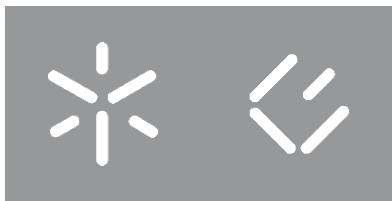


Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Sara Daniela Ribeiro Marques

**A relevância dos valores no trabalho para a
carreira futura dos jovens: um estudo
comparativo**



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Sara Daniela Ribeiro Marques

**A relevância dos valores no trabalho para a
carreira futura dos jovens: Um estudo
comparativo**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Gestão e Negócios

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Carla Freire

Outubro 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

Tenho de agradecer...

... aos meus pais por acreditarem em mim e me apoiarem incondicionalmente

... às minhas duas parceiras de mestrado que se sentaram lado a lado comigo e não me abandonaram

... à Anglotex por me permitirem crescer e me motivarem a cumprir os meus objetivos

... à Dra. Carla Freire por toda a disponibilidade, apoio e por me orientar

... aos que de uma maneira ou de outra me motivaram e não me deixaram desistir

Obrigada.

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.

Resumo

O objetivo deste estudo consiste em analisar os valores no trabalho considerados mais relevantes pelos jovens para a sua futura carreira profissional. O estudo incide nos jovens que frequentam ou frequentaram o ensino superior. Um questionário foi disponibilizado online e respondido por um total de 348 participantes.

Foram realizadas análises de natureza descritiva, fatorial e de correlação, revelando que os valores de trabalho referentes à Segurança e Estabilidade Profissional, são os mais relevantes para os participantes da amostra. Os resultados concluíram que os jovens atribuem grande importância à flexibilidade e à realização e satisfação ao nível pessoal. Os resultados indicam ainda que os inquiridos que se encontram empregados, atribuem maior importância à flexibilidade e à remuneração, em comparação com os estudantes. Além disso, observa-se que os valores de trabalho referentes à sustentabilidade, desenvolvimento, prestígio e flexibilidade são mais valorizados pelas mulheres.

As implicações deste estudo são apresentadas bem como discutidas as limitações encontradas durante a pesquisa, e as oportunidades para futuras investigações que se podem basear neste estudo. Garantir a eficácia das práticas de gestão nas organizações requer o conhecimento dos valores relacionados com o trabalho, ou seja, como os diferentes grupos (com base em diferenças de idade, experiência, habilitações literárias) diferem em termos de valores e atitudes em relação ao trabalho. Conhecer a relação entre as variáveis demográficas e os valores das gerações mais jovens pode orientar melhor as organizações nas suas práticas e políticas.

Palavras-chave: Valores no trabalho, valores intrínsecos, valores extrínsecos, ensino superior, estudantes, satisfação

Abstract

The aim of this study is to analyze the values at work considered most relevant by young individuals for their future professional careers. The study focuses on young people who are currently attending or have attended higher education. An online questionnaire was made available and completed by a total of 348 participants who are currently attending or have attended higher education.

Descriptive, factorial, and correlation analyses were conducted, revealing that work values related to job security and stability are the most relevant for the sample participants. The results indicate that young individuals place great importance on personal flexibility, as well as personal fulfilment and satisfaction. Furthermore, employed respondents attributed higher importance to flexibility and compensation compared to students. Additionally, it is observed that work values related to sustainability, development, prestige, and flexibility is more valued by women.

The implications of this study are presented, and the limitations encountered during the research are discussed. Opportunities for future investigations based on this study are also outlined. Ensuring the effectiveness of management practices in organizations requires an understanding of work-related values, i.e., how different groups (based on age, experience, education) differ in terms of values and attitudes towards work. Understanding the relationship between demographic variables and the values of younger generations can better guide organizations in their practices and policies.

Keywords: Work values, intrinsic values, extrinsic values, higher education, students, satisfaction

Índice

<i>DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS</i>	<i>ii</i>
<i>AGRADECIMENTOS</i>	<i>iii</i>
<i>DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE</i>	<i>iv</i>
<i>Resumo</i>	<i>v</i>
<i>Abstract</i>	<i>vi</i>
<i>Índice de Tabelas</i>	<i>0</i>
1. Introdução	1
2. Revisão de Literatura	3
2.1. A evolução e definição do conceito de trabalho.....	3
2.2. O atual mercado de trabalho para os jovens	5
2.3. Valores no trabalho.....	6
2.3.1. Valores de Natureza Intrínseca no Trabalho	7
2.3.2. Valores de Natureza Extrínseca.....	8
2.4. Os valores de trabalho para as diferentes gerações	10
2.4.1. Geração Z	10
2.4.2. Geração Y/Millennials	11
2.5. A diferenciação dos valores de trabalho entre géneros.....	13
2.6. A perceção dos valores de trabalho para os estudantes e empregados	14
3. Metodologia	16
3.1. Síntese da problemática e objetivos da investigação.....	16
3.2. Estratégia Metodológica	18
3.3. Definição de Variáveis e construção do questionário	18
3.4. Procedimento seguido na recolha de dados.....	21
3.5. Caraterização da Amostra	22
3.6. Tratamento de Dados.....	23

4. Resultados e Análises.....	24
4.1. Análise Fatorial Exploratória	24
4.2. Análise de correlação	28
4.2.1. Análise de correlação da Sustentabilidade	28
4.2.2. Análise de correlação do Desenvolvimento.....	29
4.2.3. Análise de correlação da Segurança	29
4.2.4. Análise de correlação da Remuneração	30
4.2.5. Análise de correlação do Prestígio.....	30
4.2.6. Análise de correlação dos fatores demográficos e variáveis	30
4.3. Análise descritiva dos valores	32
4.4. Teste de comparação de médias.....	35
4.4.1. Diferenças dos valores no trabalho por género	35
4.4.2. Diferenças dos valores no trabalho por idades	38
4.4.3. Diferenças dos valores no trabalho por Situação Profissional.....	41
4.4.4. Diferenças dos valores no trabalho por Habilitações Académicas	44
4.4.5. Diferenças dos valores no trabalho por experiência profissional.....	47
5. Discussão dos Resultados	49
6. Considerações Finais	52
6.1. Principais conclusões do estudo	52
6.2. Limitações do estudo.....	55
6.3. Indicações para Investigações Futuras	56
7. Referências	57

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Estrutura e Construção do Questionário	21
Tabela 2 - Caracterização Sociodemográfica da Amostra.....	23
Tabela 3 - Loadings dos fatores das dimensões	28
Tabela 4 - Análise de Correlações	31
Tabela 5 - Percentagens de Respostas por Escala.....	34
Tabela 6 - Número de Respostas, Média e Desvio Padrão por Valor e Género.....	36
Tabela 7 - Teste de Levene e T-test por valor no trabalho para o Género.....	37
Tabela 8 - Número de Respostas, Média e Desvio Padrão por Valor e idade	39
Tabela 9 - Teste de Levene e T-test por valor no trabalho para a idade	40
Tabela 10 - Número de Respostas, Média e Desvio Padrão por Valor e Situação Profissional.....	42
Tabela 11 - Teste de Levene e T-test por valor no trabalho para a Situação Profissional.....	43
Tabela 12-Número de Respostas, Média e Desvio Padrão por Valor e Habilitações Académicas ..	45
Tabela 13 - Teste de Levene e T-test por valor no trabalho para as Habilitações Académicas.....	46
Tabela 14 - Número de Respostas, Média e Desvio Padrão por Valor e Experiência Profissional...	47
Tabela 15 - Teste de Levene e T-test por valor no trabalho para a Experiência Profissional.....	48

1. Introdução

A importância dos valores no comportamento humano é inegável, influenciando a maneira como percebemos as nossas atitudes e motivações. Além de moldarem as nossas crenças gerais sobre o que é desejável ou não, os valores também desempenham um papel crucial em contextos específicos, como os valores relacionados com o trabalho.

No contexto organizacional, os valores têm sido alvo de variados estudos, destacando-se o papel que desempenham na motivação e promoção de comportamentos positivos face ao trabalho. Os valores no trabalho podem ser entendidos como sendo o que uma pessoa procura na sua vida profissional em termos gerais e que aspetos específicos de um emprego são cruciais para a sua satisfação no trabalho (Duffy, 2010).

Atualmente é frequente ouvir-se falar nas diferenças de valores das gerações mais jovens, sendo retratadas como cada vez menos orientados para o trabalho. Nesses discursos, acredita-se que estão a perder a motivação quando se trata de procurar empregos e de trabalhar arduamente no desenvolvimento da sua carreira. As mudanças do mercado de trabalho são uma possível explicação para estas mudanças de atitudes e valores face ao trabalho, onde a flexibilidade crescente e a prevalência de empregos precários, podem estar a reduzir os incentivos e desvalorizar determinados aspetos que são procurados pelos jovens quando procuram carreiras de longo prazo e tentam investir no seu desenvolvimento pessoal (Hajdu & Endre, 2018).

Neste contexto, existindo cada vez mais estudantes no ensino superior em Portugal o seu impacto no mercado de trabalho irá ser visível nos próximos anos. De acordo com os dados do Pordata (2023), analisando os últimos dez anos, o número de inscritos no ensino superior aumentou, ao nível da licenciatura aumentou em cerca de 16% e ao nível do mestrado aumentou cerca de 34%.

Sendo um tema bastante atual, torna-se importante para as próprias organizações conhecer os valores das gerações que estão a finalizar os seus cursos superiores e futuramente ingressam no mercado de trabalho. Sobretudo nos próximos anos as organizações procurarão atrair e manter colaboradores talentosos (Hillebrandt & Ivens, 2013).

No decorrer da investigação, espera-se conseguir responder a diversas questões. Nomeadamente à seguinte questão de investigação: Quais são os valores considerados mais relevantes pelos jovens na sua futura carreira profissional?

Para além do principal objetivo da investigação, foram ainda definidos objetivos específicos, tais como: aferir se homens e mulheres, mais e menos jovens, se identificam com os mesmos valores no trabalho; perceber se os jovens com e sem experiência profissional dão prioridade aos mesmos valores no trabalho. Do mesmo modo, definiu-se também como objetivo identificar se o grau de estudos no ensino superior pode ter influência na valorização de diferentes parâmetros no que toca aos valores no trabalho.

Espera-se com esta investigação contribuir para identificar os valores considerados mais relevantes pelos jovens na sua futura carreira profissional. Este resultado é essencial não só, para compreender quais as motivações e quais os valores dos recém-licenciados que se lançam no mundo do trabalho, após terem concluído os seus estudos ou durante os mesmos, mas também, para obter uma caracterização importante para a definição de estratégias pelas organizações. Interesse esse, que dirá às organizações que procuram empregar jovens, quais os valores que devem procurar manter, para atrair jovens talentos.

Assim sendo, a presente investigação está organizada da seguinte forma, depois deste capítulo introdutório, conta com o segundo capítulo que é referente à revisão da literatura, onde serão apresentados estudos prévios relacionados com o tema da investigação, entre eles serão abordados valores no trabalho, tanto intrínsecos como extrínsecos. No terceiro capítulo é apresentada a metodologia indicando o contexto teórico, incluindo a definição do problema, a finalidade da pesquisa, e a formulação das hipóteses a serem testadas. No quarto, é apresentada a análise dos resultados que incluiu a análise fatorial exploratória, análise de correlação das variáveis, a análise descritiva e os testes de comparação de médias. No quinto capítulo é feita a discussão de resultados e no sexto capítulo são apresentadas as conclusões principais do estudo.

2. Revisão de Literatura

Neste capítulo, almejamos realizar uma revisão dos principais desenvolvimentos teóricos e estudos empíricos relacionados com o objeto da presente investigação.

2.1. A evolução e definição do conceito de trabalho

Para entender a temática do trabalho, é necessário considerar como o conceito de trabalho evoluiu ao longo dos anos e ter uma ideia da definição do mesmo. Primeiramente, é relevante mencionar que surgiram diversas perspectivas e interpretações relacionadas com o trabalho. A conceção de trabalho está longe de ser precisa e indiscutível (Freire, 2000).

Na sociedade antiga, o conceito de trabalho estava intrinsecamente ligado ao facto das pessoas se encontrarem privadas da sua liberdade. A conotação predominante associava o trabalho ao sofrimento e à desventura. Nessa perspectiva, a ação laboral era vista como um fardo que o individuo carregava, frequentemente invisível, pois representava a carga social de falta de autonomia e liberdade (Kurz, 1997). Existia ainda uma distinção entre os termos trabalho e “labor”, embora hoje sejam considerados sinónimos. "O labor é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano. O trabalho é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana. A ação corresponde à condição humana" (Albornoz, 1988, p. 23).

Os gregos utilizavam dois termos para definir o tipo de trabalho. O primeiro termo, era “ponos” que significava esforço e se relacionava com a dificuldade muitas vezes decorrente do esforço físico. O segundo termo, “ergon” referia-se à criação e à arte. Assim, era estabelecida uma distinção entre o trabalho árduo e penoso (ponos) e o trabalho como ato de criação de expressão (ergon). Esta dualidade encontrada na conceção do trabalho continua presente na era moderna, podendo ser observada em várias línguas desde o grego ao português, onde a palavra trabalho tem raízes que abrangem o significado de esforço e o conceito de criação associado a algo mais artístico arte.

Até 1690, não se considerava que os seres humanos tivessem um direito inato à propriedade resultante do seu trabalho. No entanto após 1690, essa noção começa a tornar-se um princípio fundamental de acordo com os estudos na área das Ciências Sociais. Na antiguidade, os autores clássicos, não concebiam a ideia de que o trabalho pudesse ser uma fonte de riqueza. No século de

XVIII, à medida que a burguesia ganhava poder e as capacidades produtivas se expandiam, houve uma crescente desaprovação de ócio, enquanto o trabalho e a produtividade eram elevados à categoria de princípios valorizados, em parte graças às transformações na natureza, aos avanços na tecnologia e à evolução da ciência (Kurz, 1997).

Segundo Marx (1867), a capacidade que o ser humano tem de dar significado à natureza por meio de uma ação planeada e consciente é a característica que distingue o trabalho humano em relação a qualquer outro animal. No entanto, num contexto capitalista, Marx argumentava que o trabalho deixa de ser um meio de expressão da humanidade e torna-se num processo alienante para o trabalhador. Nesse sistema, o produto do trabalho é o próprio ato de produzir. Afirmava assim que o Capitalismo transformava a concepção de liberdade do ser humano, pois este era compelido a vender a sua força de trabalho para sobreviver, o que separava, de acordo com esta teoria, o ato de trabalho da pessoa que o realiza. O trabalhador, perde o controle sobre o que produz e sobre o processo de trabalho, uma vez que esses elementos são controlados pelo mundo capitalista.

Avançando para a década de 70 no século XX, sabe-se que predominava o modelo de produção taylorista e fordista, que se caracterizava pela simplificação das tarefas, individualizando o trabalho dando ênfase à formação individualizada dos trabalhadores. No entanto, com o surgimento do Estado Social as empresas começaram a ter de ser mais flexíveis e abrirem-se à terciarização, e neste contexto o trabalho transforma-se dando lugar a novas formas e conceitos como por exemplo ao trabalho parcial, e ao empreendedorismo (Cavadas, 2014).

Uma nova forma de trabalho começa a surgir no século XXI, com a diminuição da produção industrial do estilo taylorista e fordista e aumento da flexibilidade dos trabalhadores. Os sindicatos do trabalho perdem influência, e o significado de trabalho transforma-se, tanto no ambiente de trabalho como na vida pessoal (Cavadas, 2014). O trabalho começa a ser visto como fundamentalmente um fenómeno social que transcende a mera questão de ter ou não emprego. É considerado uma atividade pela qual as pessoas se integram na sociedade, estabelecem novas conexões, aplicam as suas habilidades, adquirem conhecimento, evoluem, constroem a sua identidade e um sentimento de pertença. O trabalho começa a fazer parte da vida das pessoas sendo considerado central e definidor da existência individual e dos seus valores.

2.2. O atual mercado de trabalho para os jovens

O mercado de trabalho tem vindo a sofrer diversas transformações ao longo dos últimos anos. Naturalmente, as organizações têm como recurso fundamental os seus colaboradores. O que outrora seria natural e automático agora torna-se questionável no que diz respeito às funções a desempenhar e à escolha de um emprego (Martins & Gabriel, 2012). Até mesmo determinados fatores ligados ao estatuto, que outrora seriam significativos, deixam de ser estáticos e passam a ser totalmente indefinidos e incertos (McDonald, 2017).

A volatilidade do mundo do trabalho faz com que os jovens também tenham a necessidade de se tornarem adaptáveis e flexíveis, não se prendendo a algo e procurando manterem-se felizes no seu ambiente de trabalho e principalmente satisfeitos com o que fazem (Maio, 2016). Ao concluir a sua formação, os jovens iniciam ou continuam, a procura de um emprego. Esta tomada de decisão é influenciada por diversos fatores. Fatores esses, que são moldados pelos valores individuais face ao trabalho. Por exemplo os valores éticos podem ter um papel bastante importante no sentido de efetivar determinadas escolhas. A sua influência positiva pode promover ambientes de trabalho mais agradáveis, influenciando as relações interpessoais e inclusivamente a decisão de permanecer ou abandonar a organização. A perceção da existência de valores na organização com os quais se identificam pode contribuir para que os colaboradores sintam satisfação no trabalho e tenham um maior apego à organização, que acaba por se tornar num compromisso organizacional afetivo (Bahadori, Ghasemi, Hasanpoor, Hosseini, & Alimohammadzadeh, 2021).

No entanto, existem outros fatores que podem ser determinantes na tomada de decisão de um jovem. Do outro lado da balança temos as compensações financeiras que podem ter grande influência e representar um fator decisivo para tal escolha. Posto isto, a decisão de permanecer ou escolher uma empresa pode depender de diversos fatores, com pesos diferentes.

O reconhecimento e a valorização do trabalho, são outros aspetos que poderão ser equacionados pelos jovens na escolha da organização (Bendassolli, 2012). Através por exemplo da valorização dos funcionários, as empresas conseguem assegurar que atingem os seus objetivos com qualidade, uma vez que os seus empregados se encontram satisfeitos. Este reconhecimento consiste em identificar o potencial e o valor dos seus funcionários e os tornarem relevantes na organização (Maio, 2016).

2.3. Valores no trabalho

O conceito de valores tem vindo a ser estudado ao longo dos anos. Diversos autores afirmam que a primeira pessoa a estudar e a abordar este tópico foi o psicólogo Rokeach (1973). Segundo o autor, o valor é uma crença de que um modo específico de conduta ou existência, é pessoalmente ou socialmente, preferível quando comparado com outras alternativas possíveis. Assim sendo, esta definição generalizada pode ser aplicada aos valores organizacionais, individuais e ainda, aos pressupostos existenciais, sociais, institucionais onde são reconhecidos os valores do indivíduo através das suas ações.

As decisões que o ser humano toma no dia a dia são, inconscientemente ou conscientemente, guiadas por valores podendo também advir de outras variáveis, especialmente das suas necessidades. Simples ações que um indivíduo desempenha podem ser o reflexo dos seus valores (Argandoña, 2003). Já num ambiente organizacional, os valores não costumam influenciar a atividade das pessoas diretamente, mas sim indiretamente por meio de atitudes e de objetivos. São muitas vezes considerados motivadores, o que pode contribuir para que os resultados na organização sejam positivos (Erez, 1999).

Deste modo, existe também uma diferenciação no diz respeito aos tipos de valores, sendo estes divididos por natureza intrínseca ou extrínseca. O conceito de valores intrínsecos refere-se ao que é valioso por si só e por si mesmo, já o conceito de valores extrínsecos é considerado como algo que só é valioso por ser um meio para alcançar algo mais (Hirose & Olson, 2015).

Relativamente aos valores no trabalho, é igualmente possível fazer esta distinção. Valores extrínsecos no trabalho são valores referentes a fatores externos ao trabalho e podem também estar ligados aos resultados obtidos (George & Jones, 1997). Melhor dizendo, relacionam-se com questões materiais como a remuneração, a segurança, o prestígio, entre outros (Lyons, 2003). Enquanto os valores intrínsecos no trabalho referem-se aquilo que é o verdadeiro conteúdo do trabalho (George & Jones, 1997). Ou seja, a natureza do trabalho e o facto de, por exemplo, a função desempenhada estimular ou não o trabalhador, ser considerada interessante, estimulante e não monótona (Lyons, 2003).

Um jovem quando procura um emprego ou decide permanecer numa organização, toma a sua decisão com base neste tipo de valores. São as motivações e os valores que fazem com se sintam feliz e realizado numa organização, não sentindo a necessidade de procurar outra. Também para as

empresas, é com estes incentivos que retêm os seus jovens trabalhadores e os mantêm motivados para continuar a prestar o seu serviço (Simão, 2014).

2.3.1. Valores de Natureza Intrínseca no Trabalho

A satisfação no trabalho é um dos fatores que mais influencia a relação dos jovens com a organização. É a capacidade de o funcionário ter um sentimento positivo de bem-estar, sentindo-se realizado através do seu trabalho e das atividades que executa. Um trabalho interessante e com bom ambiente pode influenciar a satisfação de um colaborador (Cavadas, 2014).. A satisfação ou insatisfação é influenciada tanto por fatores internos como fatores externos (Balieiro & Borges, 2015). É também importante para a empresa conseguir promover essa satisfação aos seus funcionários para que possam garantir que estes trabalham lado a lado com os objetivos organizacionais e se sintam motivados e dispostos a dar o seu melhor à empresa (Santos, 2021).

O desenvolvimento profissional, pode ser considerado como uma aspiração pessoal, fonte de satisfação e realização pessoal, no sentido de desenvolver competências (Pinto, 2009). Ou seja, é a possibilidade de crescer profissionalmente, não se limitando apenas às funções atuais, mas estendendo-se a outras responsabilidades que a pessoa possa assumir no futuro (Carvalho, 1993). O desenvolvimento profissional reside na natureza estimulante das tarefas e na oportunidade de aplicar e partilhar habilidades e ideias pessoais no desempenho de funções (Kinzl *et al.*, 2004).

A sustentabilidade é também um tema atual e bastante debatido pelas organizações e pela sociedade em geral. No ano de 2021, foi realizado um estudo pela Merck que inquiriu mais de 6000 jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos, em 10 países europeus, incluindo Portugal. A principal conclusão retirada, no que diz respeito à temática da sustentabilidade, foi o facto de 90% dos jovens portugueses questionados estarem dispostos a alterar os seus comportamentos e hábitos na tentativa de reduzir o impacto ambiental. Existe uma forte vontade de mudança e de preocupação em relação ao tema que pode ter influência na tomada de decisão na escolha de uma organização. A responsabilidade social e a sustentabilidade e a consciência ambiental devem, cada vez mais, ser incluídos nos objetivos das organizações, caso seja um fator de atração por parte dos jovens (Merck, 2022).

A maior preocupação ambiental entre os jovens deve-se à consciência das consequências negativas que advêm de atividades económicas insustentáveis e irresponsáveis. Acredita-se assim que os jovens venham a contrariar o atual paradigma social que aponta para um mundo altamente industrializado e consumista, em busca de inovação e informação que permita a valorização de questões ambientais positivas (Wiernik, Ones, & Dilchert, 2012).

2.3.2. Valores de Natureza Extrínseca

Existem diversos fatores de natureza extrínseca que podem influenciar a importância dada pelos jovens a determinados valores. A progressão na carreira pode ter um peso considerável nessa decisão. Partimos do entendimento, que o termo carreira pode ser definido como “uma sequência de promoções ou movimentos verticais dentro de uma organização durante a vida profissional de uma pessoa” (O’Connor, 2020, p. 5). O avanço dessa mesma carreira vincula-se à capacidade de um indivíduo subir hierarquicamente numa empresa, ganhando assim mais experiência profissional, salários mais elevados e progredindo profissionalmente (Napitupulu, Riani, Sawitri, & Harsono, 2016). Investir na progressão na carreira pode trazer inúmeros benefícios tanto para o indivíduo como para a organização. Ao sentir-se mais motivado vai ficar mais comprometido com a empresa podendo aumentar a vontade de permanecer na mesma. Consequentemente, a sua dedicação irá aumentar o que por sua vez, melhora os seus níveis de desempenho e produtividade (Ghaffari, Shah, Burgoyne, Nazri, & Salleh, 2017).

O prestígio e o reconhecimento social são também aspetos que podem ser tidos em consideração. Seguindo a teoria de Maslow (Maslow, 1943), as necessidades de estima são uma das cinco categorias principais das necessidades humanas. Maslow divide esta categoria em duas partes sendo uma delas a estima recebida pelos outros. A necessidade da obtenção de estima recebida pelos outros, é impulsionada pelo desejo de reconhecimento e de uma boa reputação (MacDonald & Leary, 2005). Um estudo publicado em 2008 por Knowlton concluiu que cerca de 96% dos estudantes inquiridos considerava a reputação de uma empresa como um fator muito importante na escolha de uma potencial empresa para trabalhar.

A flexibilidade pode construir-se como um valor importante para os jovens atualmente no mercado de trabalho. As empresas tendem cada vez mais a serem flexíveis ao invés de serem padronizadas e rígidas. Pequenas coisas como a possibilidade de o colaborador adaptar o seu horário de trabalho à sua vida pessoal pode ser um aspeto considerado apelativo, especialmente para os

jovens que têm outras responsabilidades ou hobbies não relacionados com o seu emprego. Até mesmo algum tipo de acordo, seja ele formal ou informal, na troca de um horário de trabalho ou na compensação à empresa quando existe a necessidade de trabalhar mais horas que o habitual, fazem com que esta interação empresa-colaborador seja mais rica e de maior confiança (Rebelo, 2019). Para além de tudo o que a flexibilidade organizacional pode promover é a possibilidade de manter um equilíbrio entre a família/vida e o trabalho, o que acaba por estimular a felicidade do trabalhador tanto dentro como fora da empresa (Quintão, 2020).

A segurança e a estabilidade são fatores que podem ter implicação nas escolhas. No sentido em que se a empresa oferecer estabilidade e segurança aos colaboradores no sentido em que estes percebem que trabalham no local certo e que pertencem à “casa” pode influenciar as suas atitudes e comportamentos. O simples facto de terem estabilidade numa empresa faz com que possam planear a sua vida pessoal de forma mais segura e tranquila sem se sentirem condicionados pela possibilidade de serem despedidos (Silveira, 2005). A empresa ao garantir estas condições ao trabalhador acaba por ganhar a sua confiança, tornando-o mais predisposto a retribuir e mais comprometido com a mesma (Terra, 2009). À medida que novas formas de contrato de trabalho se tornam mais comuns, o acesso ao emprego torna-se mais desafiador e a cessação de contratos de trabalho mais fácil, a segurança e a estabilidade no emprego tornam-se escassas e, portanto, altamente apreciadas. A estabilidade e segurança no emprego possibilitam a realização de objetivos não só estabelecendo uma trajetória profissional, também de planear um projeto de vida autónomo, além de vislumbrar um futuro que ofereça garantias sociais e estabilidade financeira (Ferreira, 2017).

Por último, a compensação financeira poderá ser um aspeto determinante. O salário tem um papel importante no que diz respeito à competitividade da organização e também ao tipo de relacionamento que existe por parte da organização com os seus colaboradores. É considerado por muitos um aspeto importante na gestão das pessoas na organização. O salário é o vencimento recebido por um colaborador por trabalhar um determinado número de horas, cumprindo as suas funções e prestando os serviços necessários à empresa. Para além disso, podem existir outros tipos de compensações financeiras como por exemplo bónus, prémios e comissões. Acredita-se que quando a empresa não incentiva os seus funcionários com este tipo de incentivos e benefícios, os colaboradores podem mesmo perder a sua motivação e ficarem insatisfeitos com o seu trabalho (Bazzarela, Venturin, Bravim, & Canal, 2019).

2.4. Os valores de trabalho para as diferentes gerações

O conceito de gerações tende a variar conforme o contexto e os autores que as apresentam. Partimos então do princípio de que o conceito de geração se refere aos “grupos de indivíduos nascidos durante o mesmo período, que experienciaram um contexto cultural semelhante e, por sua vez, criam a cultura” (Campbell, Campbell, Twenge, & Siedor, 2015, p. 324). Cada geração apresenta características e comportamentos idênticos para diferentes indivíduos, tais como os seus valores, estilos de vida e comportamentos (Chen, 2010).

Existe uma discrepância na literatura, no que diz respeito ao intervalo de anos a que cada geração se refere.

Atualmente fazem parte do mundo de trabalho diferentes gerações. São quatro as que ainda estão ativas economicamente e fazem parte delas a Geração Z, nascidos entre meados da década de 1990 até meados da década de 2010 (Twenge, 2017). A Geração Millennials ou Geração Y nascidos início dos anos de 1980 até meados de 1990 (Howe & Stauss, 1992). A Geração X, nascidos entre 1960 e 1980, e por último, os Baby Boomers, nascidos entre 1940 e 1960 (Bejtkovský, 2016). No entanto, a presente investigação irá focar-se apenas em duas gerações pelo que fará sentido conhecer mais as suas características relativamente ao trabalho.

2.4.1. Geração Z

O nome desta geração surge curiosamente do termo “zapping”, que representa a prática de mudar de canal de forma consecutiva e rápida. Esta ação demonstra a impaciência da geração que é vista como aquela que vive o presente de forma muito intensa e que demonstra pouca paciência para detalhes ou muita informação. Para além disso são também considerados como pessoas individualistas, livres e de confiança (Berkut, 2014; Bencsik, Horváth-Csikós, & Juhász, 2016).

Ao contrário da geração anterior que teve de se acostumar ao aparecimento e progresso das novas tecnologias, a Geração Z nasce e cresce rodeada pelas mesmas, tornando-se essa a sua principal característica. Familiarizados com estes recursos, chegam a ser vistos como a geração mais conectada alguma vez nascida e, até mesmo, como viciados em tecnologia (Berkut, 2014).

Os indivíduos que pertencem a esta geração apresentam características semelhantes no que diz respeito ao seu trabalho e ao meio envolvente. Segundo um estudo de Bascha (2011), estes preferem que no ambiente de trabalho haja flexibilidade, transparência, liberdade e autoconfiança,

considerando estes valores fundamentais para que não se sintam frustrados. Dentro das organizações estes indivíduos priorizam um ambiente de trabalho que lhes ofereça a oportunidade de aprender e onde possam crescer profissionalmente. Isto porque, julgam que as suas habilitações académicas, não lhes transmitiram a prática necessária para cumprir em pleno as funções requeridas pela organização (Bridges, 2015). Da mesma forma, valorizam uma organização que se mostre empenhada em criar laços genuínos com a sua comunidade e que cumpra os seus direitos e deveres para com a sociedade (Middlemiss, 2015).

Ainda que tenham uma imensa ligação com as tecnologias, inclusive com as redes sociais, a Geração Z dá prioridade à comunicação cara a cara, procurando criar conexões autênticas (Bejtkovský, 2016). Para estes, a circulação da informação é essencial, esperam ser ouvidos e que tenham em consideração as suas ideias e propostas (Half, 2015). Esperam dos seus superiores hierárquicos honestidade e abertura às novas ideias, valorizando o contributo dos colaboradores (Schawbel, 2014).

No ano de 2014, a Randstad realizou um estudo que procurava comparar as expectativas no trabalho de colaboradores da Geração Z em relação aos da Geração Y. A amostra do estudo era composta por jovens com idades entre 16 e 20 anos. Os resultados obtidos no estudo revelaram que o que mais motiva esta geração é a oportunidade de progredir (34%), a obtenção de um salário elevado (27%) e desempenhar um trabalho com significado (23%).

O estudo foi repetido ano de 2020, tendo a Randstad concluído através da aplicação de um inquérito muito semelhante, que o que atraía talento na Geração Y era a remuneração e suas regalias (52%), o bom ambiente de trabalho e o equilíbrio saudável entre a vida pessoal e o trabalho (42%); e com 36% a estabilidade e segurança no trabalho.

2.4.2. Geração Y/Millennials

A Geração Y ou também muito conhecida por Millennials, tem como sua principal característica a procura de uma resposta para a questão “Porquê” quando confrontados com uma situação. A letra “Y” para representar o nome da geração surge desta peculiaridade. Uma vez que, traduzindo “Porquê” para o inglês obtemos a interrogação “Why”, que quando vocalizada apresenta a mesma pronúncia que “Y”. Por este mesmo facto, a geração adota o nome de Geração Y, a geração dos porquês (Pant & Jain, 2012).

Experienciam o fenómeno da globalização desde o seu começo, tornando-se este o evento que maior influência tem para esta geração. Neste intervalo de tempo, presenciam uma grande transição de um mundo tradicional para uma rápida evolução da informação e das tecnologias que dá origem a uma nova era. Ao contrário das gerações anteriores, os Millennials nascem junto com a tecnologia e acompanham a sua evolução. Partindo desta ideia, são pessoas com uma grande capacidade de adaptação na medida em que conseguem acompanhar o ritmo de mudança estando cientes da rapidez da mesma. Estes aspetos refletem-se na sua personalidade sendo assim considerados impacientes, o que pode ser uma vantagem no trabalho pois faz com que cumpram o seu trabalho rapidamente (Berkut, 2014).

Os Millennials entraram para o mercado de trabalho com uma atitude diferente, pois trouxeram consigo ambição, impaciência e “fome” de sucesso. São descritos como ambiciosos e com uma autoestima elevada, o que pode ser visto por outros como um traço de arrogância. Estes indivíduos podem começar por cargos hierarquicamente inferiores, mas isso não significa que se contentem apenas com um salário mais baixo. O seu principal foco, quase sempre, passa por conseguir chegar ao topo da hierarquia no menor tempo possível. Quando insatisfeitos com um emprego procuram algo melhor, o mais rapidamente possível, sem se mostrarem com medo da mudança (Mutoko, 2012). Ao fazerem esse tipo de mudança, não tendem a sentir muita dificuldade de adaptação aos novos ambientes (Berkut, 2014).

No estudo feito por McCrindle (2002) a indivíduos da Geração Y, pedia-se que após analisarem diferentes propostas de emprego seleccionassem as mais atrativas. O estudo concluiu que as principais justificações para tais escolhas eram a imagem da marca; a imagem da organização; boas oportunidades de promoção; segurança e credibilidade e função desafiante.

Quanto ao seu cargo numa empresa, preferem executar o mesmo individualmente, ao invés de em grupo. Necessitam de ter o suporte dos seus gerentes e apreciam quando são conduzidos pela organização, de modo a executar o seu papel da melhor forma possível. Segundo um estudo realizado por (Adiguzel, Eksili, & Batur, 2014), cerca de 75% dos trabalhadores desta geração quer ter um mentor, e 80% espera obter feedback dos seus superiores. Valorizam, portanto, líderes que os orientem e que estejam envolvidos com o seu trabalho (Kamau, Njau, & Wanyagi, 2014).

No trabalho procuram a oportunidade de adquirir novos conhecimentos e competências, pois acreditam no valor da educação ao longo da vida. Esforçam-se para conseguir encontrar um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, porque se preocupam com a família e com o papel que desempenham nos dois domínios (Berkut, 2014).

2.5. A diferenciação dos valores de trabalho entre géneros

Com o passar do tempo, tem-se observado um avanço contínuo em direção à igualdade de género no mercado de trabalho. No entanto, constata-se que homens e mulheres atribuem maior significado a diferentes conjuntos de valores e características que podem influenciar o desempenho das suas funções profissionais. As discrepâncias entre homens e mulheres estão vinculadas às metas e aspirações profissionais distintas que eles mantêm (Bardagi *et al.*, 2005).

É possível encontrar pesquisas que destacam que os homens valorizam mais os valores associados a uma mentalidade empreendedora no trabalho, enquanto as mulheres demonstram um maior foco em aspetos relacionados com a interação social e colaboração (Tchaicovsky & Elizur, 2000). Relacionado com estes aspetos, um estudo realizado por Andrade *et al.* (2012), analisa os valores relacionados com o trabalho e o género analisando a perceção dos gestores no setor bancário, onde descobrem que as características cognitivas e emocionais associadas ao trabalho masculino e feminino são claramente distintas. Os homens tendem a valorizar a racionalidade, o desejo de controle e a individualidade, enquanto as mulheres colocam ênfase na colaboração e no trabalho em equipa.

Outros estudos indicam que o género feminino tende a dar mais importância a valores extrínsecos, como a remuneração, condições de trabalho, ao contrário do género masculino que atribui maior importância a valores intrínsecos como o desenvolvimento das competências e a satisfação no trabalho (Herzberg *et al.*, 1957). Um estudo similar realizado por Ueda e Ohzono (2013), revelou que há diferenças nas prioridades de valores como realização, poder, autoridade e contribuição no seu contexto profissional. Neste caso as mulheres destacam o valor das recompensas financeiras como uma prioridade no seu trabalho.

No sentido de explicar estas diferenças, existe o modelo de socialização de géneros que procura compreender as razões para tais diferenças de valorização. De acordo com este modelo, as discrepâncias observadas nos valores de trabalho entre homens e mulheres são atribuídas a condições e processos psicológicos internos anteriores ao ingresso no mercado de trabalho. Isso implica que os valores de trabalho das mulheres, são moldados antes mesmo de entrarem no mercado de trabalho (Rowe & Snizek, 1995).

Contrariamente aos estudos previamente apresentados, foi realizado um estudo pelo Pew Research Center (2013) que revela que homens e mulheres geralmente, concordam sobre o que mais valorizam num emprego. Na maioria dos valores questionados aos dois géneros, existe uma

pequena diferenciação entre o género feminino e masculino. Alguns aspetos como a remuneração, ter um trabalho que apreciam e gostam de fazer, ter oportunidade de desenvolvimento na empresa, entre outros, recebem a mesma importância dos dois géneros. No fundo, os dois géneros atribuem à maioria dos valores do trabalho, a mesma importância.

2.6. A percepção dos valores de trabalho para os estudantes e empregados

O período de transição crítica da vida escolar para a profissional, é um momento de muitos ajustes, em que os indivíduos necessitam de ter em conta as condições económicas e as oportunidades de empregos que estão disponíveis (Jokisaari & Nurmi, 2005). Por norma, quando nesta posição, é dada uma acrescida importância a valores com ênfase a valores mais realistas, de mais fácil obtenção, em comparação com valores idealistas, que são idealizados pelo indivíduo, porém de não tão fácil acesso e não de extrema importância imediata (Gribbons & Lohnes, 1965).

Existem pesquisas que evidenciam precisamente a existência de diferenças nos valores relacionados com o trabalho, durante as fases iniciais da carreira. Krahn e Galambos (2014), conduziram uma análise sobre as alterações nos valores associados ao trabalho, ou seja, valores intrínsecos e extrínsecos. Nesta pesquisa foi feita através de um estudo longitudinal sequencial, que envolveu estudantes de dois períodos diferentes (de 1985 e 1996). Este método de amostragem possibilitou o acompanhamento de duas gerações de indivíduos em dois momentos distintos das suas vidas (aos 18 e aos 25 anos), permitindo assim, a avaliação das diferenças nas mudanças nos valores relativos ao trabalho durante o período de transição da escola para a vida profissional. Com o estudo, descobriu-se que ambas as gerações observadas experienciaram um aumento na importância atribuída aos valores intrínsecos no contexto do trabalho, ao longo do tempo. Além disso, a geração mais jovem demonstrou um aumento na valorização dos valores extrínsecos, no decorrer da transição da escola para a vida profissional.

Devido às disparidades sociológicas, culturais e estruturais entre instituições de ensino superior e ao ambiente de trabalho, a transição da vida escolar para o mundo profissional, pode ser uma fase desafiadora para os recém-formados. Além disso, estes indivíduos, frequentemente possuem informações limitadas sobre a realidade da vida profissional (Perrone & Vickers, 2003). Facto esse que pode influenciar e levar à insatisfação no trabalho, no futuro (Lyons, Ng, & Schweitzer, 2012).

Em suma, existe um leque de valores que podem ser considerados importantes pelos jovens. Existem também diversas características sociodemográficas que podem influenciar as diferentes percepções dos jovens relativamente aos valores no trabalho. Após a apresentação dos estudos mais pertinentes, é necessário escolher a metodologia a usar. No próximo capítulo será apresentada a metodologia, onde será sintetizada a problemática e definidos os objetivos da investigação, assim como quais as estratégias adotadas. Serão ainda apresentadas as variáveis do estudo, o procedimento seguido para a recolha dos dados, e por fim uma caracterização da amostra e uma curta explicação do tratamento dos dados.

3. Metodologia

Depois de rever os estudos mais relevantes sobre o tema, é crucial selecionar a abordagem metodológica a ser adotada. Isso envolve a definição das estratégias metodológicas, a definição de variáveis e os procedimentos seguidos.

Durante a condução da pesquisa, procura-se responder a diversas questões, nomeadamente à seguinte questão de investigação: Quais são os valores considerados mais relevantes pelos jovens na sua futura carreira profissional? Responder a esta questão não revela apenas os valores que são prioritários para os jovens, mas também oferece *insights* sobre os princípios que as empresas devem procurar oferecer aos seus colaboradores a fim de atrair e reter jovens talentos.

Existem várias pesquisas realizadas que procuram responder à mesma questão. Como é o caso da pesquisa conduzida por Lyons (2003) que procurou identificar em quatro gerações diferentes, que valores que eram mais importantes. Efetuou um questionário onde identificou os diferentes valores do trabalho priorizados pelas diferentes gerações de trabalhadores. Apesar da divisão utilizada, o estudo concluiu que valores como abertura à mudança, status, bom ambiente de trabalho e valores altruístas obtêm uma maior importância no mercado de trabalho.

Outra pesquisa realizada junto de estudantes na China, Japão e Coreia, revelou uma preferência acentuada por valores associados à dimensão financeira, avanço na carreira e estabilidade profissional. Estes aspetos foram considerados de grande importância para as perspetivas de vida e objetivos profissionais dos estudantes de cada país, embora com graus de importância diferentes (Froese, 2011).

Por outro lado, vários estudos evidenciam diferenças nas perceções normativas com base em variáveis sociodemográficas. Em suma, a literatura aponta diferentes conclusões no que toca aos valores no trabalho e às características sociodemográficas.

3.1. Síntese da problemática e objetivos da investigação

A revisão de literatura evidenciou a existência de diversos valores que influenciam os jovens no que diz respeito à sua perceção face aos valores de trabalho que consideram relevantes para a sua futura carreira profissional. Valores esses que podem ser de natureza intrínseca como é o caso de

valores relativos à sustentabilidade ou valores de natureza extrínseca, como por exemplo a compensação financeira. Estes valores podem variar consoante as características individuais, tais como a idade, género, experiência profissional, entre outras variáveis.

Um estudo realizado pelo Pew Research Center (2013), comparou homens e mulheres relativamente ao que mais valorizam num emprego. A conclusão indica que as diferenças entre os dois géneros são poucas. No entanto, em determinados valores, como é o caso de desfrutar do trabalho que desempenham, ter segurança no emprego, conseguir conciliar vida profissional e pessoal, ter bons benefícios, entre outros, são os elementos do sexo feminino que mais valorizam estas questões num emprego.

Foi realizado um estudo no Canadá, por Kuron et al (2015), que conclui que existem diferenças significativas entre trabalhadores e estudantes (fase pré-carreira), pertencentes à mesma geração no que toca à perceção de valores face ao trabalho. Esta pesquisa sugere que os Millennials em fase pré-carreira valorizam o ambiente de trabalho e as culturas socialmente responsáveis. Já os Millennials que já se encontram a trabalhar, ou seja, que estão inseridos no mercado de trabalho, valorizam boas condições de trabalho e remuneração adequada.

Com base nas informações acima mencionadas e na revisão dos estudos que apontam diferenças com base nas características sociodemográficas foram formuladas as seguintes hipóteses:

H1: Existem diferenças nas perceções dos valores no trabalho quando comparados homens e mulheres.

H2: Existem diferenças significativas na perceção dos valores no trabalho com base na idade.

H3: Existem diferenças significativas entre a perceção dos valores no trabalho quando comparados trabalhadores e estudantes.

H4: Existem diferenças significativas na perceção dos valores no trabalho com base nas habilitações académicas.

H5: Existem diferenças significativas na perceção dos valores no trabalho com base na experiência profissional.

Com a definição destas hipóteses espera-se a obtenção de resultados relevantes. Entretanto, não se exclui a possibilidade de obter resultados que não estejam diretamente relacionados aos objetivos da pesquisa, mas que possam ter relevância para o estudo.

3.2. Estratégia Metodológica

Na execução deste projeto poderiam ser seguidas duas estratégias metodológicas. Estas poderiam ser de natureza quantitativa ou de natureza qualitativa. Sabe-se que a estratégia qualitativa pretende sobretudo, substituir as noções de explicação pelas noções de compreensão. Mais especificamente, pretende entrar no mundo pessoal dos indivíduos em causa para conseguir interpretar as diferentes posições e qual o significado que tem para esses mesmos indivíduos (Coutinho, 2004). No que diz respeito à estratégia quantitativa de investigação, esta aborda resultados mais realistas e objetiváveis, permitindo desenvolver análises que possam resultar em generalizações (Paschoarelli, Medola, & Bonfim, 2015).

Dado que, o principal objetivo desta investigação consiste em analisar os valores no trabalho, decidiu-se optar por um método que possibilita recolher dados de uma amostra de grande dimensão, adaptada aos conceitos anteriormente retratados. Posto isto, a estratégia metodológica a utilizar será de natureza quantitativa uma vez que melhor se adequa aos objetivos deste estudo.

A técnica para obtenção de dados será o inquérito por questionário. A utilização de questionários tem diversas vantagens, porém as principais focam-se no facto de ser possível obter um elevado número de repostas de forma anónima e garantindo a confidencialidade do tratamento dos dados (Chaer, Diniz, & Ribeiro, 2009).

3.3. Definição de Variáveis e construção do questionário

Após a seleção da estratégia de investigação, o passo seguinte envolveu a identificação das variáveis e questões mais relevantes que seriam incluídas no questionário.

Assim, o questionário desenvolvido foi dividido em duas secções distintas. A primeira parte, tem como foco a obtenção de informações relativas às variáveis demográficas, com o objetivo de caracterizar a amostra do estudo. Nesta secção, foram incluídas as seguintes variáveis: o género, idade, habilitações académicas, situação profissional e anos de experiência profissional dos participantes. Estas variáveis são fundamentais para compreender melhor o perfil sociodemográfico da amostra envolvida na pesquisa.

Na segunda parte do questionário, foram incluídos itens de escalas já existentes e previamente validadas na literatura para medir os valores no trabalho. Esta opção teve em conta o nível de confiabilidade das escalas no sentido de obter boas qualidades psicométricas com a sua utilização. Estes itens, originalmente redigidos na língua inglesa, foram traduzidos e ajustados para se adequarem ao contexto específico do estudo. Esta adaptação teve como objetivo identificar um conjunto de valores e critérios necessários para responder de forma apropriada às questões específicas que foram abordadas neste estudo. Assegurando assim, que as medições fossem válidas e relevantes para a pesquisa.

De forma a ser possível recolher os dados quantitativos e medir as opiniões e graus de importância, foi utilizada uma escala de Likert de 5 pontos. Assim, foram definidas as seguintes opções de resposta para cada item do questionário:

- Nada importante
- Pouco importante
- Importante
- Muito importante
- Extremamente importante

Para formar um conjunto de valores que constituíssem a segunda parte do questionário, em concordância com o que foi previamente analisado na revisão da literatura, foram seguidos como base quatro estudos empíricos.

A tabela abaixo apresenta os itens utilizados para medir cada uma das dimensões teóricas e adaptados dos respetivos estudos empíricos que serviram de inspiração.

Valores no trabalho	Itens	Referências
Salário e benefícios	Ter um salário atrativo	(Lyons, Higgins, & Duxbury, 2009)
	Ter um salário aliciente comparativamente com outras empresas	(Hillebrandt & Ivens, Measuring Employer Brands: An Examination of the Factor Structure, Scale Reliability and Validity , 2013)
	Ter bons benefícios adicionais	
Satisfação e bem-estar	Sentimento de bem-estar na empresa e preocupação com os trabalhadores	(Lyons, Higgins, & Duxbury, 2009)
	Faço um trabalho que me providencia realização pessoal	(Hillebrandt & Ivens, Measuring Employer Brands: An Examination of the Factor Structure, Scale Reliability and Validity , 2013)
	Ter um ambiente de trabalho agradável	
	Ter um trabalho interessante	
Crescimento profissional	Possuir a oportunidade de progredir na carreira	(Lyons, Higgins, & Duxbury, 2009)
	Ter a possibilidade de ser promovido	(Spector , 1985)
	Ser recompensado com base nas minhas competências	
Reconhecimento profissional	Ser reconhecido pelo meu trabalho	(Lyons, Higgins, & Duxbury, 2009)
	Trabalhar numa empresa com uma boa reputação	(Hillebrandt & Ivens, Measuring Employer Brands: An Examination of the Factor Structure, Scale Reliability and Validity , 2013)
	Ter um emprego numa organização bem-sucedida	
Segurança	Possuir um emprego estável com perspectivas de continuidade na empresa	(Lyons S. , 2003)
	Ter a garantia de segurança no emprego	
Desenvolvimento profissional	Promove o desenvolvimento de habilidades como um processo contínuo	(Hillebrandt & Ivens, Measuring Employer Brands: An Examination of the Factor Structure, Scale Reliability and Validity , 2013)
	Ter a oportunidade de aprender e desenvolver continuamente novos conhecimentos	
	Fazer um trabalho que acho interessante, estimulante e envolvente	

Sustentabilidade	<p>Tem a iniciativa de começar programas e políticas amigas do ambiente</p> <p>Utiliza a inovação como meio para se tornar mais sustentável, exemplo reuniões online</p> <p>Previne e reduz progressivamente a poluição que causa</p> <p>Tem hábitos sustentáveis como, reciclar, reutilizar, reduzir e reaproveitar</p>	(Francoeur, Boiral, Paille, & Yuriev, 2019)
Flexibilidade	<p>Ter a possibilidade de ter um horário de trabalho conveniente para a minha vida pessoal, ou seja, flexível</p> <p>Permitir perfeitamente equilibrar a vida pessoal com a vida profissional</p>	(Lyons S. , 2003)

Tabela 1 - Estrutura e Construção do Questionário

Depois de estabelecida a estrutura do questionário, procedemos à sua implementação através da criação de um formulário no Google Forms, tornando-o efetivamente utilizável online.

3.4. Procedimento seguido na recolha de dados

Previamente à aplicação do questionário de forma definitiva, foi conduzido um pré-teste com o propósito de garantir eventuais correções do questionário. Assim, foi possível avaliar a sua compreensão e identificar possíveis imperfeições na sua estrutura. Durante este teste preliminar, cinco estudantes pertencentes ao ensino superior, representativos da amostra, responderam ao questionário. Após a conclusão das respostas, esses participantes foram abordados no sentido de identificar possíveis dificuldades na interpretação do instrumento. Todos os participantes confirmaram que o questionário estava redigido de forma clara e simples, que era de fácil compreensão e de resposta rápida (aproximadamente 3 minutos).

3.5. Caraterização da Amostra

A análise sociodemográfica da amostra permite conhecer os traços da população do estudo. É fundamental para interpretar os resultados à medida que avançamos na investigação. É através desse conhecimento que se conduz uma análise mais precisa dos dados recolhidos. A amostra é assim composta por 348 respostas válidas.

No que diz respeito à idade dos participantes foi feita uma análise de idades relativa a pessoas com 18 anos até aos indivíduos de idade superior aos 29 anos. Assim, foram obtidas maioritariamente respostas do grupo de idades compreendido entre os 18 e 29 anos, com uma percentagem de participantes de 90,2% o que equivale a 314 inquiridos. Relativamente aos restantes inquiridos 9,8% têm idade superior a 29 anos, 34 participantes.

Em relação do género dos inquiridos, 232 são do sexo feminino, correspondendo a 66,7% dos participantes. Já do sexo masculino contamos com 115 participantes que equivale a 33% dos inquiridos. Apenas um inquirido optou pela categoria “outro” representando 0,3% da amostra.

Relativamente à situação profissional, 158 inquiridos encontram-se empregados o que corresponde a uma percentagem de 45,5%; 104 dos participantes são estudantes (29,9%), 68 estudantes-trabalhadores (19,5%), e 18 encontram-se desempregados (5,2%).

Quanto aos anos de experiência profissional, 97 participantes não possuem qualquer tipo de experiência profissional (27,9%) e 95 participantes possuem entre 1 a 3 anos de experiência (23,3%). Com experiência profissional até 1 ano responderam ao questionário 79 inquiridos (22,7%), e por último 77 com experiência profissional acima dos 3 anos (22,1%).

No que toca às habilitações académicas, finalizadas ou a frequentar, 179 indivíduos respondem ter licenciatura (51,1%), 139 o grau de mestre (39,9%), 30 o grau de pós-graduação (8,6%), e apenas 1 inquirido indicou possuir doutoramento (0,3%).

Numa visão geral da amostra, os indivíduos, no momento da aplicação do questionário, são na sua maioria do sexo feminino, com idade compreendida entre os 18 e os 29 anos, estão empregados, têm poucos anos de experiência profissional e finalizaram ou frequentam a sua licenciatura.

A seguinte tabela sintetiza a caraterização sociodemográfica da amostra.

Variável		Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Gênero	Feminino	232	66,7%
	Masculino	115	33%
	Outro	1	0,3%
	Total	348	100%
Idade	Entre 18 e 29	314	90,2%
	>29 anos	34	9,8%
	Total	348	100%
Situação Profissional	Estudante	104	29,9%
	Estudante-trabalhador	68	19,5%
	Empregado	158	45,4%
	Desempregado	18	5,2%
	Total	348	100%
Anos de experiência profissional	Não tem experiência profissional	97	27,9%
	Até 1 ano	79	22,7%
	Entre 1 e 3 anos	95	27,3%
	Acima de 3 anos	77	22,1%
	Total	348	100%
Habilitações Acadêmicas (Finalizado ou a frequentar)	Licenciatura	178	51,1%
	Pós-graduação	30	8,6%
	Mestrado	139	39,9%
	Doutoramento	1	0,3%
	Total	348	100%

Tabela 2 – Caracterização Sociodemográfica da Amostra

3.6. Tratamento de Dados

O processamento estatístico dos dados foi conduzido com recurso ao programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) na versão 29 para MacOS.

Após a recolha de dados com recurso ao questionário realizado no Google Forms, todos os dados foram extraídos para o formato Excel. Assim, foi possível transferir os dados para o programa SPSS. Posteriormente foi feita uma análise descritiva dos dados da amostra, procedendo-se de seguida à análise fatorial exploratória, análise de correlações e análise de médias através do teste t de student.

4. Resultados e Análises

Neste capítulo apresentam-se os dados obtidos e o tratamento estatístico efetuado. De modo a testar as hipóteses é elaborada uma análise fatorial exploratória, análise de correlação das variáveis, análise descritiva e a comparação de médias através da realização do teste t de student.

4.1. Análise Fatorial Exploratória

Com o intuito de verificar se a análise fatorial é viável, realizou-se uma análise da amostra, considerando dois critérios, o valor obtido no teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e no teste de esfericidade de Bartlett.

O teste de KMO permite verificar a homogeneidade entre as variáveis, podendo ser obtidos dois desfechos possíveis e diferentes. No caso de o valor se encontrar entre 0 e 0.5, isso indica que a análise fatorial não é apropriada, sugerindo uma correlação fraca entre as variáveis. Por outro lado, quando o valor se situa entre 0.5 e 1, podemos concluir que a análise fatorial é apropriada, indicando uma correlação substancial entre as variáveis. Assim, a medida de KMO de adequação da amostra refletiu o valor de 0.887 demonstrando que a análise fatorial é apropriada.

Para concluir, o teste de esfericidade de Bartlett obteve um nível de significância superior a 0,01. Este resultado confirma que existe uma forte correlação entre as variáveis do estudo. Neste teste, apenas é inviabilizada a análise, quando são apresentados valores inferiores a 0,05, o que significa que não existe correlação aproveitável entre as variáveis (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009).

Para analisar as diferentes dimensões da amostra, foi efetuada uma análise fatorial exploratória. A seguinte tabela, demonstra a matriz de componentes principais obtida para cada uma das dimensões. Os níveis de consistência interna foram obtidos através da análise do valor do Alpha de Cronbach, para cada fator. Este coeficiente avalia o grau de consistência interna de cada escala, ou seja, o quão bem os itens atribuídos a um mesmo conceito se relacionam entre si. Os valores do coeficiente Alpha variam de 0 a 1, sendo que, valores acima de 0,9 indicam uma alta consistência, valores entre 0,8 e 0,9 indicam consistência boa, valores entre 0,7 e 0,8 indica uma consistência razoável, valores entre 0,5 e 0,7 indicam uma consistência fraca, e valores inferiores a 0,5 são considerados inválidos (Marôco, 2014). Foram ainda eliminados da análise os itens com valores abaixo de 0,50 de acordo com os critérios anteriormente estabelecidos.

O primeiro fator, corresponde ao valor designado por sustentabilidade empresarial. Este fator consiste nas práticas ambientais e preocupação com o meio ambiente que a empresa demonstra. A variância corresponde a 37,88% obtendo um valor de 0,936 para o Alfa de Cronbach. Agrega quatro itens, não tendo sido eliminado nenhum item. O primeiro com loading mais elevado é o seguinte item: “A empresa previne e reduz progressivamente a poluição que causa” ($r = 0,873$), em seguida o item “A empresa tem a iniciativa de começar programas e políticas amigas do ambiente” ($r = 0,869$), depois o seguinte “A empresa tem hábitos sustentáveis como, reciclar, reutilizar, reduzir e reaproveitar” ($r = 0,857$), e por último “A empresa utiliza a inovação como meio para se tornar mais sustentável, exemplo reuniões online” ($r = 0,829$).

O segundo fator, explica 10,36% da variância e corresponde à dimensão do Desenvolvimento profissional. Este fator está orientado para o desejo de trabalhar numa empresa que oferece oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo e estimulante, focando-se em competências e conhecimentos relevantes. Nenhum item foi eliminado, fazendo parte deste fator os seguintes itens: “A empresa faz um trabalho que acho interessante, estimulante e envolvente” ($r = 0,770$); “A empresa tem a oportunidade de aprender e desenvolver continuamente novos conhecimentos” ($r = 0,734$); “A empresa promove o desenvolvimento de habilidades como um processo contínuo” ($r = 0,677$); “Ter um trabalho interessante” ($r = 0,612$), e por fim “Faço um trabalho que me providencia realização pessoal” ($r = 0,585$). Neste fator o Alfa de Cronbach apresenta um valor 0,863.

O terceiro fator, reúne sete itens, corresponde a 6,92% da variância total e revela um Alfa de 0,842. Este fator abrange a segurança e estabilidade numa empresa, com a garantia de nela permanecer, designando-se assim de fator de Segurança e Estabilidade empresarial. Neste fator foi eliminado o item 10 “Ser recompensado com base nas minhas competências” por apresentar um loading abaixo de 0,50. Neste fator incluem-se os seguintes itens: “Ter a garantia de segurança no emprego” ($r = 0,694$), “Possuir um emprego estável com perspectivas de continuidade na empresa” ($r = 0,663$), “Ter um ambiente de trabalho agradável” ($r = 0,595$), “Ter a possibilidade de ser promovido” ($r = 0,592$), “Sentimento de bem-estar na empresa e preocupação com os trabalhadores” ($r = 0,563$) e por fim “Ser reconhecido pelo meu trabalho” ($r = 0,501$).

O quarto fator agrega 6,085% da variância e denomina-se de Remuneração e benefícios no trabalho. Este fator inclui itens relativos à importância de ter uma remuneração justa, competitiva e atrativa complementada por benefícios adicionais que satisfazem num emprego. Este fator contém três itens, sendo que nenhum foi eliminado. Os itens são os seguintes: “Salário atrativo” ($r = 0,838$);

“Ter um salário aliciente comparativamente com outras empresas” ($r = 0,829$), e “Ter bons benefícios adicionais” ($r = 0,743$). Apresenta um valor de 0,788 de Alpha de Cronbach.

O quinto fator designa-se de Prestígio e Reputação, uma vez que destaca a importância da imagem e do sucesso das organizações como fatores atrativos numa empresa. Neste fator, não foram eliminados itens, contudo é constituído apenas por dois itens: “Ter um emprego numa organização bem-sucedida” ($r = 0,8429$), “Trabalhar numa empresa com uma boa reputação” ($r = 0,817$). A variância do quinto fator apresenta uma percentagem de 5,426 e um Alpha de 0,879.

Por último o sexto fator representa a Flexibilidade no trabalho e obtém uma variância de 4,215% e um valor de 0,837 para o Alpha de Cronbach. Este fator reflete a importância de uma empresa oferecer flexibilidade de horários com o propósito de equilibrar a vida pessoal com a vida profissional. Fazem parte deste fator dois itens, não existindo a necessidade de eliminar nenhum valor. Os itens são: “A empresa permite perfeitamente equilibrar a vida pessoal com a vida profissional” ($r = 0,789$) e “A empresa tem a possibilidade de ter um horário de trabalho conveniente para a minha vida pessoal, ou seja, flexível” ($r = 0,772$).

A tabela subsequente exhibe de forma clara e concisa os valores previamente mencionados.

Itens	Loadings dos Fatores					
	1	2	3	4	5	6
1. Sustentabilidade empresarial						
V21. A empresa previne e reduz progressivamente a poluição que causa	0,873					
V19. A empresa tem a iniciativa de começar programas e políticas amigas do ambiente	0,869					
V22. A empresa tem hábitos sustentáveis como, reciclar, reutilizar, reduzir e reaproveitar	0,857					
V20. A empresa utiliza a inovação como meio para se tornar mais sustentável, exemplo reuniões online	0,829					
2. Desenvolvimento profissional						
V18. Ter um trabalho que acho interessante, estimulante e envolvente		0,770				
V17. Ter a oportunidade de aprender e desenvolver continuamente novos conhecimentos		0,734				
V16. A empresa promover o desenvolvimento de habilidades como um processo contínuo		0,677				
V7. Ter um trabalho interessante		0,612				
V5. Ter um trabalho que me providencia realização pessoal		0,585				
3. Segurança e estabilidade empresarial						
V15. Ter a garantia de segurança no emprego			0,694			
V14. Possuir um emprego estável com perspectivas de continuidade na empresa			0,663			
V6. Ter um ambiente de trabalho agradável			0,595			
V.9 Ter a possibilidade de ser promovido			0,592			
V.4 Sentimento de bem-estar na empresa e preocupação com os trabalhadores			0,582			
V.8 Possuir a oportunidade de progredir na carreira			0,563			
V.11 Ser reconhecido pelo meu trabalho			0,501			
4. Remuneração e benefícios no trabalho						
V1. Salário atrativo				0,838		
V2. Ter um salário aliciante comparativamente com outras empresas				0,829		
V3. Ter bons benefícios adicionais				0,743		

5. Prestígio e reputação

V13. Ter um emprego numa organização bem-sucedida	0,842
V12. Trabalhar numa empresa com uma boa reputação	0,817

6. Flexibilidade no trabalho

V24. A empresa permitir perfeitamente equilibrar a vida pessoal com a vida profissional	0,789
V23. Ter a possibilidade de ter um horário de trabalho conveniente para a minha vida pessoal, ou seja, flexível	0,772

Variância Explicada (%)	37,882	10,363	6,924	6,085	5,427	4,215
Alpha de Cronbach	0,936	0,863	0,842	0,788	0,879	0,837

Tabela 3 - Loadings dos fatores das dimensões

4.2. Análise de correlação

A seguintes tabelas apresentam os valores das correlações de Pearson, assim como os valores da média e desvio padrão para cada variável do estudo.

Quanto às relações entre as variáveis, utilizou-se o critério estabelecido por Coher (1988) para estabelecer a força das correlações. De acordo com este critério, as correlações entre as variáveis foram classificadas da seguinte forma: quando o valor é $0,10 < r < 0,29$, a correlação foi considerada fraca; quando $0,30 < r < 0,49$, a correlação é classificada como moderada; e quando $0,50 < r < 1$, a correlação é considerada forte. Nesta análise, são apresentados os resultados da análise descritiva e das correlações das variáveis que foram submetidas à análise bivariada.

4.2.1. Análise de correlação da Sustentabilidade

Os dados apresentados na tabela, indicam uma correlação forte entre a Sustentabilidade e o Desenvolvimento ($r= 0,579$; $p<0,001$). No entanto, a Sustentabilidade correlaciona-se de forma moderada com a Segurança ($r=0,481$; $p<0,001$), o Prestígio ($r=0,405$; $p<0,001$), e com a Flexibilidade ($r=0,374$; $p<0,001$). Verifica-se ainda que apresenta uma correlação fraca com a remuneração ($r=0,138$; $p<0,001$). A correlação mais fraca entre os valores ambientais e a

remuneração seriam de esperar, ou seja, os indivíduos que tendem a valorizar mais os valores intrínsecos como a defesa do ambiente poderão não valorizar tanto os valores mais extrínsecos como o salário.

Estes dados demonstram que a procura dos jovens de se desenvolverem profissionalmente tende a aumentar a perceção que têm dos valores de sustentabilidade por parte das organizações. Quanto à relação com a segurança, a sustentabilidade tem um impacto moderado, pelo que os jovens que procuram segurança e estabilidade numa empresa têm alguma consideração pelos valores de sustentabilidade, o mesmo acontece relativamente à flexibilidade.

4.2.2. Análise de correlação do Desenvolvimento

A análise da tabela permite detetar a existência de uma correlação forte do Desenvolvimento com a Segurança ($r=0,673$; $p<0,001$). Podemos constatar ao analisar a tabela no seu geral que a correlação mencionada anteriormente é a mais forte entre todas as correlações de todos os parâmetros. Para além desta correlação forte, constatou-se a existência de correlações moderadas com a Flexibilidade ($r=0,439$; $p<0,001$), e com o Prestígio ($r=0,437$; $p<0,001$). Relativamente à correlação do Desenvolvimento com a Remuneração é possível observar que se trata de uma correlação fraca ($r=0,275$; $p<0,001$).

Existe uma forte tendência nos jovens que procuram segurança dentro de uma organização a estarem conscientes e valorizarem também o seu desenvolvimento pessoal. Relativamente à sua perceção dos valores de flexibilidade e prestígio das empresas, estes afetam de forma moderada a sua preocupação com o desenvolvimento, ou seja, com a seu desejo em crescer dentro de uma organização e evoluir não só pessoalmente, mas como elemento da estrutura da empresa. Já a remuneração tem uma influência positiva, mas fraca no que toca ao desenvolvimento, demonstrando que os jovens que se preocupam em se desenvolver numa organização têm preocupação com o seu salário, mas de forma não muito relevante.

4.2.3. Análise de correlação da Segurança

Analisando a correlação existente da Segurança, podemos afirmar que existe uma moderada correlação com o Prestígio ($r=0,490$; $p<0,001$), com a Flexibilidade ($r=0,453$; $p<0,001$) e ainda com a Remuneração ($r=0,360$; $p<0,001$). Nesta análise, os valores de prestígio de uma organização e a

flexibilidade em conciliar trabalho e vida pessoal, estão associados de forma moderada com os valores de segurança e estabilidade.

4.2.4. Análise de correlação da Remuneração

A Remuneração correlaciona-se com o Prestígio moderadamente ($r= 0,304$; $p<0,001$). Já a correlação existente entre a Remuneração e a Flexibilidade é fraca ($r=0,246$; $p<0,001$). Através destes dados, podemos perceber que os jovens que valorizam o prestígio das organizações, revelam uma preocupação moderada com a remuneração que a empresa proporciona. E os que valorizam a flexibilidade no trabalho também valorizam a remuneração embora esta relação seja mais moderada.

4.2.5. Análise de correlação do Prestígio

Por último, os dados da tabela indicam que o Prestígio tem uma correlação fraca com a Flexibilidade ($r=0,222$; $p<0,001$). Isto demonstra que os jovens que valorizam o prestígio da empresa também tendem a valorizar embora de forma mais ténue a flexibilidade de horários e a conciliação trabalho-família.

4.2.6. Análise de correlação dos fatores demográficos e variáveis

Ao analisar a tabela percebemos que a idade não se correlaciona com nenhum valor. No entanto, a situação profissional correlaciona-se com três valores distintos. Existe uma correlação positiva fraca com a Segurança ($r=0,109$; $p<0,001$). Ainda com uma correlação positiva, mas fraca, a situação profissional correlaciona-se com a flexibilidade. Apresenta mais uma correlação fraca, com a remuneração ($r=0,143$; $p<0,001$).

As habilitações académicas, apresentam uma correlação positiva com a segurança ($r=0,123$; $p<0,001$). Entendemos assim, que quanto maior o nível de habilitações maior a valorização da segurança de emprego.

Para finalizar, os anos de experiência profissional, apresentam uma correlação positiva com a remuneração ($r=0,192$; $p<0,001$), significando que quanto mais anos de experiência mais valorizada é a remuneração e os benefícios salariais garantidos pelas empresas.

Variáveis	Média	Desvio Padrão	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 -Sustentabilidade	3,627	0,899									
2 - Desenvolvimento	4,188	0,627	0,579**								
3 - Segurança	4,113	0,547	0,481**	0,673**							
4 - Remuneração	4,113	0,664	0,138**	0,275**	0,360**						
5 - Prestígio	3,535	0,831	0,405**	0,437**	0,490**	0,304**					
6 - Flexibilidade	4,316	0,780	0,374**	0,439**	0,453**	0,246**	0,222**				
7 - Idade	2,09	0,309	0,04	-0,021	0,015	0,048	0,038	-0,019			
8 - Situação Profissional	2,26	0,946	-0,034	0,008	0,109*	0,143**	0,086	0,109*	0,244**		
9 - Habilitações Académicas (Finalizado ou a frequentar)	1,89	0,956	-0,065	-0,056	0,123*	-0,085	-0,09	0,028	-0,035	-0,097	
10 - Anos de experiência profissional	2,44	1,118	0,045	0,007	0,073	0,192**	0,058	0,087	0,409**	0,547**	-0,143**

Nota: ** Correlação a um nível de significância de 1%;* Correlação a um nível de significância de 5%

Tabela 4 - Análise de Correlações

4.3. Análise descritiva dos valores

Para uma compreensão mais alargada dos resultados, cada questão incluída no questionário foi analisada de acordo com a frequência relativa e a média. À exceção do item 10, que foi previamente excluído da análise. Esta tabela oferece uma análise das percentagens de respostas para cada um dos itens da escala utilizada. Além disso, é apresentada a média, tendo em consideração a escala em que o questionário foi construído, sendo que 1 representa “nada importante” e o 5 corresponde a “extramente importante”. Este procedimento permite uma análise mais abrangente e aprofundada dos dados coletados e das respostas dos participantes.

Analisando a tabela mais detalhadamente podemos concluir que os valores com médias mais altas são a Flexibilidade no trabalho e a Segurança e estabilidade. Ambos, apresentam uma média superior a 4 em todos os itens. No valor Flexibilidade, percebemos que mais de 60% dos inquiridos considera “Extremamente Importante” a empresa permitir que seja possível equilibrar a vida pessoal com a vida profissional. Cerca de 76% dos inquiridos consideram muito importante e extremamente importante a empresa dar a possibilidade de terem um horário de trabalho que seja conveniente para a sua vida pessoal, ou seja, que seja flexível. É também de frisar que neste último valor, não existem inquiridos que tenham respondido que consideram este valor “nada importante”. Já nas questões relativamente ao valor Segurança e estabilidade, encontramos o valor com maior média do questionário. Apresentando uma média de 4,49 percebemos que o valor mais valorizado pelos jovens passa por “Sentimento de bem-estar na empresa e preocupação com os trabalhadores”. Neste parâmetro existem ainda valores que apresentam uma média de resposta na escala de “Extremamente importante” acima dos 50%, como é o caso do valor mencionado anteriormente. Para além desse valor, também “Ter um ambiente de trabalho agradável” e “Ser reconhecido pelo meu trabalho” apresentam mais de metade das respostas que consideram extremamente importante.

Em contrapartida, o valor Prestígio e reputação apresenta as médias mais baixas. Neste parâmetro a média de resposta no item “Ter um emprego numa organização bem-sucedida” é de 3,61 e a média do item “Trabalhar numa empresa com uma boa reputação” é de 3,46, sendo o valor que regista a média mais baixa de todas as questões.

No valor Sustentabilidade, são apresentadas também algumas médias com valor mais baixo, não existindo nenhuma média acima dos 4. Contudo é visível que mais de metade dos inquiridos

considera cada um dos valores importante, muito importante ou extremamente importante. O valor com maior média na sustentabilidade empresarial é: “A empresa tem hábitos sustentáveis como, reciclar, reutilizar, reduzir e reaproveitar”.

No que diz respeito às respostas da escala “Nada Importante”, o Desenvolvimento profissional é o valor que apresenta menor percentagem de respostas. As respostas que se enquadram na escala “Nada importante” variam entre os 0% e os 0,3%, variam também de 0,6% a 2,6% na resposta “pouco importante”. Demonstra assim que os questionados demonstram uma preocupação com valores relacionados com o desenvolvimento profissional.

A Remuneração e benefícios no trabalho, apresentam médias acima de 4, à exceção do item 2 “Ter um salário aliciante comparativamente com outras empresas”, que tem uma média de 3,99. Podemos considerar que a Remuneração apresenta uma média de respostas elevada apesar de não ser a mais elevada.

	1	2	3	4	5	Média
	Nada Importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante	
1. Sustentabilidade empresarial						
V21. A empresa previne e reduz progressivamente a poluição que causa	1,10%	9,80%	31,60%	34,50%	23,00%	3,68
V19. A empresa tem a iniciativa de começar programas e políticas amigas do ambiente	1,70%	12,10%	37,10%	31,30%	17,50%	3,51
V22. A empresa tem hábitos sustentáveis como, reciclar, reutilizar, reduzir e reaproveitar	1,70%	9,50%	30,20%	31,00%	27,60%	3,73
V20. A empresa utiliza a inovação como meio para se tornar mais sustentável, exemplo reuniões online	1,10%	11,20%	31,60%	36,50%	19,50%	3,62
2. Desenvolvimento profissional						
V18. Ter um trabalho que acho interessante, estimulante e envolvente	0,30%	0,60%	16,70%	40,20%	42,20%	4,24
V17. Ter a oportunidade de aprender e desenvolver continuamente novos conhecimentos	0,00%	2,30%	17,20%	44,30%	36,20%	4,14
V16. A empresa promove o desenvolvimento de habilidades como um processo contínuo	0,30%	2,60%	22,40%	47,40%	27,30%	3,99
V7. Ter um trabalho interessante	0,30%	0,90%	18,40%	37,10%	43,40%	4,22

V5. Faço um trabalho que me providencia realização pessoal	0,30%	0,60%	14,70%	33,00%	51,40%	4,35
3. Segurança e estabilidade empresarial						
V15. Ter a garantia de segurança no emprego	0,90%	1,10%	17,20%	32,50%	48,30%	4,26
V14. Possuir um emprego estável com perspectivas de continuidade na empresa	1,10%	1,40%	21,60%	39,40%	36,50%	4,09
V6. Ter um ambiente de trabalho agradável	0,30%	0,30%	9,50%	30,20%	59,80%	4,49
V9. Ter a possibilidade de ser promovido	0,30%	2,30%	13,50%	42,50%	41,40%	4,22
V4. Sentimento de bem-estar na empresa e preocupação com os trabalhadores	0,30%	0,30%	6,30%	28,70%	64,40%	4,57
V8. Possuir a oportunidade de progredir na carreira	30,00%	0,90%	10,30%	42,50%	46,00%	4,33
V11. Ser reconhecido pelo meu trabalho	0,60%	0,90%	11,80%	36,50%	50,30%	4,35
4. Remuneração e benefícios no trabalho						
V1. Salário atrativo	0,30%	0,00%	12,90%	43,10%	43,70%	4,3
V2. Ter um salário aliciante comparativamente com outras empresas	0,60%	3,70%	21,30%	44,50%	29,90%	3,99
V3. Ter bons benefícios adicionais	0,00%	2,30%	24,10%	40,20%	33,30%	4,05
5. Prestígio e reputação						
V13. Ter um emprego numa organização bem-sucedida	0,30%	7,80%	30,70%	35,30%	17,00%	3,61
V12. Trabalhar numa empresa com uma boa reputação	0,90%	10,90%	43,40%	31,00%	13,80%	3,46
6. Flexibilidade no trabalho						
V24. A empresa permitir perfeitamente equilibrar a vida pessoal com a vida profissional	0,30%	1,10%	12,60%	25,90%	60,10%	4,44
V23. Ter a possibilidade de ter um horário de trabalho conveniente para a minha vida pessoal, ou seja, flexível	0,00%	4,60%	19,00%	29,30%	47,10%	4,19

Tabela 5 – Percentagens de Respostas por Escala

4.4. Teste de comparação de médias

Foram realizados testes de médias (teste t de student) para analisar as diferenças entre as percepções dos valores no trabalho e as variáveis sociodemográficas (género, idade, situação profissional, habilitações académicas e experiência profissional) e testar as hipóteses do estudo.

4.4.1. Diferenças dos valores no trabalho por género

Para analisar as diferenças entre as percepções dos valores no trabalho entre homens e mulheres e testar a primeira hipótese foi realizado um teste estatístico t de student. Os resultados do teste indicaram que analisando a dimensão da sustentabilidade constatamos que existe uma diferença na média ao nível de respostas entre o género feminino e masculino. Para verificarmos se esta diferença de médias é significativa, analisamos os resultados do t-test e do teste de Levene. Relativamente ao teste de Levene percebemos que, apresenta um nível de significância de $p=0,052$, assim sendo, consideramos homogeneidade de variâncias. O nível de significância indica-nos se é ou não significativa a diferença entre médias. Analisando a primeira linha da igualdade de variâncias assumidas, concluímos que para o nível de significância do t-test, assume uma diferença de médias em termos de sustentabilidade, ou seja, é significativa a diferença de percepções entre homens e mulheres ($p < 0,001$). Assim sendo, são as mulheres que atribuem mais importância à sustentabilidade ($M=3,77$; $SD=0,82$), comparativamente com os homens ($M=3,39$; $SD=0,98$).

O valor Desenvolvimento no teste de Levene apresenta também um valor de significância superior a 0,05 ($p=0,266$), consideramos assim que existe igualdade de variâncias. Logo, seguimos para o t-test, onde se confirma que há diferenças significativas de médias, pois apresenta um valor inferior 0,05 ($p=0,014$). São novamente as mulheres que valorizam mais as oportunidades de desenvolvimento profissional ($M=4,25$; $SD=0,59$), em comparação com os homens ($M=4,09$; $SD=0,65$).

Relativamente à Segurança constata-se que o valor do teste de Levene está abaixo de 0,05, ($p=0,017$), logo, não existe igualdade de variâncias. Relativamente ao teste t de student, confirma-se que existe uma diferença de médias significativa pelo que são os homens que valorizam menos a segurança (homens $M=4,175$; $SD=0,57$; mulheres ($M=4,42$; $SD=0,47$).

Na Remuneração, assumimos a igualdade de variâncias no teste de Levene. No entanto, o teste indica que não há diferença significativa de médias, uma vez que apresenta valores superiores

a $p < 0,05$ no t-test ($p = 0,117$). Não existem diferenças de médias entre homens e mulheres no que diz respeito à remuneração.

O valor Prestígio apresenta no teste de Levene igualdade de variâncias ($p = 0,299$) e apresenta diferenças de médias sendo estas significativas ($p = 0,025$). Novamente, é o género feminino que mais valoriza o prestígio ($M = 3,6$; $SD = 0,79$), comparativamente com os homens ($M = 4,2$; $SD = 0,88$).

Por último, o valor Flexibilidade no trabalho assume a igualdade de variâncias no teste de Levene ($p = 0,148$), existindo uma diferença de médias significativa no teste t de student ($p = 0,020$). Sendo assim, são as mulheres que mais valorizam a flexibilidade ($M = 4,384$; $SD = 0,731$) quando comparadas com os homens ($M = 4,204$; $SD = 0,824$).

Assim sendo, apenas a Remuneração não apresenta diferenças de médias significativas, não existindo diferenças entre homens e mulheres. Todos os outros parâmetros são significativos, existindo diferenças entre homens e mulheres no que toca a valores de no trabalho, confirmando-se assim a hipótese 1. Notar que a análise apresenta um intervalo de confiança de 95%.

	Género	N	Média	Desvio Padrão
Sustentabilidade	Feminino	232	3,771	0,820
	Masculino	115	3,387	0,976
Desenvolvimento	Feminino	232	4,246	0,589
	Masculino	115	4,092	0,653
Segurança	Feminino	232	4,421	0,468
	Masculino	115	4,175	0,574
Remuneração	Feminino	232	4,149	0,639
	Masculino	115	4,061	0,676
Prestígio	Feminino	232	3,601	0,793
	Masculino	115	3,417	0,876
Flexibilidade	Feminino	232	4,384	0,731
	Masculino	115	4,204	0,824

Tabela 6 – Número de Respostas, Média e Desvio Padrão por Valor e Género

Teste de Levene para Igualdade de Variâncias				t-teste para igualdade de médias			Intervalo de confiança de 95% da diferença			
				Significância						
	Igualdade de variâncias	F	Sig.	t	df	One-Sided p	Diferença Média	Std. diferença de erro	Inferior	Superior
Sustentabilidade	Assumida	3,807	0,052	3,846	345	<0,001	0,384	0,100	0,187	0,580
	Não assumida			3,628	195,887	<0,001	0,384	0,106	0,175	0,592
Desenvolvimento	Assumida	1,239	0,266	2,203	345	0,014	0,154	0,070	0,016	0,290
	Não assumida			2,127	207,778	0,017	0,154	0,072	0,011	0,296
Segurança	Assumida	5,749	0,017	4,256	345	<0,001	0,245	0,058	0,132	0,359
	Não assumida			3,977	191,511	<0,001	0,245	0,061	0,124	0,367
Remuneração	Assumida	0,005	0,945	1,192	345	0,117	0,089	0,074	-0,058	0,235
	Não assumida			1,169	216,389	0,122	0,0886	0,076	-0,061	0,238
Prestígio	Assumida	1,082	0,299	1,963	345	0,025	0,184	0,094	-0,001	0,368
	Não assumida			1,898	208,532	0,030	0,184	0,097	-0,007	0,375
Flexibilidade	Assumida	2,103	0,148	2,06	345	0,020	0,179	0,087	0,008	0,350
	Não assumida			1,979	204,8	0,025	0,179	0,091	0,001	0,358

Tabela 7 - Teste de Levene e T-test por valor no trabalho para o Género

4.4.2. Diferenças dos valores no trabalho por idades

Foi realizado um teste de comparação de médias entre os valores no trabalho e dois grupos de idades, ou seja, os inquiridos com idade entre os 18 e os 29 anos, e os inquiridos com mais de 29 anos. Este teste permite testar a hipótese 2, ou seja, de que existem diferenças significativas na percepção dos valores no trabalho com base na idade.

No que diz respeito ao valor da sustentabilidade, podemos afirmar que existe igualdade de variâncias, uma vez que $p=0,983$, ou seja, o nível de significância é superior a 0,05. O t-teste demonstra que a diferença de médias não é significativa pois apresenta valores superiores a 0,05 ($p=0,254$). Não existindo assim diferenças no que diz respeito às médias de respostas dos dois grupos etários.

Se analisarmos as restantes dimensões, percebemos que o mesmo acontece em relação a todos os valores no trabalho. No teste de Levene são sempre apresentados valores acima de 0,05 onde assumimos que existe homogeneidade de variâncias e, por conseguinte, consideramos que as variâncias são iguais. O t-teste, tal como na dimensão da sustentabilidade, assume sempre valores superiores a 0,05. Posto isto, sabe-se que o nível de significância, não é significativo pelo que não existem diferenças significativas na toca às percepções dos valores no trabalho considerando os dois grupos de idades, rejeitando-se a hipótese 2. Uma possível justificação para não haver diferenças entre idades, poderá ser o número de respostas obtidas em cada grupo de idades. Dado que o grupo com idades compreendidas entre os 18 e 29 anos representa cerca de 90% das respostas obtidas e os inquiridos com idade superior aos 29 anos, apenas representam 10% da amostra. Esta limitação na distribuição de idades da amostra poderá assim ser considerada uma justificação para estes resultados uma vez que grande parte da literatura indicava neste sentido.

	Idade	N	Média	Desvio Padrão
Sustentabilidade	Entre 18 e 29	312	3,627	0,900
	>29 anos	34	3,735	0,917
Desenvolvimento	Entre 18 e 29	312	4,195	0,620
	>29 anos	34	4,135	0,708
Segurança	Entre 18 e 29	312	4,333	0,525
	>29 anos	34	4,328	0,721
Remuneração	Entre 18 e 29	312	4,106	0,651
	>29 anos	34	4,196	0,783
Prestígio	Entre 18 e 29	312	3,534	0,821
	>29 anos	34	3,588	0,917
Flexibilidade	Entre 18 e 29	312	4,322	0,777
	>29 anos	34	4,265	0,837

Tabela 8 - Número de Respostas, Média e Desvio Padrão por Valor e idade

Teste de Levene para Igualdade de Variâncias				t-test para igualdade de médias					Intervalo de confiança de 95% da diferença	
				Significância						
	Igualdade de variâncias	F	Sig.	t	df	One-Sided p	Diferença Média	Std. diferença de erro	Inferior	Superior
Sustentabilidade	Assumida	0	0,983	-0,663	344,000	0,254	-0,108	0,163	-0,428	0,212
	Não assumida			-0,653	40,242	0,259	-0,108	0,165	-0,442	0,226
Desenvolvimento	Assumida	0,444	0,505	0,524	344,000	0,300	0,060	0,114	-0,164	0,283
	Não assumida			0,471	38,721	0,320	0,060	0,126	-0,196	0,315
Segurança	Assumida	0,022	0,882	0,052	344,000	0,479	0,005	0,099	-0,189	0,199
	Não assumida			0,040	36,907	0,484	0,005	0,127	-0,253	0,263
Remuneração	Assumida	0,661	0,417	-0,752	344,000	0,226	-0,090	0,120	-0,327	0,146
	Não assumida			-0,648	38,138	0,260	-0,090	0,139	-0,372	0,192
Prestígio	Assumida	0,356	0,551	-0,364	344,000	0,358	-0,055	0,150	-0,350	0,240
	Não assumida			-0,333	38,982	0,370	-0,055	0,164	-0,386	0,277
Flexibilidade	Assumida	0,032	0,857	0,406	344,000	0,343	0,057	0,141	-0,221	0,336
	Não assumida			0,382	39,457	0,352	0,057	0,150	-0,246	0,361

Tabela 9 - Teste de Levene e T-test por valor no trabalho para a idade

4.4.3. Diferenças dos valores no trabalho por Situação Profissional

Foi realizado um teste de comparação de médias entre os valores no trabalho e a situação profissional, ou seja, considerou-se o grupo de respondentes empregados e os que indicaram ser estudante. Esta análise permite testar a hipótese 3 ou seja de que existem diferenças significativas entre a percepção dos valores no trabalho quando comparados trabalhadores e estudantes. Optou-se por estes dois grupos por representarem uma maior percentagem de respostas na amostra e por nos permitir analisar se existem diferenças nos valores do trabalho antes da entrada no mercado de trabalho.

Começamos por analisar os valores Sustentabilidade, Desenvolvimento e Segurança, pois todos apresentam valores superiores a 0,05 no teste de Levene. Considerando que existe igualdade de variâncias, observou-se no t-test que o nível de significância é superior a 0,05. A sustentabilidade apresenta um valor de significância de $p=0,290$, o desenvolvimento de $p=0,449$ e a segurança de $p=0,052$. Sendo possível afirmar que para estes valores, não existem diferenças médias significativas das respostas dos empregados em relação aos estudantes.

De seguida, a remuneração, apresenta um valor de significância no teste de Levene, abaixo dos 0,005 ($p=0,021$), assumimos então, que não existe igualdade de variâncias. Avançando para o t-test, sendo que este indica que existe uma diferença significativa no que diz respeito à situação de empregado ou estudante ($p=0,002$). Com recurso à tabela 11 é possível confirmar que são os inquiridos que se encontram empregados que mais valorizam a remuneração ($M=4,203$; $SD=0,581$), quando comparados com os estudantes ($M=3,949$; $SD=0,730$).

No que diz respeito à dimensão do Prestígio, podemos constatar que apresenta um valor superior a 0,05 no teste de Levene (0,871), pelo que assumimos a igualdade de variâncias. Seguindo então a linha da igualdade de variâncias, apuramos que o resultado da significância no t-test, é superior a 0,05, ($p=0,083$) o que nos indica que este teste não é significativo, ou seja, não são notadas diferenças nas médias das respostas entre estudantes e empregados na dimensão referente ao valor prestígio.

Por fim, a Flexibilidade no teste de Levene, assume variâncias iguais por apresentar um valor de $p=0,148$. No entanto, o t-test revela que o nível de significância é significativo porque o seu valor é inferior a 0,05 ($p=0,011$). Por conseguinte, existe uma diferença nas médias, onde os participantes empregados valorizam mais a flexibilidade ($M=4,411$; $SD=0,730$) em comparação com os estudantes ($M=4,188$; $SD=0,822$).

Na situação profissional, são os inquiridos empregados que mais valorizam os valores no trabalho relativos à Remuneração e à Flexibilidade. Neste sentido confirma-se apenas parcialmente a hipótese 3.

	Situação Profissional	N	Média	Desvio Padrão
Sustentabilidade	Estudante	104	3,707	0,877
	Empregado	158	3,644	0,908
Desenvolvimento	Estudante	104	4,167	0,649
	Empregado	158	4,157	0,632
Segurança	Estudante	104	4,243	0,614
	Empregado	158	4,358	0,518
Remuneração	Estudante	104	3,949	0,730
	Empregado	158	4,203	0,581
Prestígio	Estudante	104	3,447	0,847
	Empregado	158	3,595	0,839
Flexibilidade	Estudante	104	4,188	0,822
	Empregado	158	4,411	0,730

Tabela 10 - Número de Respostas, Média e Desvio Padrão por Valor e Situação Profissional

Teste de Levene para Igualdade de Variâncias						t-teste para igualdade de médias				
						Significância		Intervalo de confiança de 95% da diferença		
	Igualdade de variâncias	F	Sig.	t	df	One-Sided p	Diferença Média	Std. diferença de erro	Inferior	Superior
Sustentabilidade	Assumida	0,291	0,590	0,555	260	0,290	0,063	0,113	-0,160	0,285
	Não assumida			0,559	225,881	0,288	0,063	0,112	-0,159	0,284
Desenvolvimento	Assumida	0,016	0,900	0,128	260	0,449	0,010	0,081	-0,149	0,169
	Não assumida			0,127	216,331	0,449	0,010	0,081	-0,150	0,170
Segurança	Assumida	1,910	0,168	-1,632	260	0,052	-0,115	0,070	-0,254	0,024
	Não assumida			-1,576	194,175	0,058	-0,115	0,073	-0,259	0,029
Remuneração	Assumida	5,360	0,021	-3,120	260	0,001	-0,254	0,081	-0,414	-0,094
	Não assumida			-2,979	185,797	0,002	-0,254	0,085	-0,422	-0,086
Prestígio	Assumida	0,027	0,871	-1,390	260	0,083	-0,148	0,106	-0,357	0,062
	Não assumida			-1,387	219,035	0,083	-0,148	0,107	-0,358	0,062
Flexibilidade	Assumida	2,101	0,148	-2,309	260	0,011	-0,224	0,097	-0,415	-0,033
	Não assumida			-2,253	202,076	0,013	-0,224	0,099	-0,420	-0,028

Tabela 11 - Teste de Levene e T-test por valor no trabalho para a Situação Profissional

4.4.4. Diferenças dos valores no trabalho por Habilitações Académicas

Foi realizado um teste de comparação de médias entre os valores no trabalho e as habilitações, considerando as diferenças entre os respondentes que indicaram ter ou frequentar o nível académico de licenciatura e os que indicaram possuir o nível de mestrado. Desta forma procurou-se testar a hipótese 4 ou seja de que existem diferenças significativas na percepção dos valores no trabalho com base nas habilitações académicas. Esta escolha, foi baseada no facto de serem estes os dois grupos que representam a maior parcela em termos de respostas válidas da amostra.

Ao analisarmos a tabela 13 observamos que no teste de Levene, todas as dimensões apresentam valores superiores a 0,05. Pelo que assumimos igualdade de variâncias para cada dimensão. Seguindo essa linha para o t-test, regista-se que existem cinco dimensões com valores superiores a 0,05. Fazem parte dessas dimensões a Sustentabilidade ($p=0,170$), o Desenvolvimento ($p=0,283$), a Remuneração ($p=0,128$), o Prestígio ($p=0,081$) e a Flexibilidade ($p=0,172$). O que significa que, para estas dimensões não existem diferenças médias das respostas entre os inquiridos com licenciatura e os inquiridos com mestrado.

Contudo, ao analisarmos o valor referente à Segurança no trabalho, verifica-se que apesar de esta seguir as restantes em termos dos resultados no teste de Levene, ou seja, apresenta resultados acima dos 0,05 ($p=0,867$) e assumimos a igualdade de variâncias, no t-test apresenta um valor de significância abaixo dos 0,05 ($p=0,046$), pelo que concluímos que existe uma diferença de médias significativa. Sendo que os participantes que indicam ter/frequentar licenciatura valorizam mais esta dimensão ($M=4,380$; $SD=0,521$) relativamente ao que têm/frequentam mestrado ($M=4,282$; $SD=0,511$). Assim, a hipótese 4 é parcialmente aceite, ou seja, existem diferenças significativas na percepção dos valores no trabalho referentes à segurança no emprego.

	Habilitações Académicas	N	Média	Desvio Padrão
Sustentabilidade	Licenciatura	178	3,671	0,845
	Mestrado	139	3,576	0,936
Desenvolvimento	Licenciatura	178	4,220	0,618
	Mestrado	139	4,180	0,623
Segurança	Licenciatura	178	4,380	0,521
	Mestrado	139	4,282	0,511
Remuneração	Licenciatura	178	4,169	0,636
	Mestrado	139	4,084	0,680
Prestígio	Licenciatura	178	3,593	0,807
	Mestrado	139	3,460	0,864
Flexibilidade	Licenciatura	178	4,284	0,788
	Mestrado	139	4,367	0,763

Tabela 12-Número de Respostas, Média e Desvio Padrão por Valor e Habilitações Académicas

Teste de Levene para Igualdade de Variâncias				t-teste para igualdade de médias			Intervalo de confiança de 95% da diferença			
				Significância						
	Igualdade de variâncias	F	Sig.	t	df	One-Sided p	Diferença Média	Std. diferença de erro	Inferior	Superior
Sustentabilidade	Assumida	1,437	0,231	0,955	315	0,170	0,096	0,100	-0,102	0,293
	Não assumida			0,943	280,831	0,173	0,096	0,102	-0,104	0,296
Desenvolvimento	Assumida	0,225	0,635	0,575	315	0,283	0,040	0,070	-0,098	0,179
	Não assumida			0,574	295,529	0,283	0,040	0,070	-0,098	0,179
Segurança	Assumida	0,028	0,867	1,690	315	0,046	0,099	0,058	-0,016	0,214
	Não assumida			1,694	299,297	0,046	0,099	0,058	-0,016	0,214
Remuneração	Assumida	0,332	0,565	1,140	315	0,128	0,085	0,074	-0,061	0,231
	Não assumida			1,131	286,679	0,130	0,085	0,075	-0,063	0,232
Prestígio	Assumida	0,237	0,626	1,404	315	0,081	0,132	0,094	-0,053	0,318
	Não assumida			1,392	286,383	0,083	0,132	0,095	-0,055	0,319
Flexibilidade	Assumida	0,254	0,615	-0,946	315	0,172	-0,083	0,088	-0,256	0,090
	Não assumida			-0,950	300,928	0,172	-0,083	0,088	-0,256	0,089

Tabela 13 - Teste de Levene e T-test por valor no trabalho para as Habilitações Académicas

4.4.5. Diferenças dos valores no trabalho por experiência profissional

Para comparar as médias de respostas entre os valores no trabalho e a experiência profissional, foram considerados dois grupos, um que não têm experiência profissional e outro grupo que tem entre 1 e 3 anos de experiência profissional. Estes dois grupos foram considerados com base no critério de serem os que apresentam maior percentagem de respostas e porque permite fazer uma comparação com base na experiência em termos profissionais. Neste sentido, procura-se testar a hipótese 5 ou seja, de que existem diferenças significativas na perceção dos valores no trabalho com base na experiência profissional.

Observando a tabela 15, os valores de Sustentabilidade, Desenvolvimento, Segurança e Prestígio, apresentam valores superiores a 0,05 no teste de Levene. Seguindo a linha onde assumimos variâncias iguais, concluímos que no t-test, estas dimensões apresentam valores superiores a 0,05. Assim sendo, conclui-se que não existe uma diferença significativa nas médias entre os inquiridos sem experiência profissional e os que apresentam 1 a 3 anos de experiência.

As dimensões da Remuneração e da Flexibilidade assumem também variâncias iguais. Ao contrário das anteriores, no t-test apresentam valores abaixo dos 0,05. A remuneração ($p=0,029$) e a flexibilidade ($p=0,028$), assim sendo as diferenças são significativas existindo diferença entre médias dos inquiridos. Nas duas dimensões, são os que têm experiência profissional de 1 a 3 anos que mais valorizam a Remuneração ($M=4,123$; $SD=0,606$) e a flexibilidade ($M=4,447$; $SD=0,709$). Os que menos valorizam são os que indicam não ter experiência profissional. Assim, confirma-se parcialmente a hipótese 5.

	Anos de experiência profissional	N	Média	Desvio padrão
Sustentabilidade	Sem experiência profissional	97	3,714	0,864
	Entre 1 e 3 anos	95	3,671	0,821
Desenvolvimento	Sem experiência profissional	97	4,177	0,642
	Entre 1 e 3 anos	95	4,196	0,586
Segurança	Sem experiência profissional	97	4,299	0,620
	Entre 1 e 3 anos	95	4,328	0,519
Remuneração	Sem experiência profissional	97	3,938	0,747
	Entre 1 e 3 anos	95	4,126	0,606
Prestígio	Sem experiência profissional	97	3,500	0,881
	Entre 1 e 3 anos	95	3,700	0,842
Flexibilidade	Sem experiência profissional	97	4,237	0,797
	Entre 1 e 3 anos	95	4,447	0,709

Tabela 14 - Número de Respostas, Média e Desvio Padrão por Valor e Experiência Profissional

		Teste de Levene para Igualdade de Variâncias					t-teste para igualdade de médias			Intervalo de confiança de 95% da diferença	
							Significância				
	Igualdade de variâncias	F	Sig.	t	df	One-Sided p	Diferença Média	Std. diferença de erro	Inferior	Superior	
Sustentabilidade	Assumida	0,543	0,462	0,352	190,000	0,362	0,043	0,122	-0,197	0,283	
	Não assumida			0,353	189,824	0,362	0,043	0,122	-0,197	0,283	
Desenvolvimento	Assumida	0,274	0,602	-0,208	190,000	0,418	-0,018	0,089	-0,194	0,157	
	Não assumida			-0,208	189,104	0,418	-0,018	0,089	-0,193	0,156	
Segurança	Assumida	0,579	0,448	-0,349	190,000	0,364	-0,029	0,083	-0,192	0,134	
	Não assumida			-0,350	185,548	0,363	-0,029	0,082	-0,192	0,134	
Remuneração	Assumida	3,571	0,060	-1,914	190,000	0,029	-0,188	0,098	-0,382	0,006	
	Não assumida			-1,918	183,599	0,028	-0,188	0,098	-0,382	0,005	
Prestígio	Assumida	0,014	0,907	-1,607	190,000	0,055	-0,200	0,124	-0,445	0,045	
	Não assumida			-1,608	189,892	0,055	-0,200	0,124	-0,445	0,045	
Flexibilidade	Assumida	1,846	0,176	-1,929	190,000	0,028	-0,210	0,109	-0,425	0,005	
	Não assumida			-1,932	188,252	0,027	-0,210	0,109	-0,425	0,004	

Tabela 15 - Teste de Levene e T-test por valor no trabalho para a Experiência Profissional

5. Discussão dos Resultados

Neste capítulo e após terminado o processo de recolha e subsequente análise dos dados, é agora possível refletir sobre os resultados desta pesquisa. Ou seja, verificar se este estudo possibilitou responder aos principais objetivos da investigação e testar as hipóteses do estudo.

Dado que o objetivo primordial desta pesquisa consistia em compreender os valores no trabalho por parte dos jovens e em que medida poderiam influenciar a vida profissional futura, conseguimos identificar uma dimensão que engloba um conjunto de valores de maior relevância. Os resultados evidenciaram que os valores mais relevantes para os jovens são a Segurança e a Estabilidade Profissional, tratando-se de um valor de natureza extrínseca. Esta dimensão engloba valores como: ter a garantia de segurança no emprego, possuir um emprego estável com perspectivas de continuidade na empresa, ter um ambiente de trabalho agradável, ter a possibilidade de ser promovido, ter um sentimento de bem-estar na empresa e de que a empresa se preocupa com os trabalhadores, possuir a oportunidade de progredir na carreira e ser reconhecido pelo trabalho.

Existem também cinco valores que se destacam por apresentarem as médias de resposta mais elevadas. O valor com maior média de valorização foi “Sentimento de bem-estar na empresa e preocupação com os trabalhadores” e o segundo valor com média mais elevada foi “Ter um ambiente de trabalho agradável”. Os dois estão enquadrados na dimensão anteriormente mencionada. De seguida, o valor de natureza extrínseca com média mais elevada foi “A empresa permite perfeitamente equilibrar a vida pessoal com a vida profissional”. Por último, os valores “Ser reconhecido pelo meu trabalho”, que também se enquadra na dimensão referida anteriormente, e o valor de natureza intrínseca “Faço um trabalho que me providencia realização pessoal” obtiveram os valores seguintes de acordo com a importância atribuída.

Relativamente ao propósito de confirmar se existiam diferenças nas perceções dos valores no trabalho quando comparados homens e mulheres, a análise identificou que apenas a Remuneração não apresenta diferenças significativas nas perceções de homens e mulheres. Todas as outras dimensões apresentam diferenças significativas nos valores médios encontrados revelando semelhanças com as conclusões obtidas no estudo de Pew Research Center (2013). Das seis dimensões analisadas, cinco confirmam a hipótese onde o género feminino valoriza mais os valores do trabalho comparativamente aos homens. Na Sustentabilidade, Desenvolvimento, Segurança, Prestígio e Flexibilidade existe uma diferença significativa de médias, onde o género feminino apresenta médias mais elevadas, ou seja, valoriza mais estes valores no trabalho. Posto isto, é possível concluir que a hipótese 1 se confirma.

No que diz respeito às comparações por grupos etários, devido ao desequilíbrio na distribuição do número de respostas entre os diferentes grupos etários na amostra, os resultados não alcançaram as antecipações, resultando na ausência de resultados relevantes para a amostra. Pelo que se considera a hipótese 2 rejeitada, por não terem sido verificadas diferenças significativas no que diz respeito à diferença de médias das respostas do grupo dos 18 aos 29 anos, comparativamente com o grupo dos inquiridos maiores de 29 anos.

Outro objetivo da investigação consistia em confirmar se existiam diferenças significativas entre a percepção dos valores no trabalho quando comparados trabalhadores e estudantes. Quando analisadas as respostas constatou-se que são os inquiridos empregados que mais valorizam as dimensões da Flexibilidade e da Remuneração em comparação com os estudantes. Relativamente às restantes dimensões, não existe uma diferença significativa nas médias, pelo que não se verificam que existem diferenças significativas na percepção dos valores da Sustentabilidade, Desenvolvimento, Segurança e o Prestígio. Os resultados permitem concluir que existem duas dimensões onde se denota uma diferença significativa na média das respostas entre estudantes e trabalhadores, que são os valores referentes à flexibilidade e à remuneração. Com isto, conclui-se que a hipótese 3, está parcialmente confirmada, uma vez que existiram valores com diferenças entre trabalhadores e estudantes e valores que não apresentaram diferenças significativas.

Os resultados indicaram que a dimensão da Segurança no trabalho, é a mais valorizada pelos inquiridos que estão a frequentar ou que possuem o grau de licenciatura e é menos valorizada pelos que frequentam ou possuem o grau de mestrado. Assim, assumiu-se que a hipótese 4 é parcialmente aceite, uma vez que existem diferenças significativas na percepção dos valores de trabalho, referentes à segurança no emprego.

Observou-se ainda que os inquiridos com experiência profissional entre 1 e 3 anos dão uma valorização maior à dimensão da Flexibilidade e à dimensão da Remuneração, comparativamente aos que não têm experiência profissional. Denotando-se aqui uma coerência nas respostas uma vez que as mesmas dimensões são mais valorizadas por grupos com características muito semelhantes, como é o caso dos estudantes e dos trabalhadores. Neste sentido, confirma-se a hipótese 5, uma vez que existem diferenças significativas na percepção dos valores no trabalho com base na experiência profissional.

Os resultados da análise de correlações permitiram ainda concluir que, todas as dimensões estão correlacionadas. Embora algumas correlações apresentem ser fracas, é evidente a existência de algum grau de correlação. A dimensão do Desenvolvimento demonstra correlações fortes com as dimensões da Sustentabilidade e a Segurança. Já as correlações dos fatores demográficos com as dimensões das variáveis, demonstram que a Situação profissional apresenta correlações com a Dimensão da Segurança,

Flexibilidade e Remuneração. Já as habilitações acadêmicas correlacionam-se com a Segurança e, por último, a experiência profissional, correlaciona-se positivamente com a Remuneração.

Pode ainda observar-se, uma notável preocupação por parte dos inquiridos, em relação aos valores de sustentabilidade. Mais de 85% dos participantes atribuiu importância, muita importância ou extrema importância a cada valor associado à sustentabilidade. Refletindo um elevado grau de relevância atribuído à sustentabilidade empresarial.

6. Considerações Finais

Neste capítulo final, serão expostas as conclusões fundamentais da pesquisa, com destaque para aquelas que se relacionam diretamente com a questão central da investigação. Perceber os valores que são considerados relevantes pelos jovens na futura carreira profissional. Em seguida, serão examinadas as limitações da pesquisa e apresentadas algumas sugestões para investigações futuras.

6.1. Principais conclusões do estudo

Com a presente pesquisa foi possível responder à pergunta principal da investigação: Quais são os valores considerados mais relevantes pelos jovens na sua futura carreira profissional? Conclui-se que a dimensão com maior importância para os jovens é o valor da Segurança e Estabilidade Profissional, ou seja, os valores mais relevantes para os jovens são valores de natureza extrínseca.

Variadas conclusões podem ser retiradas da resposta obtida para o objetivo principal da investigação. Entre elas a crença de que os jovens dão importância a empregos onde se sintam seguros em relação à sua posição, devido à instabilidade sentida nos empregos, ou seja, onde não haja a necessidade constante de preocupação com a possibilidade de perder o emprego. Atribuem maior relevância ao valor estabilidade, ou seja, a empregos estáveis onde existam boas perspectivas de permanência a longo prazo. Em essência, eles valorizam a estabilidade no emprego, o que lhes proporciona segurança e a confiança de que estão a desenvolver carreiras profissionais sólidas (Ferreira, 2017). Aliado a esta questão, denota-se uma preocupação em visualizar no seu emprego, um caminho claro para o desenvolvimento de capacidades. O desejo da oportunidade de serem promovidos a cargos mais altos na hierarquia da empresa, adquirindo mais responsabilidades Napitupulo *et al*/ (2016). Esse tipo de recompensa e outras são valorizadas uma vez que demonstram que o seu trabalho é apreciado e que, de certa forma, estão a contribuir para o sucesso da empresa Ghaffari *et al*/(2017).

Em simultâneo, conclui-se também que os jovens atribuem relevância ao facto de puderem vir a trabalhar num local onde se sintam confortáveis. Isto pode incluir aspetos como o relacionamento com os colegas, boas relações interpessoais e clima de respeito e colaboração. Procuram sentir-se satisfeitos e felizes com o seu trabalho e valorizam as empresas que se preocupam com o bem-estar e o tratamento justo dos seus funcionários (Ribeiro & Santana, 2015).

Os cinco valores que se destacam nos resultados obtidos, realçam que os jovens valorizam a flexibilidade e o suporte necessário para conciliar as suas obrigações e interesses fora do trabalho, com as suas responsabilidades no ambiente profissional, tratando-se estes de valores de natureza extrínseca. Reforçam ainda, a importância de desempenhar uma função profissional que permita obter um sentimento de realização e satisfação ao nível pessoal. Ou seja, procuram empregos nos quais possam encontrar um significado pessoal e a sensação de propósito, onde exista a conexão do trabalho que realizam com o seu próprio bem-estar e sentido de propósito na vida. Este último valor, é o único da vertente dos valores de natureza intrínseca que recebe maior importância por parte dos jovens (Deal & Key, 1988).

Ainda de natureza intrínseca, evidencia-se uma notável ênfase no valor da sustentabilidade, denotando uma preocupação significativa por parte dos jovens em relação a valores sustentáveis. Esta perceção pode ser explicada pelo facto de os jovens serem mais abertos a mudanças e serem mais orientados para o futuro. Muitas iniciativas de sustentabilidade requerem uma predisposição para aceitar mudanças, o que faz com que os jovens trabalhadores, estejam mais abertos a considerar novas ideias e abordar mudanças relacionadas à sustentabilidade ambiental (Roberts *et al.*,2006).

Com base nas conclusões alcançadas em relação aos principais objetivos, observa-se que os valores de carácter extrínseco têm uma relevância superior para os jovens.

A diferença demonstrada nos resultados obtidos onde o género feminino atribui maior valorização à Sustentabilidade, Desenvolvimento, Segurança, Prestígio e Flexibilidade, pode relacionar-se com fatores sociais e culturais. As mulheres frequentemente priorizam estes valores devido a normas que enfatizam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A flexibilidade, por exemplo um trabalho híbrido, permite que haja equidade de géneros e promove o empoderamento das mulheres no local de trabalho, para além de permitir conciliar responsabilidade familiares com o trabalho. Este tipo de aspetos permite que alcancem o sucesso profissional, sejam mais eficientes e produtivas, contribuindo para o sucesso das organizações (Tsipursky, 2023).

Os resultados indicaram que os inquiridos empregados valorizam mais a flexibilidade e a remuneração no trabalho do que os estudantes, o que pode ser alvo de diversas interpretações. Acredita-se que a experiência no mercado de trabalho lhes permitiu reconhecer a importância dessas dimensões, especialmente quando a falta de flexibilidade ou uma remuneração inadequada, afetam negativamente a satisfação no trabalho. Além disso, as necessidades financeiras imediatas dos empregados, podem tornar a remuneração adequada uma prioridade, à medida que progredem, as suas prioridades pessoais mudam e procuram obter estabilidade financeira e um equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Por fim, o conhecimento prático sobre as condições do mercado de trabalho na sua área, leva os empregados a

valorizar mais a flexibilidade e a remuneração, pois compreendem que esses elementos são escassos ou altamente valorizados no mercado de trabalho. Ao contrário do estudo de Krahn e Galambos (2014), os inquiridos empregados, valorizam mais os valores extrínsecos, não existindo uma maior valorização dos valores intrínsecos comparativamente com os estudantes.

Por outro lado, a diferença na valorização da segurança no trabalho entre os inquiridos com licenciatura e os com mestrado, pode ser motivada pela fase de vida em que os questionados com licenciatura se encontram, uma vez que estão no início da sua carreira e não possuem segurança material, podem valorizar mais a segurança no emprego devido a preocupações com a estabilidade profissional (Johnson *et al.*, 2012).. Por outro lado, os inquiridos com mestrado, mais experientes, podem estar mais focados em outros aspetos do trabalho.

A flexibilidade ser mais valorizada por inquiridos com mais experiência profissional, pode indicar que a vivência no mercado de trabalho, tornou os inquiridos com experiência profissional mais conscientes das demandas e expectativas profissionais. Considerando que as funções no trabalho e a família são fundamentais na vida humana, e que as responsabilidades dos trabalhadores estão a tornar-se mais exigentes, suscita uma valorização de empregos flexíveis que sejam benéficos tanto para a vida familiar quanto profissional (Hayman, 2009; Chambel, 2015). Além disso, a remuneração pode ganhar destaque para os que possuem experiência, uma vez que podem ter associado o trabalho a uma compensação justa.

É fundamental ressaltar que as preferências individuais desempenham um papel significativo na formação das motivações e justificações que sustentam as conclusões alcançadas.

Estes resultados e conclusões, proporcionam um conhecimento mais alargado dos valores que revestem maior relevância para os jovens quando perspetivam a sua carreira futura. Além disso, servem como orientação para as empresas identificarem os valores essenciais que devem assegurar aos seus colaboradores, com o intuito de atrair ou reter jovens profissionais. Em suma, para as organizações garantirem maior eficácia das suas práticas e políticas é necessário o conhecimento dos valores relacionados com o trabalho, ou seja, como os diferentes grupos (idade, experiência, habilitações literárias) diferem em termos de valores e atitudes em relação ao trabalho. Conhecer a relação entre variáveis demográficas e os valores das gerações mais jovens pode orientar melhor as organizações nas suas práticas e políticas.

6.2. Limitações do estudo

Ao longo desta investigação foram identificadas algumas limitações que podem introduzir potencialmente algumas limitações na interpretação dos resultados obtidos.

Uma das limitações a considerar é o tamanho da amostra utilizada. Embora tenha permitido uma análise estatisticamente consistente, uma amostra maior poderia ter proporcionado resultados mais robustos.

Além disso, uma maior diversidade na faixa etária dos participantes teria enriquecido a pesquisa e possibilitado um maior equilíbrio no tamanho das subamostras consideradas.

Outra limitação está relacionada com a extensão do questionário utilizado. Na tentativa de contruir um questionário simples e coerente, houve uma restrição no número de questões incluídas. Essa limitação no número de questões pode ter afetado a profundidade das conclusões e resultados alcançados neste estudo.

Apesar das limitações identificadas, os resultados obtidos indiciam um potencial promissor para futuras investigações, uma vez que conseguiram satisfazer os objetivos da investigação.

6.3. Indicações para Investigações Futuras

Apesar das limitações previamente apresentadas, é oportuno conduzir pesquisas similares, de maneira a validar ou contestar os resultados obtidos neste estudo. Esta investigação pode servir como uma base sólida para futuras pesquisas, incorporando mais variáveis na análise.

Mesmo tendo sido utilizada uma abordagem quantitativa nesta pesquisa, a opção por uma abordagem qualitativa poderá fornecer *insights* valiosos, particularmente na compreensão das razões subjacentes à atribuição de importância a valores específicos.

Aprimorar a representatividade da amostra em termos de parâmetros sociodemográficos poderá contribuir para o estabelecimento de comparações e análises correlacionais mais abrangentes.

Ao concluir este estudo, é esperado que os resultados e as contribuições desta pesquisa forneçam um aprofundamento da compreensão dos valores considerados essenciais para os jovens profissionais.

7. Referências

Adiguzel, O., Eksili, N., & Batur, H. Z. (2014). Generation's Changing Side And The Newly Arisen Work Style After Y- Generation: Mobile Collars. p. 176.

Albornoz, S. (1988). O que é trabalho. p. p. 23.

Andrade, T., Hoch, R. E., & Fossá, M. I. (2012). As interações entre valores relativos ao trabalho e gênero segundo a visão dos gerentes de uma organização bancária. pp. 170-194.

Argandoña, A. (2003). Fostering Values in Organizations. p. 16.

Baedagi, M. P., Arteché, A. X., & Silva, N. L. (2005). Projetos sociais com adolescentes em situação de risco: discutindo o trabalho e a orientação profissional como estratégias de intervenção.

Bahadori, M., Ghasemi, M., Hasanpoor, E., Hosseini, S., & Alimohammadzadeh, K. (2021). The influence of ethical leadership on the organizational commitment in fire organizations. Obtido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOES-04-2020-0043/full/html#sec002>

Balieiro, S., & Borges, L. (2015). SATISFAÇÃO NO TRABALHO. Obtido de https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_165.pdf

Bazzarela, E., Venturin, J., Bravim, S., & Canal, F. (2019). INCENTIVOS E BENEFÍCIOS COMO FATORES MOTIVACIONAIS PARA UMA INDÚSTRIA FRIGORÍFICA DE CASTELO-ES. Obtido de <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2019/11/incentivos-e-beneficios-como-fatores-motivacionais-para-uma-industria-frigorifica-de-castelo-es.pdf>

Bejtkovský, J. (2016). The Current Generations The Baby Boomers, X, Y and Z in the Context of Human Capital Management of the 21st Century in Selected Corporations in the Czech Republic. pp. 25-45.

Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. Journal Of Competitiveness,. pp. 90-106.

Bendassolli, P. F. (2012). RECONHECIMENTO NO TRABALHO: PERSPECTIVAS E QUESTÕES CONTEMPORÂNEAS. Obtido de <https://www.scielo.br/j/pe/a/yPXV5GCcFNTfX7sMRNTMBXh/?format=pdf&lang=pt>

Berkut, S. B. (2014). Working with Generations X and Y in Generation Z Period: Management of different Generations in business life. Mediterranean Journal of Social. pp. 218-229.

Bridges, T. (2015). 5 Ways the Workplace needs to Change to get the most out of Generation Z.

Campbell, W., Campbell, S., Twenge, J., & Siedor, L. (2015). Generational differences are real and useful. p. 324.

Carvalho, A. V. (1993). Administração de Recursos Humanos.

- Cavadas, F. S. (2014). Valores e Satisfação no trabalho: que relação ? pp. 39-41.
- Cavadas, F. S. (2014). Valores e Satisfação no Trabalho: que relação?
- Center, P. R. (2013). What Men, Women Value in a Job. On Pay Gap, Millennial Women Near Parity - For Now.
- Chambel, M., & Ribeiro, M. (2014). A relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento.
- Chen, H. (2010). Advertising and Generational Identity: A Theoretical Model. pp. 132-140.
- Deal, T. E., & Key, M. K. (1988). Corporate Celebration: Play, Purpose, and Profit at Work.
- Duffy, R. D. (2010). Spirituality, religion, and work values. *Journal of Psychology and Theology*, pp. 52-61.
- Erez, M. (1999). *Applied Psychology: An International Review*.
- Ferreira, V. S. (2017). Os jovens perante o (des)emprego, o trabalho e o futuro nos anos de austeridade. pp. 39-70.
- Francoeur, V., Boiral, O., Paille, P., & Yuriev, A. (2019). The Measurement of Green Workplace Behaviors: A Systematic Review. pp. 23-37.
- Freire, J. (2000). Atitudes face ao emprego, trabalho e tempo livre: os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa.
- Froese, F. J. (2011). Work values of the next generation of business leaders in Shanghai, Tokyo, and Seoul. pp. 301-312.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1997). *Experiencing Work: Values, Attitudes and Moods*. pp. 359-393.
- Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. pp. 92-99.
- Gibbons, W., & Lohnes, P. (1965). Shifts in adolescents' vocational values. pp. 248-252.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2009). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition.
- Hajdu, G., & Endre, S. (2018). Are the work values of the younger generations changing?
- Half, R. (2015). *Generation Z: Five Surprising Insights*.
- Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangements: exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R., & Capwell, D. (1957). Job attitudes: Review of research and opinion.

Hillebrandt, I., & Ivens, B. (2013). Measuring Employer Brands: An Examination of the Factor Structure, Scale Reliability and Validity . pp. 10-16.

Hillebrandt, I., & Ivens, B. (2013). Measuring Employer Brands: An Examination of the Factor Structure, Scale Reliability and Validity.

Hirose, I., & Olson, J. (2015). The Oxford Handbook of Value Theory.

Howe, N., & Stauss, W. (1992). Generations: The history of America's future, 1584 to 2069.

J. F. Kinzl, H. K. (2004). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists . pp. 210-214.

Johnson, M. K., Sage, R., & Mortimer, J. (2012). Work Values, Early Career Difficulties, and the U.S. Economic Recession. pp. 5-20.

Jokisaari, M., & Nurmi, J. (2005). Company matters: goal-related social capital in the transition to working life. pp. 413-428.

Kamau, J. N., Njau, M., & Wanyagi, J. (2014). FACTORS INFLUENCING WORK ATTITUDE AMONG 'Y' GENERATION (A CASE OF AFRICA NAZARENE UNIVERSITY).

Krahn, H., & Galambos, N. (2014). Work values and beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y. pp. 92-112.

Kuron, L., Lyons, S., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). Millennials' work values: differences across the school to work transition. pp. 992 - 1004.

Kurz, R. (1997). A origem destrutiva do capitalismo: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar. pp. 3-5.

Lyons, S. (2003). An Exploration of generational values in life and at work.

Lyons, S. (2003). An Exploration of Generational Values in Life and at Work.

Lyons, S., Higgins, C., & Duxbury, L. (2009). Work Values: development of a new 3- dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. pp. 996-999.

Lyons, S., Ng, E., & Schweitzer, L. (2012). Generational career shift: millennials and the changing nature of careers in Canada. pp. 64-85.

MacDonald, G., & Leary, M. (2005). Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. pp. 202-223.

Maio, T. L. (2016). A FELICIDADE NO TRABALHO: O impacto na gestão das organizações, 2-3. Obtido de https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15221/1/ISG_Tiago_Leite_Maio.pdf

Martins, É. B., & Gabriel, K. (2012). A IMPORTANCIA DA ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Obtido de <http://www.bibliotecadigital.funvicpinda.org.br:8080/jspui/bitstream/123456789/89/1/MartinsGabriel.pdf>

Marôco, J. (2014). Análise Estatística com o SPSS Statistics (6a Edição), Report Number.

Marx, K. (1867). O capital: crítica da economia política.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. pp. 370-396.

McDonald, P. K. (2017). How 'flexible' are careers in the anticipated life course of young people? Obtido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726717699053>

Merck. (1 de Julho de 2022). Os millennials portugueses querem um futuro mais sustentável; já a geração Z prefere que seja mais equitativo e inclusivo . Obtido de Merck: <https://www.merckgroup.com/pt-pt/news/merck-survey-o-futuro-que-os-millennials-e-a-geracao-z-da-europa-querem-2022-07-04.html>

Middlemiss, N. (2015). Why Gen Z will change the way you lead .

Mutoko, M. (2012). Managing younger workers.

Napitupulu, S., Riani, A., Sawitri, H., & Harsono, M. (2016). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. pp. 276-289.

O'Connor, P. (2020). Why is it so difficult to reduce gender inequality in male-dominated higher educational organizations? A feminist institutional perspective. p. 5.

Pant, S., & Jain, V. (2012). Navigating Generation Y for effective mobile marketing in India: A conceptual framework.

Perrone, L., & Vickers, M. (2003). Life after graduation as a 'very uncomfortable world':an Australian case study. pp. 69-78.

Pinto, P. C. (2009). Bem-estar no trabalho: um estudo com assistentes sociais . pp. 4-12.

Pordata. (2023). Alunos matriculados no ensino superior: total e por nível de formação. Obtido de Estatísticas sobre Portugal e Europa: <https://www.pordata.pt/portugal/alunos+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+nivel+de+formacao-1023>

Quintão, E. d. (2020). Modalidades de Organização do Trabalho: Flexibilidade Espaço-Tempo para o Equilíbrio Trabalho-Família. Obtido de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FS6G3o2JalEJ:https://sigarra.up.pt/fep/en/pub_geral.show_file%3Fpi_doc_id%3D262994+&cd=2&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt&client=safari

Rebelo, A. C. (2019). Flexibilidade do horário de trabalho e satisfação com o emprego: uma modelização simultânea. Obtido de <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/5863/1/DissertMestradoAnaCristinaFerreiraRebelo2020.pdf>

Revelo. (2020). As gerações no mercado de trabalho. p. 3.

Ribeiro, L. A., & Santana, L. C. (2015). Qualidade de vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. pp. 76-92.

Roberts, B., Viechtbauer, W., & Walton, K. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: a meta-analysis of longitudinal studies. pp. 3-24.

Rowe, R., & Snizek, W. (1995). Gender Differences in Work Values: Perpetuating the myth. pp. 217-219.
Schawbel, D. (2014). Gen Z Employees.

Silveira, R. d. (2005). Estabilidade no emprego: possível, urgente, revolucionária. Obtido de <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/16476/000699514.pdf?sequence=1>

Simão, M. Z. (2014). SISTEMA DE INCENTIVOS E O MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE NA PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES. Obtido de <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/3363/1/DissertMestradoMarinaZitaAguiarSimao2015.pdf>
Spector, P. E. (1985). Job Satisfaction Survey.

Tchaicovsky, F., & Elizur, D. (2000). Diferenças de gênero em valores no trabalho e motivação para realização. p. 7.

Terra, L. S. (2009). Estabilidade no emprego: em busca da dignidade. Obtido de http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_TerraLS_1.pdf

Tsipursky, G. (2023). Women's Day: The Vital Importance Of Allowing Women To Have A Flexible Hybrid Schedule. Obtido de <https://www.forbes.com/sites/glebtsipursky/2023/03/08/womens-day-the-vital-importance-of-allowing-women-to-have-a-flexible-hybrid-schedule/>

Twenge, J. M. (2017). iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood—and What That Means for the Rest of Us.
Ueda, Y., & Ohzono, Y. (2013). Differences in Work Values by Gender, Marital Status, and Generation: An Analysis of Data Collected from Working Persons. pp. 28-41.

Wiernik, B., Ones, D., & Dilchert, S. (2012). Age and environmental sustainability: a meta-analysis. pp. 828-829.

Zemke, R., Filipczak, B., & Raines, C. (1999). Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace.