram-se todas as seis relações com efeitos diretos estatisticamente significativos, bem como se verificaram todos os três caminhos com efeitos indiretos estatisticamente significativos. A função interativa apresenta um peso estrutural positivo na adaptabilidade de carreira (e.g., Marques et al., 2022). A adaptabilidade de carreira tem uma relação positiva com o envolvimento no trabalho (e.g., Kim et al., 2019) e com o trabalho digno (H2) (e.g., England et al., 2020). O trabalho digno, por sua vez, apresenta uma relação positiva no envolvimento

no trabalho bem como na satisfação com a vida (e.g., Kim & Kim, 2022). Desta forma, a H1 é validada no caminho inverso, sendo este um resultado mais comumente encontrado na literatura que evidencia as percepções de trabalho digno como preditoras do envolvimento no trabalho (e.g., Kim et al., 2020). Também o envolvimento no trabalho apresenta uma relação positiva com a satisfação com a vida, sendo esta uma relação direta que não foi encontrada na literatura. Este facto foi discutido anteriormente, e contribui também para uma melhor compreensão de outros fatores externos à TPT e sobre como estes contribuem para o bem-estar das pessoas. Desta forma, as pessoas com energia, absorvidas e dedicadas ao seu trabalho sentem-se mais satisfeitas com a vida no geral, o que mostra que o envolvimento no trabalho tem um papel complementar fundamental para vidas de trabalho mais dignas. Para além destes efeitos diretos, existem os seguintes efeitos indiretos: i) função interativa dos valores no trabalho digno, mediada pela adaptabilidade de carreira, ii) adaptabilidade de carreira no envolvimento no trabalho, mediada pelo trabalho digno, e iii) trabalho digno na satisfação com a vida, mediada pelo envolvimento no trabalho.

Em ambos os modelos, foi possível perceber a relação entre o trabalho digno e o envolvimento no trabalho, tanto como antecedente, quanto como resultado, o que evidencia que quanto maior o envolvimento no trabalho maior a percepção de trabalho digno e vice-versa. Este facto vai ao encontro da literatura que mostra correlações entre estas variáveis, bem como um efeito preditor da percepção de trabalho digno na percepção de envolvimento no trabalho ou ocupacional (Ferraro et al., 2021; Ferreira et al., 2019; Graça et al., 2021; Kashyap & Arora, 2020; Kashyap et al., 2021; Lee et al., 2021; Liu et al., 2022; Ma et al., 2021; McIlveen et al., 2021; Paola et al., 2022; Xu et al., 2021). Também é comum aos dois modelos o efeito preditor da percepção de trabalho digno na satisfação com a vida, o que nos indica que maior percepção de trabalho digno leva a uma maior sensação de satisfação com a vida em geral (Atitsogbe et al., 2021; Ferreira et al., 2019; Kim & Kim, 2022; Kozan et al., 2019; Ma et al., 2022; Masdonati et al., 2019; Paola et al., 2022; Vignoli et al., 2020; Zammitti et al., 2021).

A relação e correlação entre a adaptabilidade de carreira e o envolvimento no trabalho, também é demonstrada nos dois modelos testados, o que está de acordo com estudos prévios que indicam que maiores competências de adaptabilidade levam a um maior envolvimento nas tarefas ocupacionais ou académicas (e.g., Kim et al., 2019). Por fim, nestes dois modelos, é evidente, a existência de uma relação entre a adaptabilidade de carreira e a função interativa dos valores de vida, relação que foi também evidenciada previamente, mas pouco estudada empiricamente (Marques et al., 2022).

Apesar das semelhanças, existem diferenças nos dois modelos, como a existência de mais caminhos com efeitos significativos no último modelo testado, bem como a relação entre a

adaptabilidade de carreira e o trabalho digno. Apesar da adaptabilidade de carreira se manter enquanto antecedente direto, este efeito apenas é significativo quando também modera a relação entre a função interativa dos valores e o trabalho digno. Este efeito direto entre a adaptabilidade de carreira e o trabalho digno tem vindo a ser evidenciado em estudos prévios, sendo que quanto mais recursos de adaptabilidade maior é a perceção de trabalho digno (Chen et al., 2020; Duffy et al., 2020; England et al., 2020; Kim et al., 2019; Kim & Kim, 2022; Kim et al., 2022; Ma et al., 2021; Ma et al., 2020; Wei et al., 2022). O impacto da função valorativa no modelo como antecedente indireto é um dos resultados inovadores aos quais se deve ter atenção, pois indica-nos que quanto maior a importância atribuída a questões de interação social, maior é a adaptabilidade de carreira e, conseqüentemente, maior é a perceção de trabalho digno, sendo a adaptabilidade de carreira um mediador desta relação (e.g., Kozan et al., 2019; Ma et al., 2021; Ma et al., 2020; Marques et al., 2022; Wei et al., 2022).

Assim, apesar do bom ajustamento dos dois modelos aos dados, os resultados estatísticos apontam para uma maior plausibilidade do último modelo testado (e.g., Chen et al., 2020; Ferreira et al., 2019; Kashyap et al., 2021; Lee et al., 2021; Ma et al., 2021; Ma et al., 2022; McIlveen et al., 2021; Paola et al., 2022). Para além do significado estatístico, também a literatura nos tem vindo a evidenciar que as funções valorativas dos valores básicos de vida são por natureza uma variável antecedente às competências, moldando as perceções das pessoas, apesar da possível proximidade de conceitos entre os valores básicos de vida e a satisfação de necessidades de vida (e.g., Gouveia et al., 2009). Da mesma forma, é demonstrado na literatura que o envolvimento no trabalho é um comportamento conseqüente das condições de trabalho que as pessoas percebem que têm, apesar da proximidade de conceitos entre o envolvimento e a volição para o trabalho (e.g., Ngo et al., 2017).

Foi igualmente possível averiguar que existe invariância do modelo entre as duas coortes geracionais. Este facto significa que os valores dos pesos estruturais das relações diretas e indiretas entre as variáveis não variam entre os grupos (e.g., Marôco, 2010). Desta forma, é possível afirmar que os modelos apresentados são uma boa representação das perceções individuais de pessoas pertencentes às Gerações X e Y. Por um lado, esta questão é congruente com resultados de estudos prévios que indicam que a passagem entre uma geração e a seguinte é um processo gradual, tornando as diferenças entre as gerações menos evidentes (e.g., Campbell et al., 2017). Por outro lado, o facto de existir um ajustamento invariante das variáveis do modelo nas duas gerações não invalida a possibilidade de existirem diferenças nas perceções individuais de trabalho digno e de satisfação com a vida, nas competências desenvolvidas de adaptabilidade de carreira e de envolvimento no trabalho, bem como na valorização de determinados aspetos da vida (e.g., Parry, 2018; Parry & Urwin, 2017). A este

respeito autores como Poisat et al. (2019) mostram que as diferenças entre gerações são evidentes nas percepções de membros de diferentes gerações relativamente aos grupos geracionais com quem trabalham. Ainda assim, Parry & Urwin (2011, 2017) que assumem estas distinções entre as gerações, referem também que estas poderão ser explicadas por outros fatores, como é o caso do género e de fatores socioeconómicos (e.g., Egerová et al., 2021).

Independentemente da geração à qual a pessoa pertence, existe um impacto semelhante das variáveis do presente estudo no trabalho digno. Assim, é importante promover o sentido de pertença, de relacionamento interpessoal, de apoio social, de convivência, bem como promover políticas de cuidado pelo outro no contexto de trabalho (e.g., Marques et al., 2022). Por outro lado, as competências de adaptabilidade de carreira e condições de trabalho que facilitem o envolvimento nas tarefas ocupacionais podem ser importantes para uma maior perceção de trabalho digno (e.g., Autin, Shelton, et al., 2021; Kim et al., 2019; Vilhjálmsdóttir, 2021). Esta perceção, por sua vez, irá contribuir para um maior bem-estar subjetivo, nomeadamente uma perceção de satisfação com a vida (e.g., Atitsogbe et al., 2021; Di Pasquale, 2017).

Implicações do estudo

Neste contexto, ao considerarmos as implicações deste estudo para a prática de intervenção psicológica no sentido de promover o desenvolvimento de carreira, é útil perceber as propostas resultantes da TPT. No geral, estas propostas indicam-nos que deve existir uma prática inclusiva que vá ao encontro da capacitação individual, da construção de competência e da promoção de uma conscienciosidade crítica nos indivíduos (Blustein & Duffy, 2021). Em específico, existe uma proposta de aconselhamento psicológico individual e uma proposta de intervenção sistémica, ambas com o foco na TPT.

Assim a primeira foca-se no indivíduo com o objetivo de que este desenvolva um conhecimento sobre si e sobre a sua realidade sob uma lente crítica da sua comunidade (Blustein & Duffy, 2021). Este estudo permite-nos reforçar algumas indicações deste modelo de intervenção, nomeadamente, no que diz respeito à importância da avaliação das necessidades do cliente e à importância do reforço individual enquanto agente de mudança (e.g., Blustein et al., 2019). Desta forma, este estudo indica-nos que a função interativa dos valores de vida se relaciona com maiores percepções de trabalho digno, pelo que a avaliação dos valores de vida deve ser considerada enquanto ponto de partida para o desenho da intervenção individual. Ao compreender a valorização individual destas questões de vida, os profissionais

de psicologia poderão apoiar as pessoas no alcance das suas necessidades de interação e contribuição social.

Quanto à agência individual, tanto os recursos de adaptabilidade de carreira quanto as percepções de envolvimento em tarefas de trabalho são fundamentais para que as pessoas se envolvam proativamente na sua comunidade e se conectem a redes de suporte social que lhes permitam ter uma maior percepção de dignidade no trabalho. Assim, na intervenção psicológica de carreira é crucial fomentar o reconhecimento pessoal destas características, através de uma aliança terapêutica segura e atenta à perspectiva do cliente.

A segunda proposta de intervenção coloca um foco na contribuição para o desenho de políticas públicas e organizacionais que promovam ambientes éticos e justos, segundo a visão de trabalho como um direito humano (Blustein & Duffy, 2021). Para a melhoria sistémica, o conhecimento destes resultados contribui para uma compreensão crítica das pessoas, permitindo aos psicólogos ter uma visão informada para se mobilizarem no sentido de ser ativistas na promoção de ambientes de trabalho que promovam o trabalho digno. Por outras palavras, este estudo pode ajudar os profissionais de psicologia na análise dos fatores que influenciam a percepção de trabalho digno e, conseqüentemente, na mobilização pessoal para informar colegas de trabalho e pessoas com influência para tomar decisões organizacionais e políticas justas.

Ambas estratégias de intervenção pretendem promover uma atuação com foco na agência individual, tais como a identificação de necessidades individuais, a promoção de autodeterminação, o aumento da percepção de controlo, a identificação de fontes de agência (e.g., reflexividade, envolvimento proativo), a identificação de fontes de suporte social e a promoção do envolvimento comunitário (Blustein & Duffy, 2021). Esta última facilita a participação em decisões políticas e organizacionais com impacto nas vidas de trabalho, bem como promove o sentimento de pertença necessário ao bem-estar.

Para além das implicações para as intervenções criadas especificamente para a TPT, intervenções como o aconselhamento de construção de carreira, também designadas na literatura como *life-design*, podem igualmente ser úteis para a promoção do trabalho digno (e.g., Dalene, 2022; Blustein & Duffy, 2021). Com estas intervenções aliadas ao conhecimento dos resultados deste estudo, os psicólogos devem promover a consciência do significado atribuído aos valores de vida, do papel dos recursos de adaptabilidade e da percepção de envolvimento no trabalho na capacidade individual de gerar mudança individual, bem como na capacidade de contribuição para a comunidade.

Estas propostas que promovem o trabalho digno, podem contribuir também para um bem-estar geral e social nas pessoas, algo que tem vindo a ser evidenciado na literatura, dado que o trabalho acaba

por ser uma atividade desejável e necessária para a satisfação de necessidades (e.g., Di Pasquale, 2017). Assim, o apoio às pessoas das diferentes gerações deve considerar as transições individuais e as alterações industriais com impacto, considerando a reflexão global sobre a sustentabilidade do trabalho e sua dignidade (e.g., McMahon & Watson, 2020). Com o foco nas pessoas, o aconselhamento de carreira deve considerar a importância atribuída às questões sociais e as competências individuais com uma visão crítica sobre o papel que a economia e as políticas têm nessas mesmas pessoas (e.g., Blustein & Duffy, 2021; McMahon & Watson, 2020). Por um lado, percebe-se que o trabalho digno e o alcance de um bem-estar subjetivo podem ser dificultados devido a fatores contextuais (e.g., falta de trabalho). Por outro lado, o trabalho pago nos padrões estabelecidos é a única forma de aceder aos serviços básicos, ainda que estas ocupações possam não ser sustentáveis. Estas questões levam à necessidade de os profissionais que trabalham com intervenção psicológica e aconselhamento de carreira terem de considerar um equilíbrio entre o ajustamento da pessoa ao trabalho, bem como a sua adaptação e gestão de expectativas/problemas face aos desafios da atualidade na sua comunidade (e.g., Blustein et al., 2019; Blustein & Duffy, 2021; McMahon & Watson, 2020; Kreinin & Aigner, 2022).

Limitações e Futuras Investigações

Como principais limitações do presente estudo, podem destacar-se duas questões, nomeadamente, a amostra por conveniência e o incumprimento do pressuposto da linearidade.

A amostra por conveniência contém uma maioria de participantes com um emprego ou ocupação e são residentes na região Norte de Portugal. Futuras investigações poderão dedicar-se ao estudo de populações específicas para verificar se o modelo se aplica às pessoas em situação de desemprego, em situação de pobreza, ou em outras situações de vulnerabilidade. Também poderá ser útil averiguar se os resultados se mantêm quando exista uma maior representatividade de outras regiões de Portugal. Ainda relativamente à amostra, a mesma foi recrutada e participou no estudo durante um período com restrições físicas que impossibilitaram a presença de investigadores, dada a pandemia advinda do Covid-19. Apesar da presença e disponibilidade online, este facto pode ter excluído potenciais participantes do estudo, por não dominarem as tecnologias digitais o suficiente para completarem o preenchimento.

O incumprimento do pressuposto da linearidade entre as funções valorativas do Questionário de Valores Básicos e as restantes dimensões podem dever-se ao facto do preenchimento ter sido realizado com recurso a um *software online*. Apesar de existirem várias evidências de que os resultados obtidos no preenchimento *online* são semelhantes aos resultados de preenchimento em papel e lápis, talvez possa ser importante adaptar as instruções deste instrumento. Este cuidado é sugerido, pois este

instrumento tem sido utilizado na sua maioria em formato papel e lápis e/ou com o apoio presencial de um/a ou mais investigadores/as e/ou psicólogas.

Para futuras investigações, apresentam-se quatro sugestões principais. Primeiramente, para aprofundar o estudo da TPT, estudos futuros deverão considerar as cinco dimensões do trabalho digno e qual a sua relação com as restantes variáveis. Esta análise poderá também dar pistas mais concretas sobre como promover o trabalho digno e quais as dimensões que necessitam de mais atenção, tanto a nível individual como em termos de estruturas organizacionais e de proteção social.

Para além da extensão do estudo a populações específicas, futuras investigações poderão recorrer a métodos estatísticos de análise da invariância da média latente. Esta estratégia de análise de dados possibilita averiguar as diferenças entre as médias das variáveis latentes, permitindo assim uma análise das diferenças entre os grupos (Damásio, 2013). Com a utilização de outras análises estatísticas poderão encontrar resultados que diferenciem as duas coortes geracionais, permitindo a descrição específica das mesmas.

Para além desta análise, o estudo das duas coortes geracionais não contempladas no estudo, como a geração dos *Baby Boomers* e a Geração Z, poderá ser uma mais-valia para a compreensão do modelo testado, e para o estudo da TPT. Para além dos contributos teóricos, o estudo de mais coortes geracionais poderá apoiar políticas governamentais com impacto na educação, na empregabilidade e no trabalho. Em específico, a compreensão da geração mais jovem, no mercado de trabalho, pode apoiar a definição de estratégias políticas que facilitem a inserção no mercado laboral através de planos de estudos adequados às suas necessidades e às conceções sobre trabalhos dignos. Ainda neste ponto, a compreensão da geração que se encontra em preparação para a reforma (i.e., *Baby Boomers*), poderá apoiar a planificação desta transição de forma digna e promotora de contribuição social e de autodeterminação.

Por último, sugere-se que o estudo desta teoria seja alargado às crianças e jovens, dada a escassez de estudos sobre este tema com estes grupos da população (e.g., Zammitti et al., 2021). Apesar de existirem contributos pontuais da TPT na educação para a carreira em jovens (e.g., Kenny et al., 2019), é fundamental compreender a realidade dos contextos e atuar com base na evidência empírica. Dadas as diferenças dos sistemas nacionais de educação e também das próprias situações de vulnerabilidade, o estudo da TPT e/ou de intervenções de educação para a carreira que promovam competências relacionadas com a TPT, em Portugal, é fundamental.

Ainda relacionado com a promoção de contextos de educação propícios a promover a igualdade de oportunidades para todos e para todas, desde idades precoces, poderá ser útil perceber o impacto

do trabalho precário e digno na educação parental. Por um lado, futuras investigações podem explorar o impacto das situações de trabalho dos agentes educativos informais nas crianças e jovens. Por outro lado, as investigações podem explorar como é que as políticas e intervenções educativas apoiam os agentes educativos em situação de trabalho precário, por exemplo em contexto escolar e de educação parental em equipas de saúde ou de promoção e proteção de crianças e jovens (Allan & Kim, 2021).

Conclusão

Conclusão

O presente estudo pretende contribuir para um conhecimento mais aprofundado das concepções sobre o trabalho digno e respetivo enquadramento teórico na literatura da psicologia vocacional e de desenvolvimento de carreira, como é o caso da TPT (e.g., Blustein & Duffy, 2021). Com base nesta contribuição, é possível identificar três principais conclusões, nomeadamente, a importância de compreender as perceções de trabalho digno na vida das pessoas, e o potencial do conhecimento científico neste âmbito quer para o desenho e prática da intervenção psicológica de carreira baseada em teoria e evidência científica, quer para a vida das organizações e das instituições de educação e emprego.

Primeiramente, para a compreensão do trabalho digno, é importante salientar que este é um tema que exige multidisciplinaridade para a produção de efeitos desejáveis nas vidas das pessoas e no desenvolvimento sustentável (e.g., Ojeda-Pérez et al., 2019). O presente estudo oferece uma visão que contribui para o aprofundamento do comportamento humano e das perceções individuais de pessoas pertencentes a duas coortes geracionais, sendo estes grupos os que se apresentam com maior expressividade no mercado de trabalho, em Portugal.

Com base nesta investigação, é possível perceber quais as componentes que podem afetar de forma direta ou indireta as perceções de trabalho digno das pessoas, bem como quais as consequências da perceção de um trabalho digno. Em Portugal, as pessoas que mais valorizam as suas interações sociais com os outros, que detêm mais capacidade de se preocupar com o seu futuro, de planificar os seus passos de carreira, de confiar nas suas decisões e de explorar novas possibilidades, têm também maior perceção de ter um trabalho com dignidade (e.g., Duffy et al., 2016). Por sua vez, conseguimos também perceber o impacto do trabalho digno no estado individual de autorrealização com as tarefas de trabalho, bem como na satisfação com a vida em geral (e.g., Chambel et al., 2017). Ora, o conhecimento dos antecedentes e dos resultados de ter um trabalho digno, podem ajudar-nos a melhor definir estratégias de obtenção e de manutenção de um trabalho digno. E, desta forma, prevenir situações de trabalho precário com consequências negativas na saúde mental e no bem-estar das pessoas em diferentes contextos de trabalho (e.g., Allan & Kim, 2021).

Quanto à intervenção psicológica de carreira, vários são os autores que evidenciam a centralidade de um trabalho desenvolvido com base na investigação (e.g., Juntunen et al., 2021). Neste âmbito, podemos salientar dois aspetos, nomeadamente, a intervenção direta dos psicólogos e a formação destes profissionais. Assim, a intervenção individual deve ser focada numa relação segura com o cliente que promova não só uma adaptação ao seu contexto, mas também um maior sentido de agência pessoal baseada nos seus recursos e capacidades individuais que lhe permita provocar mudança interna e nos

seus contextos (e.g., Blustein et al., 2019). Ainda, na intervenção direta junto das organizações e comunidades, o psicólogo deverá ser capaz de ter uma perspetiva crítica e de mobilização social (i.e., de colegas e decisores) para garantir ambientes de trabalho justos e comprometidos com os direitos. Para finalizar as questões relacionadas com a intervenção psicológica de carreira, é fundamental salientar a relevância da inclusão destes aspetos na formação inicial e contínua dos psicólogos em Portugal. Sabe-se que existe um grande investimento na formação de psicólogos, contudo, os psicólogos são tendencialmente formados como especialistas de saúde mental e não tanto como colaboradores proativos para a cocriação de trajetórias de vida individuais e para a mudança de contextos/comunidades (e.g., Dalene, 2022).

Por último, a produção de conhecimento na matéria de trabalho digno é útil para as organizações e instituições de educação e emprego. Um exemplo desta utilidade é a consultoria psicológica, que deve também ser uma ferramenta de trabalho dos psicólogos no sentido de informar as práticas organizacionais. No caso, outros profissionais que atuem em equipas multidisciplinares de educação, formação e emprego podem beneficiar de consultoria científica na sua atuação. Alguns exemplos, são a participação ativa e informada em reuniões formais (e.g., assembleias municipais) e informais (e.g., reuniões de equipas de trabalho). A participação do psicólogo deve contribuir para implementação de estratégias efetivas de promoção de bem-estar, que sabemos ser afetada pela perceção de dignidade no trabalho (e.g., Blustein & Duffy, 2021). Seguem-se exemplos de possíveis estratégias passíveis de consultoria psicológica, nos diferentes setores: i) emprego – a criação de grupos de suporte social para pessoas em situação de vulnerabilidade (e.g., pessoas em situação de desemprego de longa duração) e a criação de programas de acolhimento organizacional; ii) formação – a criação de programas de formação para gestores e supervisores; iii) educação – a criação de programas de educação para a cidadania ativa e para a carreira (e.g., Allan & Kim, 2021, Blustein et al., 2019).

Em conclusão geral, o papel fundamental do trabalho na vida das pessoas e das sociedades torna imprescindível a sua compreensão e dignificação de forma a promover vivências com satisfação e bem-estar para todos e todas que queiram trabalhar. Desta forma, o acesso e manutenção de vidas de trabalho dignas poderão permitir que as pessoas consigam contribuir para a sua comunidade e, conseqüentemente, para o desenvolvimento sustentável.

Referências

- Ahmed, I. (2003). Decent work and human development. *International Labour Review*, 142, 263.
- Alfaro, R. C. A., & Álvarez-Aros, E. L. (2021). Tendencias de la taxonomía de generaciones en el ámbito laboral: un análisis bibliométrico. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(1), 113-126. <https://doi.org/10.16967/23898186.623>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Allan, B. A., & Kim, S. D. (2021). Unemployment and underemployment: Prevention and counseling implications. Em S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (3ª Ed.) (pp. 769-798). Wiley.
- Alonso-Almeida, M. M., & Llach, J. (2018). Socially responsible companies: Are they the best workplace for millennials? A cross-national analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, 238-247. <https://doi.org/10.1002/csr.1675>
- Anholon, R., Rampasso, I. S., Dibbern, T., Serafim, M. P., Filho, W., L., & Quelhas, O. L. G. (2022). COVID-19 and decent work: A bibliometric analysis. *Work*, 71(4), 833-841. <https://doi.org/10.3233/WOR-210966>
- Atitsogbe, K. A., Kossi, E. Y., Pari, P., & Rossier, J. (2021). Decent work in Sub-saharan Africa: An application of psychology of working theory in a sample of Togolese primary school teachers. *Journal of Career Assessment*, 2(1), 36-53. <https://doi.org/10.1177/1069072720928255>
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., & Allan, B. A. (2019). The development and initial validation of need satisfaction scales within the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 195. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000323>
- Autin, K. L., Shelton, A., J., Tapia, W. A. D., Garcia, R. G., & Cadenas, G. A. (2021). Testing psychology of working theory among Spanish-speaking Lantinx Workers in the U.S.. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 379-395. <https://doi.org/10.1177/1069072720976620>
- Autin, K. L., Williams, T. R., Allan, B. A., & Herdt, M. E. (2021). Decent work among people of color: The moderating role of critical consciousness. *Journal of Career Assessment*, 0(0), 1-19. <https://doi.org/10.1177/10690727211039811>

- Azimi, S., Andonova, Y., & Schewe, C. (2022). Closer together or further apart? Values of hero generations Y and Z during crisis. *Young Consumers*, 23(2), 179-196. <http://dx.doi.org/10.1108/YC-03-2021-1300>
- Babel'ová, Z. G., Stareček, A., Cagáňová, D., Fero, M., & Čambál, M. (2019). Perceived serviceability of outplacement programs as a part of sustainable human resource management. *Sustainability*, 11, 4748. <http://dx.doi.org/10.3390/su11174748>
- Badri, S. K. Z., Yap, W. M., & Ramos, H. M. (2022). Workplace affective well-being: gratitude and friendship in helping millennials to thrive at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 479-498. <http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2148>
- Benson, J., Brown, M., Glennie, M., O'Donnell, M., & O'Keefe, P. (2018). The generational "exchange" rate: How generations convert career development satisfaction into organisational commitment or neglect of work. *Human Resource Management Journal*, 28, 524-539. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12198>
- Blustein, D. (2013). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
- Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2021) Psychology of Working Theory (Chapter 7). Em S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (3^a Ed., pp. 201-236). John Wiley & Sons, Inc.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., Duffy, R. (2019). The psychology of working in practice: A theory of change for a new era. *The Career Development Quarterly*, 67, 236-254. <https://doi.org/10.1002/cdq.12193>
- Blustein, D. L., Perera, H. N., Diamonti, A. J., Gutowski, E., Meerkins, T., Davila, A., Erby, W., & Konowitz, L. (2020). The uncertain state of work in the U.S.: Profiles of decent work and precarious work. *Journal of Vocational Behaviour*, 122, 103481. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103481>
- Boyle, K. A. (2022). Career identities and Millennials' response to the graduate transition to work: Lessons learned. *Journal of Education and Work*, 35(1), 78-91. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.200978>

- Boyle, K. A. (2023). Millennial career-identities: Reevaluating social identification and intergenerational relations. *Journal of Intergenerational Relationships*, 21(1), 89-109.
<https://doi.org/10.1080/15350770.2021.1945989>
- Brito, L. C., Ribas, F. T. T., Toneta, S., & Piveta, M. N. (2015). Existem diferenças de comprometimento entre as gerações X e Y? Um estudo em profissionais de uma indústria metalúrgica. *Revista Científica Hermes*, (13), 64-85.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477647160005>
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (2021). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (3^a Ed.). Wiley.
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Campbell, S. M., Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2017). Fuzzy but useful constructs: making sense of the differences between generations. *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 130-139.
<https://doi.org/10.1093/workar/wax001>
- Chambel, M. J., Castanheira, F., Oliveira-Cruz, F., & Lopes, S. (2017). Work context support and Portuguese soldiers' well-being: The mediating role of autonomous motivation. *Military Psychology*, 27(5), 297-310. <https://doi.org/10.1037/mil0000087>
- Chatrakul Na Ayudhya, U., & Smithson, J. (2016) Entitled or misunderstood? Towards the repositioning of the sense of entitlement concept in the generational difference debate. *Community, Work & Family*, 19(2), 213-226. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1134116>
- Chen, S., Jiang, W., & Ma, Y. (2020). Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China. *Technological Forecasting & Social Change*, 153, 119947.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119947>
- Choi, D., Lee, K. H., & Hur, H. (2020). Social enterprises' social orientation: The impact on the organizational commitment of employees. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 6(1), 44-62.
<https://doi.org/10.20899/jpna.6.1.44-62>
- Climek, M., Henry, R., & Jeong, S. (2022). Integrative literature review on employee turnover antecedents across different generations: commonalities and uniqueness. *European Journal of Training and Development*, publicação antecipada (*ahead of print*).
<http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-05-2021-0058>

- Comazzetto, L. R., Vasconcellos, S. J. L., Perrone, C. M., & Gonçalves, J. (2016). A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. *Psicologia: Ciência e Profissão*, *36*(1), 145-157. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001352014>
- Dalene, K. M. (2022). Promoting access to decent work: Career counselors' experiences with career construction counseling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *22*(3), 603-622. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09524-4>
- Damáσιο, B. F. (2013). Contribuições da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, *18*, 211-220. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200005>
- Deschênes, A. A. (2021). Satisfaction with work and person–environment fit: are there intergenerational differences? An examination through person–job, person–group and person–supervisor fit. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, *24*(1), 60-75. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-02-2020-0025>
- Di Pasquale, E. A. (2017). Las dimensiones constitutivas del bienestar social: una propuesta conceptual. *Trabajo y sociedad*, (29), 493-515.
- Direção-Geral da Educação (DGE, 2019). *O Trabalho Digno e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável – (OIT)*. Retirado de <https://cidadania.dge.mec.pt/mundo-do-trabalho/o-trabalho-digno-e-agenda-2030>
- Dodd, V., Hooley, T., & Burke, C. (2019). Decent work in the UK: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behaviour*, *112*, 270-281. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.002>
- Dorn, S. T., Newberry, M. G., Bauske, E. M., & Pennisi, S. V. (2018). Extension master gardener volunteers of the 21st century: Educated, prosperous, and committed. *HortTechnology*, *28*(2), 218-229. <https://doi.org/10.21273/HORTTECH03998-18>
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, *64*(5), 550. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of counseling psychology*, *64*(2), 206. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, *63*, 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>

- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 199-215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., & Prieto, C. G. (2020). Predictors of decent work across time: Testing propositions from Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior, 123*, 103507. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103507>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Baque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behaviour, 112*, 384-395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology, 65*(3), 280. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- Dutta, D., & Mishra, S. K. (2021). Predictors of applicant attraction among Gen-X and millennials: evidence from an emerging economy. *International Journal of Manpower, 42*(8), 1479-1499. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0169>
- Düzenli, T., Alpak, E. M., & Yılmaz, S. (2019). The correlation between urban open space occupation differences among generations x, y, and z and occupant well-being. *Applied Ecology and Environmental Research, 17*(2), 3737-3751. http://dx.doi.org/10.15666/aeer/1702_37373751
- Egerová, D., Komárková, L., & Kutlák, J. (2021). Generation Y and generation Z employment expectations: a generational cohort comparative study from two countries. *E&M Economics and Management, 24*(3), 93–109. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2021-03-006>
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. j., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 67*(2), 251-264. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000411>
- Feijo, C. A., Nascimento e Silva, D. B. D., & Souza, A. C. D. (2009). Quão heterogêneo é o setor informal brasileiro? Uma proposta de classificação de atividades baseada na Ecinf. *Revista de Economia Contemporânea, 13*(2), 329-354. <https://doi.org/10.1590/S1415-98482009000200007>

- Ferraro, T., Pais, L., Santos, N. R. & Moreira, J. M. (2016). The decent work questionnaire (DWQ): development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 1–21. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Santos, N. R., Pais, L., Zappalà, S., & Moreira, J. M. (2021). The decent work questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. *International Journal of Selection and Assessment*, 29, 293-302. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12328>
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>
- Ferreira, P. (2020). Employee engagement in tourism: A generational study of European countries. *Cuadernos de Turismo*, (46), 349-365. <https://doi.org/10.6018/turismo.451871>
- Freed, G. L., Davis, M. M., Singer, D. C., Gebremariam, A., Schultz, S. L., Matos-Moreno, A., & Wietecha, M. (2018). Variation in generational perceptions of child health and well-being. *Academic Pediatrics*, 18(4), 384-389. <https://doi.org/10.1016/j.acap.2017.09.004>
- Frey, D. F., MacNaughton, G., Kaur, A. H., & Taborda, E. L. (2021). Crises as catalyst: A new social contract grounded in worker rights. *Health and Human Rights Journal*, 23(2), 153- 165.
- Fuchs, R. M., Morales, O., & Timana, J. (2022). Work–life balance and work values as antecedents of job embeddedness: the case of Generation Y. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 35(4), 501-515. <https://doi.org/10.1108/ARLA-01-2022-0015>
- Galdames, S., & Guihen, L. (2022). Millennials and leadership: A systematic literature review. *Total Quality Management & Business Excellence*, 33(1-2), 146-162. <https://doi.org/10.1080/14783363.2020.1812380>
- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., Fischer, R., & Coelho, J. A. P. M. (2009). Teoria funcionalista dos valores humanos: Aplicações para organizações. *RAM - Revista de Administração Mackenzie*, 10(3), 34-59. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712009000300004>
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent work and work engagement: A profile study with academic personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16, 917-939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Harari, T. T. E., Sela, Y., & Bareket-Bojmel, L. (2022). Gen Z during the COVID-19 crisis: A comparative analysis of the differences between Gen Z and Gen X in resilience, values and attitudes. *Current Psychology*, 1-10. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03501-4>

- Hassan, M. D. M., Jambulingam, M., Alagas, E. N., Uzir, M. U. H., & Halbusi, A. (2020). Necessities and ways of combating dissatisfactions at workplaces against the job-hopping generation Y employees. *Global Business Review*, 1-26. <https://doi.org/10.1177/0972150920926966>
- Heritage, B., Breen, L., & Roberts, L. (2016). In-groups, out-groups, and their contrasting perceptions of values among generational cohorts of Australians. *Australian Psychologist*, 51(3), 246-255. <http://dx.doi.org/10.1111/ap.12114>
- Heyns, M. M., & Kerr, M. D. (2018). Generational differences in workplace motivation. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(0), a967. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.967>
- Hui, L., Qun, W., Nazir, S., Mengyu, Z., Asadullah, M. A., & Khadim, S. (2021). Organizational identification perceptions and millennials' creativity: testing the mediating role of work engagement and the moderating role of work values. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1653-1678. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0165>
- Jonck, P., van der Walt, F., & Sobayeni, N. C. (2017). A generational perspective on work values in a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43, a1393. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43.1393>
- Jung, H. S., Seo, K. H., & Yoon, H. H. (2020). The importance of leader integrity on family restaurant employees' engagement and organizational citizenship behaviors: Exploring sustainability of employees' generational differences. *Sustainability*, 12(6), 2504. <http://dx.doi.org/10.3390/su12062504>
- Juntunen, C. L., Ali, S. R., & Pietrantonio, K. R. (2021). Social class and poverty: A renewed focus in career development. Em S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (3^a Ed.) (pp. 769-798). Wiley.
- Kampf, R., Lorincová, S., Hitka, M., & Stopka, O. (2017). Generational differences in the perception of corporate culture in European transport enterprises. *Sustainability*, 9, 1561. <http://dx.doi.org/10.3390/su9091561>
- Kashyap, V., & Arora, R. (2020). Decent work and work–family enrichment: Role of meaning at work and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 316-336. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0133>
- Kashyap, V., Nakra, N., & Arora, R. (2021). Do “decent work” dimensions lead to work engagement? Empirical evidence from higher education institutions in India. *International Journal of Training and Development*, 46(1/2), 158-177. <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-08-2020-0127>

- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Liang, B., Klein, T., & Etchie, Q. (2019). Applying the psychology of working theory for transformative career education. *Journal of Career Development, 46*(6), 623-636. <https://doi.org/10.1177/0894845319827655>
- Kekana, E., Koekemoer, E., & O'Neil, S. (2022). Unpacking the concept of decent work in the psychology of working theory for blue-collar workers. *Journal of Career Development, 0*(0), 1-12. <https://doi.org/10.1177/08948453221086980>
- Kim, E. J., & Park, S. (2022). Female managers' meaningful work and commitment: organizational contexts and generational differences. *Baltic Journal of Management, 17*(5), 637-653. <https://doi.org/10.1108/BJM-12-2021-0474>
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K. (2019). Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology, 66*(6), 701-713. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000368>
- Kim, H. J., Kim, S. Y., Duffy, R. D., Nguyen, N. P., & Wang, D. (2020). A cross-cultural comparison of psychology of working theory among U.S. and Korean college students. *Journal of Counseling Psychology, 67*(5), 568–579. <https://doi.org/10.1037/cou0000408>
- Kim, M., & Kim, J. (2022). Examining predictors and outcomes of decent work among Korean workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*, 1100. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031100>
- Kim, T., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2022). An examination of psychology of working theory with immigrant workers in the United States. *Journal of Career Assessment, 0*(0), 1-17. <https://doi.org/10.1177/10690727221105023>
- Koekemoer, E., & Crafford, A. (2019). Exploring subjective career success using the Kaleidoscope Career Model. *SA Journal of Industrial Psychology, 45*(0), a1638. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1638>
- Kossen, C., & McIlveen, P. (2017). Unemployment from the perspective of the psychology of working. *Journal of Career Development, 45*(5), 474–488. <https://doi.org/10.1177/0894845317711043>
- Kozan, S., Isik, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology, 66*(3), 317-327. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000342>

- Kreinin, H., & Aigner, E. (2022). From “Decent work and economic growth” to “Sustainable work and economic degrowth”: a new framework for SDG 8. *Empirica*, *49*(2), 281-311.
<https://doi.org/10.1007/s10663-021-09526-5>
- Lee, C. C., Lim, H. S., Seo, D. J., & Kwak, D. H. A. (2022). Examining employee retention and motivation: the moderating effect of employee generation. *In Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, *10*(4), 385-402. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2021-0101>
- Lee, Y., Song, J. H., Kim, S. J. (2021). Validation study of the Korean version of decent work scale. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2021-0040>
- Leijen, I., van Herk, H., & Bardi, A. (2022). Individual and generational value change in an adult population, a 12-year longitudinal panel study. *Scientific Reports*, *12*(1), 17844.
<https://doi.org/10.1038/s41598-022-22862-1>
- Lent, R. W., Taveira, M. C., Sheu, H. B., & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(2), 190-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.006>
- Liu, D., Lan, Y., Li, C., Xu, Y., & Yang, J. (2022). A bifactor exploratory structural equation modeling representation of the structure of the decent work scale: Evidence from China. *Journal of Career Assessment*, *0*(0), 1-20. <https://doi.org/10.1177/10690727221096487>
- Louw, T., & Steyn, R. (2021). Workplace engagement of South African Millennials: A non-issue?. *The Journal for Transdisciplinary Research in South Africa*, *17*(1), a938.
<https://doi.org/10.4102/td.v17i1.938>
- Ma, Y., Autin, K. L., & Ezema, G. N. (2022). Validation of the Chinese decent work scale. *Journal of Career Development*, *0*(0), 1-15. <https://doi.org/10.1177/08948453221080980>
- Ma, Y., Huang, G., & Autin, K. L. (2021). Linking decent work with academic engagement and satisfaction among first-generation college students: A psychology of working perspective. *Journal of Career Assessment*, *29*(1), 148-163. <https://doi.org/10.1177/1069072720943153>
- Ma, Y., You, J., & Tang, Y. (2020). Examining predictors and outcomes of decent work perception with Chinese nursing college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*, 254. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17010254>
- Magni, F., & Manzoni, B. (2020). Generational differences in workers' expectations: Millennials want more of the same things. *European Management Review*, *17*(4), 901-914.
<https://doi.org/10.1111/emre.12405>

- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). "We aren't your reincarnation!" Workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193-209. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0448>
- Mahmoud, A. B., Hack-Polay, D., Reisel, W. D., Fuxman, L., Grigoriou, N., Mohr, I., & Aizouk, R. (2021). Who's more vulnerable? A generational investigation of COVID-19 perceptions' effect on organisational citizenship behaviours in the MENA region: Job insecurity, burnout and job satisfaction as mediators. *BMC Public Health*, 21, 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11976-2>
- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Fuxman, L., & Mohr, I. (2021). A motivational standpoint of job insecurity effects on organizational citizenship behaviors: A generational study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(2), 267-275. <https://doi.org/10.1111/sjop.12689>
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. Em P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge* (pp. 276–322). Londres: Routledge & Kegan Paul.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, Software & aplicações*. ReportNumber, Lda.
- Marques, C., Oliveira, Í. M., Vautero, J., & Silva, A. D. (2022). Career Adapt-Abilities Scale: psychometric properties in a Lebanese sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09565-9>
- Marques, C., Silva, A. D., Taveira, M. C., & Gouveia, V. (2016). Functional theory of values: Results of a confirmatory analysis with Portuguese youths. *Revista Interamericana de Psicologia*, 50(3), 392-401.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>
- McIlveen, P., Hoare, P. N., Perera, H. N., Kossen, C., Mason, L., Munday, S., Alchin, C., Creed, A., & McDonald, N. (2021). Decent work's association with job satisfaction, work engagement, and withdrawal intentions in Australian working adults. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 18-35. <https://doi.org/10.1177/1069072720922959>
- McMahon, M., & Watson, M. (2020). Career counselling and sustainable decent work: Relationships and tensions. *South African Journal of Education*, 40. <https://doi.org/10.15700/saje.v40ns1a1881>

- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 106-112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006>
- Muskat, B., & Reitsamer, B. F. (2020). Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel Review, 49*(1), 265-283. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0448>
- Ngo, H. Y., Liu, H., & Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: Its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review, 46*(1), 17-35. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2015-0015>
- Nguyen, N. T. H. (2022). Are Millennials different? A time-lag study of federal Millennial and generation X employees' affective commitment. *Public Personnel Management, 1*-27. <https://doi.org/10.1177/00910260221129840>
- Ojeda-Pérez, F., García-Bueno, M. C., & González-Franco, R. A. (2019). Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. *Sociedad y economía, (38)*, 89-104. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i38.8026>
- Organização das Nações Unidas (ONU, 2015). Transforming Our World, the 2030 Agenda for Sustainable Development A/RES/70/1 [Relatório]. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
- Organização Internacional de Trabalho (OIT, 2013). *Decent work indicators guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_223121/lang-en/index.htm
- Organização Internacional de Trabalho (OIT, 2019). O trabalho digno e a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Retirado de <https://cidadania.dge.mec.pt/mundo-do-trabalho/o-trabalho-digno-e-agenda-2030>
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE, 2019, fevereiro). *OECD economic surveys Portugal. Executive summary*. www.oecd.org/eco/surveys/portugal-economic-snapshot
- Ortega, D. C. Z., García, D. A., Rodríguez, J. B., & Calvo, J. M. M. (2019). Work ethic in ecuador: An analysis of the differences in four generational cohorts. *Anales de Psicología/Annals of Psychology, 35*(3), 496-505. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.3.342671>

- Ortiz-Pimentel, M., Molina, C., & Ronda-Pupo, G. A. (2020). Bibliometric assessment of papers on generations in management and business journals. *Scientometrics*, *125*(1), 445-469.
<https://doi.org/10.1007/s11192-020-03670-8>
- Paola, M., Rita, Z., & Giuseppe, S. (2022). Evaluating meaningful work: Psychometric properties of the Work and Meaning Inventory (WAMI) in Italian context. *Current Psychology*.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-02503-y>
- Parry, E. (2018). Chapter 1: Age and generational diversity in careers. Em *Research Handbook of Diversity and Careers*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781785365591/9781785365591.00008.xml>
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, *13*, 79-96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>
- Parry, E., & Urwin, P. (2017). The evidence base for generational differences: Where do we go from here?. *Work, Aging and Retirement*, *3*(2), 140-148. <https://doi.org/10.1093/workar/waw037>
- Poisat, P., Mey, M. R., & Sharp, G. (2018). Do talent management strategies influence the psychological contract within a diverse environment? *SA Journal of Human Resource Management*, *16*(0), a1044. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1044>
- Polat, S., Çelik, Ç., & Okçu, Y. (2019). School administrators' perspectives on teachers from different generations: SWOT analysis. *SAGE Open*, *9*(3), 1-12.
<https://doi.org/10.1177/2158244019861499>
- PorData (2022, Setembro). População activa: Total e por grupo etário.
<https://www.pordata.pt/db/portugal/ambiente+de+consulta/tabela/5830677>
- Ramírez-Angel, L. M. (2022). Caracterización de la generación del milenio en el contexto laboral: Una revisión de la literatura. *Revista Universidad & Empresa*, *24*(42), 1-37.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8230>
- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2020). COVID-19 and careers: On the futility of generational explanations. *Journal of Vocational Behaviour*, *119*, 103433.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103433>
- Satuf, C. V. V., Monteiro, S. J. F., Pereira, H., Esgalhado, G., Afonso, R. M., & Loureiro, M. (2017). A influência da satisfação laboral no bem-estar subjetivo: Uma perspectiva geracional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *34*, e3451. <http://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e3451>

- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (1^a ed., pp. 42–71). John Wiley & Sons, Inc.
- Sobral, F., Ng, E. S., Castanheira, F., Chambel, M. J., & Koene, B. (2020). Dealing with temporariness: Generational effects on temporary agency workers' employment relationships. *Personnel Review*, *49*(2), 406-424. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0071>
- Sobral, S., Almeida, J., Ribeiro, C., Pereira, S., & Correia, S. (2019). A percepção do trabalho digno num departamento de projetos. *International Journal on Working Conditions*, (17), 1-19. <https://doi.org/10.25762/zpt1-3n03>
- Sobrino-De Toro, I., Labrador-Fernández, J., & de Nicolás, V. L. (2019). Generational diversity in the workplace: Psychological empowerment and flexibility in Spanish companies. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1953. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01953>
- Super, D. (1994). A life span, life space perspective on convergence. In M. L. Savickas, & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 63-74). CPP Books.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6^a Ed.). Pearson Education Limited.
- Teruel, L. D. L. C. G., & Vaughan, F. J. P. (2015). Calidad del empleo generado por las Mipymes en el Estado de Michoacán, desde la perspectiva de la suficiencia del ingreso percibido. *Cuadernos de Administración*, *31*(54), 50-56. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225044440006>
- Veingerl Čič, Ž., & Šarotar Žižek, S. (2017). Intergenerational cooperation at the workplace from the management perspective. *Naše gospodarstvo/Our Economy*, *63*, 47-59. <https://doi.org/10.1515/ngoe-2017-0018>
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, *116*, 103345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- Vilhjálmssdóttir, G. (2021). Young workers without formal qualifications: Experience of work and connections to career adaptability and decent work. *British Journal of Guidance & Counselling*, *49*(2), 242-254 <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1885011>
- Vui-Yee, K., & Paggy, K. (2020). The effect of work fulfilment on job characteristics and employee retention: Gen Y employees. *Global Business Review*, *21*(2), 313-327. <https://doi.org/10.1177/0972150918778912>

- Wei, J., Chan, S. H. J., & Autin, K. L. (2022). Assessing perceive future decent work securement among Chinese impoverished college students. *Journal of Career Assessment, 30*(1), 3-22. <https://doi.org/10.1177/10690727211005653>
- Xu, Y., Liu, D., & Tang, D. (2020). Decent work and innovative work behaviour: Mediating roles of work engagement, intrinsic motivation and job self-efficacy. *Creativity and Innovation Management, 31*(1), 49-63. <https://doi.org/10.1111/caim.12480>
- Zammiti, A., Magnano, P., & Santisi, G. (2021). The concepts of work and decent work in relationship with self-efficacy and career adaptability: Research with quantitative and qualitative methods in adolescence. *Frontiers in Psychology, 12*, 660721. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.660721>

Anexos

Anexo 1. Parecer de Aprovação do Projeto pela CEICSH



Universidade do Minho

Conselho de Ética

Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas

Identificação do documento: CEICSH 061/2019

Relatores: Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque e Marlene Alexandra Veloso Matos

Título do projeto: *Carreira e Trabalho Digno: Conceções de Coortes Geracionais Portuguesas*

Equipa de Investigação: Paula Cristina Freitas Barroso, Programa Doutoral em Psicologia, Centro de Investigação em Psicologia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho; Ana Daniela dos Santos Cruzinha Soares da Silva e Maria do Céu Taveira de Castro Silva Brás da Cunha (Orientadoras), Centro de Investigação em Psicologia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho

PARECER

A Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) analisou o processo relativo ao projeto de investigação acima identificado, intitulado *Carreira e Trabalho Digno: Conceções de Coortes Geracionais Portuguesas*.

Os documentos apresentados revelam que o projeto obedece aos requisitos exigidos para as boas práticas na investigação com humanos, em conformidade com as normas nacionais e internacionais que regulam a investigação em Ciências Sociais e Humanas.

Face ao exposto, a Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) nada tem a opor à realização do projeto, emitindo o seu parecer favorável, que foi aprovado por unanimidade pelos seus membros.

Braga, 25 de junho de 2020.

O Presidente da CEICSH

(Acílio Estanqueiro Rocha)

Anexo: Formulário de identificação e caracterização do projeto

Anexo 2. Frequências das Ocupações e dos Setores Profissionais por Geração

Tabela 8.

Frequências das ocupações por geração.

Geração X (n = 345)			Geração Y (n = 415)		
Título Profissional	Frequência (n)	Percentagem (%)	Título Profissional	Frequência (n)	Percentagem (%)
Administrativo/a	9	2,6	Administrativo/a	10	2,4
Advogado/a	1	0,3	Agente de Seguros	1	0,2
Agente de seguros	2	0,6	Analista de dados	3	0,7
Animador/a	2	0,6	Animador/a de Gabinete de Inserção Profissional	4	1
Animador/a de Gabinete de Inserção Profissional	13	3,8	Arquiteto/a	1	0,2
Arqueóloga	1	0,3	Arquiteto/a paisagista	1	0,2
Assistente Administrativa	1	0,3	Arquivista	1	0,2
Assistente administrativo/a	8	2,3	Assistente administrativo/a	6	1,4
Assistente comercial	1	0,3	Assistente comercial	4	1
Assistente de logística	1	0,3	Assistente de apoio ao cliente	2	0,5
Assistente operacional	12	3,5	Assistente de bordo	1	0,2
Assistente social	9	2,6	Assistente de logística	1	0,2
Bibliotecário/a	6	1,7	Assistente editorial	1	0,2
Bolseiro/a de doutoramento	1	0,3	Assistente financeira	1	0,2
Bolseiro/a de investigação	1	0,3	Assistente operacional	8	1,9
Chefe de divisão	1	0,3	Assistente social	8	1,9
Comercial	4	1,2	Bancária	1	0,2
Consultor/a	2	0,6	Bibliotecário/a	1	0,2
Controlador/a de qualidade	2	0,6	Bolseiro/a de doutoramento	16	3,9
Coordenador/a pedagógica	4	1,2	Bolseiro/a de investigação	11	2,7
Costureiro/a	1	0,3	Cabeleireiro/a	1	0,2
Diretor/a de serviço	1	0,3	Cardiopneumologista	1	0,2
Diretor/a executivo/a	1	0,3	Chefe de loja	2	0,5
Diretor/a geral	3	0,9	Comercial	5	1,2
Diretor/a pedagógico/a	1	0,3	Consultor/a	5	1,2
Docente	58	16,8	Contabilista	6	1,4
Docente - Ensino Superior	58	16,8	Controlador/a de qualidade	2	0,5
Educador/a social	1	0,3	Coordenador/a pedagógica	5	1,2

Embalador/a	1	0,3	Costureiro/a	1	0,2
Empregado/a de mesa/bar	1	0,3	Curador/a de museus	1	0,2
Empresário/a	1	0,3	Designer	6	1,4
Engenheiro/a civil	2	0,6	Diretor/a de obra	1	0,2
Engenheiro/a de sistemas e informática	2	0,6	Diretor/a executivo/a	1	0,2
Engenheiro/a informático/a	1	0,3	Diretor/a pedagógico/a	1	0,2
Engenheiro/a químico/a	1	0,3	Diretor/a técnico/a	2	0,5
Entrevistador/a	1	0,3	Docente	25	6
Escriturário/a	3	0,9	Docente - Ensino Superior	9	2,2
Fisioterapeuta	1	0,3	Educador/a social	2	0,5
Formador/a	8	2,3	Eletromecânico/a	1	0,2
Gestor/a	4	1,2	Embalador/a	1	0,2
Gestor/a de ciência e tecnologia	1	0,3	Empregado/a de armazém	1	0,2
Gestor/a de cliente	1	0,3	Empregado/a de mesa/bar	5	1,2
Gestor/a de produto	1	0,3	Empresário/a	1	0,2
Gestor/a de projetos	4	1,2	Encarregado/a de armazém	3	0,7
Investigador/a	16	4,6	Enfermeiro/a	5	1,2
Jurista	1	0,3	Engenheiro/a ambiental	3	0,7
<i>Merchandiser</i>	1	0,3	Engenheiro/a civil	3	0,7
Militar das forças de segurança	3	0,9	Engenheiro/a de produção	1	0,2
Motorista	1	0,3	Engenheiro/a eletrônico/a	2	0,5
Não responde	11	3,2	Engenheiro/a informático/a	5	1,2
Operador/a de máquinas	2	0,6	Engenheiro/a mecânico	1	0,2
Operador/a especializado	1	0,3	Especialista em medicina alternativa	1	0,2
Psicólogo/a	18	5,2	Esteticista	2	0,5
Rececionista	1	0,3	Fisioterapeuta	3	0,7
Revisor/a linguístico	1	0,3	Florista	1	0,2
Serralheiro/a	1	0,3	Formador/a	6	1,4
Sociólogo/a	2	0,6	Gestor/a	2	0,5
Técnico/a da área financeira	3	0,9	Gestor/a de ciência e tecnologia	1	0,2
Técnico/a de comunicação	2	0,6	Gestor/a de cliente	1	0,2
Técnico/a de emprego	7	2	Gestor/a de desenvolvimento de negócios	1	0,2
Técnico/a de informática	4	1,2	Gestor/a de operações em minas	1	0,2

Técnico/a de laboratório	1	0,3	Gestor/a de projetos	5	1,2
Técnico/a de recursos humanos	2	0,6	Gestor/a de recursos humanos	2	0,5
Técnico/a de secretariado	2	0,6	Gestor/a financeiro/a	1	0,2
Técnico/a de serviço social	4	1,2	Investigador/a	40	9,6
Técnico/a pedagógico/a	1	0,3	Mecânico/a	1	0,2
Técnico/a superior	18	5,2	Médico/a	5	1,2
Técnico/a superior de educação	1	0,3	Metalomecânico/a	1	0,2
Trabalhador/a de limpezas	1	0,3	Militar das forças de segurança	2	0,5
Vereador/a	1	0,3	Militar do exército português	1	0,2
Vigilante	1	0,3	Modelista	2	0,5
			Não responde	12	2,9
			Nutricionista	3	0,7
			Operador/a de caixa	4	1
			Operador/a de laboratorio	1	0,2
			Operador/a de máquinas	1	0,2
			Operador/a de produção	2	0,5
			<i>Personal trainer</i>	2	0,5
			Psicólogo/a	47	11,3
			Psicomotricista	1	0,2
			Rececionista	4	1
			Recursos Humanos	1	0,2
			Relações públicas	1	0,2
			<i>Report specialist</i>	1	0,2
			Técnico/a da área financeira	1	0,2
			Técnico/a de comunicação	1	0,2
			Técnico/a de emprego	1	0,2
			Técnico/a de gestão	1	0,2
			Técnico/a de informática	2	0,5
			Técnico/a de inserção profissional	2	0,5
			Técnico/a de investigação	3	0,7
			Técnico/a de prospeção empresarial	2	0,5
			Técnico/a de recursos humanos	11	2,7
			Técnico/a de secretariado	2	0,5
			Técnico/a de serviço social	2	0,5
			Técnico/a de suporte de sistemas	1	0,2
			Técnico/a de transferência de tecnologia	1	0,2
			Técnico/a superior	8	1,9

Técnico/a superior de educação	2	0,5
Terapeuta	1	0,2
Terapeuta da fala	2	0,5
Terapeuta de spa	1	0,2
Trabalhador/a de limpezas	3	0,7
Vendedor/a em loja	18	4,3
<i>Wedding planner</i>	1	0,2

Tabela 9.

Frequências dos setores profissionais por geração.

Setor	Geração X (<i>n</i> = 345)		Geração Y (<i>n</i> = 415)	
	Frequência (<i>n</i>)	Percentagem (%)	Frequência (<i>n</i>)	Percentagem (%)
Ação Social e Serviços	31	9	29	7
Administração Pública	31	9	9	2,2
Arte	-	-	4	1
Banca, Contabilidade e Finanças	2	0,6	7	1,7
Comércio, Restauração e Turismo	19	5,5	63	15,2
Educação, Formação e Investigação	192	55,7	158	38,1
Empregabilidade e Empreendedorismo	27	7,8	11	2,7
Engenharia e Tecnologias	2	0,6	16	3,9
Forças de Segurança	3	0,9	3	0,7
Indústria, Produção e Construção	18	5,2	36	8,7
Justiça	2	0,6	2	0,5
Não especificado	6	1,7	11	2,7
Não responde	8	2,3	14	3,4
Saúde e Bem-estar	4	1,2	52	12,5