



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

O papel moderador da idade na perceção de
cumprimento do contrato psicológico, *work engagement*
e satisfação geral com a vida:
Estudo no Setor Público Português

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

Ângela Andreia Vieira Gonçalves

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

ABRIL 2024



CATOLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

O papel moderador da idade na perceção de cumprimento do contrato psicológico, *work engagement* e satisfação geral com a vida:
Estudo no Setor Público Português

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

Ângela Andreia Vieira Gonçalves

Sob a Orientação da Prof.^a Doutora **Sílvia Pereira
Lopes**

Agradecimentos

A concretização deste objetivo pessoal a que me propus alcançar, em muito se deve ao apoio incondicional de algumas pessoas a quem quero expressar o meu carinho e agradecimento.

Começo por agradecer aos que estiveram, estão e estarão sempre ao meu lado para me ajudar e dar todo o apoio que necessito, a minha família. Eles são o meu porto de abrigo, as palavras que me consolam, a alma e os gestos que me aquecem o coração.

Ao Hugo, pelo companheirismo, pela paciência, pelo apoio incondicional em cada passo do caminho! Ao meu filho João, por ser o melhor de mim e porque o amo acima de qualquer ser neste mundo. Ao nosso bebê, a maior surpresa ao longo deste último ano. À minha mãe, por me ensinar a nunca desistir e por ser um exemplo de luta e superação. À minha irmã Silvana, que tanto admiro pela garra, perseverança, inteligência e sentido de humor.

À minha orientadora, Professora Sílvia Lopes, que foi especialmente importante, pois a sua dedicação e profissionalismo fizeram com que mantivesse o foco e este resultado fosse possível. Agradeço-lhe todo o apoio e motivação e pela sua disponibilidade e acompanhamento ao longo de todas as fases de elaboração deste projeto.

A vocês e a Deus, agradeço de coração!

Resumo

O presente estudo tem como objetivo testar a relação entre o cumprimento do contrato psicológico, o *work engagement* e a satisfação geral com a vida dos profissionais do setor público português. Adicionalmente, pretende-se verificar se existem diferenças nas variáveis em estudo em função da faixa etária. O presente estudo utilizou um desenho de pesquisa transversal de natureza quantitativa e uma amostragem não probabilística. A amostra foi constituída por 218 indivíduos, trabalhadores em organizações públicas portuguesas de diferentes setores. Os resultados obtidos permitem identificar que tanto a perceção de cumprimento do contrato psicológico, como o *work engagement* parecem variar em função da idade. Na perceção de cumprimento do contrato psicológico, foram encontrados níveis mais elevados no grupo etário dos mais jovens e mais baixos no grupo etário dos mais velhos. Quanto ao *work engagement*, os resultados indicam que são as pessoas com mais idade, as que apresentam maior *engagement* relativamente ao seu trabalho. Os resultados do estudo apontam também para a existência de uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre o cumprimento do contrato psicológico, o *work engagement* e a satisfação geral com a vida, o que nos indica que quanto maior a perceção do cumprimento do contrato psicológico, mais *engagement* no trabalho e mais satisfação geral com a vida. O mesmo se verifica com a variável *work engagement*, quanto mais *engagement* mais satisfação geral com a vida. As implicações destes resultados serão discutidas e as limitações do estudo são apresentadas.

Palavras-chave: cumprimento do contrato psicológico, *work engagement*, satisfação geral com a vida, idade, faixa etária.

Abstract

The aim of this study is to test the relationship between compliance with the psychological contract, *work engagement* and general satisfaction with life among professionals in the portuguese public sector. In addition, it is intended to verify whether there are differences in the variables under study according to age group. This study used a quantitative cross-sectional research design and non-probability sampling. The sample consisted of 218 individuals working in portuguese public organizations from different sectors. The results show that both the perception of fulfillment of the psychological contract and *work engagement* seem to vary according to age. In terms of perceived fulfillment of the psychological contract, higher levels were found in the younger age group and lower levels in the older age group. As for *work engagement*, the results indicate that it is older people who are more *engaged* with their work. The results of the study also point to the existence of a positive and statistically significant correlation between fulfillment of the psychological contract, *work engagement* and general satisfaction with life, which indicates that the greater the perception of fulfillment of the psychological contract, the more *engagement* at work and the more general satisfaction with life. The same is true of the *work engagement* variable: the more *engagement*, the more overall life satisfaction.

Keywords: fulfillment of the psychological contract, work engagement, general satisfaction with life, age, age group.

Índice

Introdução	9
Revisão de Literatura	12
Contrato Psicológico	12
Tipos de Contrato Psicológico	15
Cumprimento vs. Incumprimento	16
<i>Work Engagement</i>	19
Satisfação Geral com a Vida	25
Idade	27
Serviço Público	29
Relação entre variáveis	32
Cumprimento do Contrato Psicológico e <i>Work Engagement</i>	32
Cumprimento do Contrato Psicológico e Satisfação Geral com a Vida	32
<i>Work Engagement</i> e a Satisfação Geral com a Vida	33
Cumprimento do Contrato Psicológico e a Idade	33
<i>Work Engagement</i> e a Idade	33
Satisfação Geral com a Vida e a Idade	34
Método	35
Objetivos e Hipóteses	35
Desenho do Estudo	36
Modelo Concetual	37
Amostra / Participantes	37
Instrumentos	41
Questionário Sociodemográfico	41
Cumprimento do Contrato Psicológico	41

<i>Work Engagement</i>	42
Satisfação Geral com a Vida	43
Grupos Etários	43
Resultados	44
Análises Descritivas	44
Teste de Hipóteses	47
Discussão	50
Limitações e Estudos Futuros	56
Contribuições Teóricas e Práticas	58
Referências	60
Anexos	72

Índice de Tabelas

Tabela 1: Percepção de cumprimento e incumprimento do contrato psicológico.	19
Tabela 2: Caracterização sociodemográfica da amostra (n = 218).....	39
Tabela 3: Análises descritivas das variáveis em estudo.....	44
Tabela 4: Correlações entre as variáveis demográficas e as variáveis de estudo	46
Tabela 5: Análise de variâncias entre grupos etários	49

Índice de Figuras

Figura 1: Modelo conceptual do estudo	37
Figura 2: Coeficientes de correlação para o modelo proposto com o cumprimento do contrato psicológico como variável independente.....	49

Introdução

Apesar de inicialmente as relações de trabalho poderem encontrar-se associadas ao contrato formal entre trabalhador e empregador, esta relação é, no entanto, mais complexa quando se consideram as expectativas ou crenças que o trabalhador cria relativamente à organização à qual pertence, ou seja, o contrato psicológico (Li et al. 2021; Rousseau, 1990). São este conjunto de expectativas, não escritas, que se esperam ver cumpridas.

Contudo, devido ao clima de constante mudança, as organizações de gestão pública, têm vindo a implementar diferentes práticas de controlo da despesa pública, nomeadamente a limitação na progressão na carreira, refletindo-se numa estagnação do salário dos funcionários, o que implica uma discrepância entre os incentivos prometidos e os recebidos, podendo conduzir à perceção de incumprimento do contrato psicológico.

Na sua generalidade, os funcionários tendem a desenvolver sentimentos, que podem conduzir a uma ampla variedade de atitudes e comportamentos negativos como o aumento da intenção de saída, uma diminuição do compromisso organizacional, do desempenho, do envolvimento e do bem-estar dos trabalhadores (Menegon & Casado, 2012; Sousa et al., 2022).

Contudo, o contrato psicológico é uma construção subjetiva e a compreensão das alterações organizacionais depende da perspetiva do trabalhador e da forma como o mesmo interpreta esse incumprimento, sendo que os resultados negativos podem não ser verificados se os trabalhadores perceberem que este incumprimento não é devido a uma verdadeira intensão da organização, mas a circunstâncias externas à mesma (e.g., alterações económicas) (Chambel & Fortuna, 2015).

A perceção de cumprimento do contrato psicológico é também um construto muito relacionado com envolvimento para o desempenho de uma determinada função –

o *work engagement* (Kahn, 1990). Este, por sua vez, consiste na junção de conceitos que incluem o envolvimento, dedicação e empenho, que atuam na esfera emocional e racional e que influenciam diretamente, a vontade do colaborador em progredir, aprender e apresentar resultados (Teles, 2017). Vários autores têm reconhecido que o *work engagement* depende de um contrato psicológico claro entre colaborador e empregador e que o cumprimento do mesmo pode ter efeitos positivos no *engagement* no trabalho dos funcionários (Bakker, 2014).

Relativamente à idade, estatísticas têm demonstrado que a idade média da força de trabalho tem vindo a aumentar, o que revela um evidente envelhecimento da força de trabalho ativa em todo o mundo, o mesmo acontece na Administração Pública Portuguesa (Madureira, 2020).

Tendo em conta esta realidade, o presente estudo tem como objetivo verificar se a perceção de cumprimento do contrato psicológico encontrada estará relacionada com o nível de *work engagement* na vida dos profissionais do setor público português, e mais amplamente na sua satisfação pela vida de uma forma global. Adicionalmente, pretende-se verificar se existem diferenças nas variáveis em estudo em função da faixa etária.

Posto isto, foram desenvolvidas as seguintes questões de investigação:

- Será que existe uma relação positiva entre o Cumprimento do Contrato Psicológico, o *Work Engagement* e a Satisfação Geral com a Vida?
- E será que a perceção de Cumprimento do Contrato psicológico, o *Work Engagement* e a Satisfação Geral com a Vida diferem consoante a faixa etária em que o indivíduo se inclui?

O estudo das relações entre as variáveis suprarreferidas terá contribuições tanto do ponto vista teórico como do ponto vista empírico. Em primeiro lugar, que seja do conhecimento da autora, ainda não existe nenhum estudo que tenha analisado em

simultâneo a relação entre o Cumprimento do Contrato Psicológico, o *Work Engagement* e a Satisfação Geral com a Vida dos trabalhadores da Administração Pública Portuguesa. Como tal, a presente investigação contribuirá para a literatura na medida em que irá fornecer evidências empíricas que permitirão suportar o defendido teoricamente.

Em segundo lugar, embora estudos anteriores pareçam sugerir a idade como uma variável importante para o Cumprimento do Contrato Psicológico, o *Work Engagement* e a Satisfação Geral com a Vida (e.g., Garbin et al., 2019; Gouveia et al., 2009; Kraak et al., 2018; Lub et al., 2016; Meyer e Allen, 2002; Santos, 2019; Sousa et al., 2022; Vos et al., 2003), ainda não foi verificado o papel desta variável nos trabalhadores do Estado. Desta forma, a presente investigação irá contribuir para literatura e para a construção de conhecimento neste sentido. Esta análise também será importante do ponto vista prático na medida em que fornecerá evidências para uma gestão adequada no domínio da Psicologia do Trabalho e das Organizações e de Recursos Humanos, consoante a faixa etária em que o colaborador se situa.

O presente trabalho encontra-se estruturado em quatro partes. Na primeira parte deste trabalho são apresentados os vários constructos numa revisão de literatura, incluindo o estado da arte do que já foi investigado; seguidamente descreve-se a metodologia utilizada na concretização da investigação. Numa terceira parte descrevem-se os resultados obtidos e, por fim, procede-se à discussão dos resultados e à elaboração das principais conclusões a serem retiradas com esta investigação.

Revisão de Literatura

Contrato Psicológico

A relação contratual é um elemento fundamental no processo relacional entre as pessoas e as organizações (Santos et al., 2018). Apesar de numa primeira abordagem se associar a relação de emprego ao contrato formal, isto é, ao vínculo legal contratualizado que une e regula ambas as partes (trabalhador e empregador) através de direitos e deveres mútuos, esta torna-se mais complexa ao considerar as restantes variáveis que a constituem. Assim, além da existência do contrato formal de trabalho, a relação entre estas partes sugere a existência de outros princípios e expectativas implícitos e subjetivos, que vão para além do que está escrito formalmente - o Contrato Psicológico (Castanheira & Caetano, 1999; Cullinane & Dundon, 2006; Guaderrama et al., 2017).

Pode-se afirmar que a literatura sobre o contrato psicológico se expandiu principalmente devido à influência de Rousseau (1989, 1990). No entanto, o conceito já havia sido estudado em trabalhos anteriores sobre teoria da troca social cuja principal norma é a reciprocidade (Guaderrama et al., 2017; Sousa et al., 2022).

O termo contrato psicológico surge então inicialmente nos anos 60 aquando dos estudos de Chris Argyris, o primeiro investigador a utilizar e a dar importância ao conceito (Costa & Correia, 2022; Eichler et al., 2019). O autor descreve-o como uma perceção implícita, mas ambígua do entendimento entre trabalhador e empregador, que proporciona um consentimento e a troca de recursos específicos (e.g., salário justo, segurança) e imediatos entre as duas partes, que suplantam as necessidades de ambos (Menegon & Casado, 2012). Esta visão anterior ilustra o ponto em que as relações de trabalho são moldadas tanto por uma troca social quanto económica (Cullinane & Dundon, 2006).

Apesar do termo contrato psicológico ter sido evidenciado por Argyris (1960 citado em Costa & Correia, 2022), a preocupação metodológica que é marcante nas contribuições de outros autores, como Levinson e Schein foi fundamental para o amadurecimento teórico do construto (Costa & Correia, 2022).

Assim, segundo Levinson et al. (1962) o contrato psicológico corresponde a expectativas mútuas das quais as partes no relacionamento podem não estar conscientes, mas que, no entanto, regulam essa relação (Menegon & Casado, 2012). Para Schein (1965), cuja definição não se distancia muito da desenvolvida por Levinson e colaboradores (1962), o autor realça a correspondência entre as expectativas do trabalhador e do empregador. A correspondência dessas expectativas e o seu cumprimento são os aspetos fundamentais para alcançar resultados positivos, como satisfação, envolvimento, compromisso e desempenho (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008). Nesta definição, as expectativas são entendidas como o conjunto de direitos, privilégios e obrigações entre o colaborador e a organização.

No entanto, só a partir de 1989, o conceito de contrato psicológico passa a integrar desenvolvimentos substanciais com o artigo “*Psychological and Implied Contracts in Organizations*”, de Denise Rousseau. Definindo o contrato psicológico como o conjunto de crenças individuais acerca das obrigações mútuas, no contexto da relação entre trabalhador e empregador. Este é um contrato não escrito, dinâmico, individual e, por isso, de carácter subjetivo, com uma dimensão cognitiva, que condiciona o envolvimento do trabalhador com a organização e envolve as duas partes embora estas possam ter crenças diferentes (Dwiyanti et al., 2019; Leiria et al., 2006; Raeder, 2018; Rousseau, 1989; Rousseau, 1990). O contrato psicológico permite, assim, tanto ao trabalhador como ao empregador, preencher os espaços deixados em branco pelo contrato formal de trabalho (Rousseau, 1990). Neste âmbito atribui ao

capital psicológico duas importantes condicionantes, e que não podem ser descuradas na sua análise: a promessa percebida e a reciprocidade percebida. A promessa não tem de estar escrita, mas percebida e entendida pelo trabalhador. Das promessas percebidas desenvolvem-se as obrigações recíprocas percebidas (Rousseau, 1989).

Numa perspetiva mais recente, Guaderrama e colaboradores (2017), referem que o contrato psicológico é uma variável chave para entender as atitudes das pessoas em relação ao trabalho, bem como o seu comportamento e bem-estar. O contrato psicológico apesar de subjetivo e constituído por crenças individuais indiretamente moldadas pela organização, é percecionado pelo trabalhador como sendo real. Esta construção implica termos, condições e obrigações de um contrato baseado em elementos de confiança, significado, relacionamento e expectativas sobre benefícios futuros (Guaderrama et al., 2017). Por sua vez, para Li et al. (2021), o contrato psicológico consiste na compreensão que a pessoa cria dos conteúdos e condições de troca recíproca entre ele e os outros. Sendo este contrato frequentemente usado para representar a qualidade das relações de troca social dentro de uma organização (Li et al., 2021).

Apesar da literatura não apresentar um entendimento claro quanto à definição do conceito de contrato psicológico há, porém, um consenso generalizado entre autores quanto a três das suas principais características: subjetividade, reciprocidade e mutualidade (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008).

No que respeita à formação do contrato psicológico, segundo o proposto por Rousseau (2001), este começa a ser formado ainda antes do primeiro contacto com o empregador, isto significa que, mesmo antes de qualquer experiência profissional os indivíduos desenvolvem crenças sobre a relação de emprego e o que esta poderá vir a proporcionar. Desta forma, um contrato psicológico inicia-se através da construção

gradual de um esquema mental que tem por base vários fatores (individuais, organizacionais e contextuais) que afetam a interpretação das informações relativas às organizações e relações de emprego (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008). Este mapa mental é composto por uma organização cognitiva, ou seja, elementos que foram desenvolvidos com base em experiências passadas do colaborador (Rousseau, 2001). Além das experiências passadas o impacto de outros fatores individuais (e.g., idade, género, habilitações académicas), e de fatores organizacionais (e.g., integração, salário, função desempenhada) devem ser considerados (Eichler et al, 2018). Conforme proposto por Guest (2004), os fatores contextuais (e.g., legislação, condições económicas, políticas sociais e de emprego do país e/ou região em que a organização se desenvolve) devem igualmente ser considerados com relevante importância, pois eles permitem uma melhor compreensão do desenvolvimento do contrato psicológico (Ferreira et al., 2023).

Pode ainda afirmar-se que o contrato psicológico não é de natureza estática, mas antes dinâmico, estando em constante desenvolvimento com o decorrer da relação de emprego, embora haja uma tendência a tornar-se relativamente estável e mais resistente à mudança com o passar o tempo (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008)

Tipos de Contrato Psicológico

Tendo em conta a individualidade e unicidade de cada contrato psicológico, este pode assumir diversas formas. Para Rousseau (1990), existem três tipos de contratos psicológicos, nomeadamente, o relacional, transaccional e balanceado. Os contratos relacionais caracterizam-se por um acordo mútuo de longa duração, baseado na confiança, sendo o mais valorizado pelos trabalhadores e pelas organizações devido à sua natureza subjetiva e duradoura (Rousseau, 1990, 2001). De acordo com a autora, as

obrigações do indivíduo, por um lado, incluem lealdade à organização, elevados níveis de envolvimento no trabalho e identificação com os valores organizacionais. Por outro lado, é dever da organização oferecer oportunidades de progressão na carreira, dar estabilidade e segurança e remunerar o desempenho dos trabalhadores de forma justa (Rousseau, 1990; 2001). Assim, é expectável que as práticas de diversidade etária influenciem positivamente o desenvolvimento de um contrato psicológico relacional (Sousa, et al, 2022). Este tipo de contrato contrasta com o contrato psicológico transaccional, que pode ser definido como tangível, específico e com grande enfoque nas trocas económicas e de curto prazo, sem grande envolvimento mútuo. Neste tipo de contrato associa-se a troca de trabalho por recompensas extrínsecas (e.g., salário, progressão de carreira) (Leiria et al., 2006; Rousseau, 1990, 2001).

Como resultado da conjugação das características de ambos, os contratos balanceados apresentam, à semelhança dos transaccionais, compensações em função do desempenho, sendo baseados, como os relacionais, na confiança e lealdade e caracterizados por elevados índices de compromisso afetivo/ emocional e envolvimento do trabalhador. Neste tipo de contrato é procurado, em simultâneo, o sucesso da organização e o desenvolvimento dos seus colaboradores (Castanheira & Caetano, 1999; Leiria et al., 2006; Rousseau, 2001).

Cumprimento vs. Incumprimento

A essência do contrato psicológico consiste não só na perceção das obrigações mútuas, mas também na perceção do quanto essas obrigações estão ou não a ser cumpridas. A avaliação do cumprimento do contrato psicológico desperta reacções emocionais e comportamentais, condicionando a atitude dos intervenientes e as suas

expectativas mediante as obrigações futuras (Guaderrama et al., 2017; Montes et al., 2015).

Baseado na percepção de reciprocidade, propõe-se que, independentemente do conteúdo do contrato psicológico, o mesmo deve ser percebido tanto pelas partes (trabalhador e empregador), como mútuo e justo, sendo estas características associadas à percepção de cumprimento do contrato psicológico (Almeida, 2016; Montes et al., 2015).

Quando ocorre incumprimento, além das expectativas, também as obrigações deixam de ser percebidas como cumpridas e o trabalhador sente que o seu contributo não está a ser justamente retribuído (Montes et al., 2015). Assim, quando o mesmo percebe que a relação com a organização não está equilibrada, tende a procurar uma forma para repor a percepção de justiça, reduzindo o seu contributo em diferentes níveis (Almeida, 2016).

Neste sentido, os autores Morrison e Robinson (1997) criaram um dos modelos mais proveitosos para compreender o processo através do qual a violação do contrato psicológico ocorre. Os autores referem a existência de um processo de comparação em que o trabalhador considera os seus próprios contributos e verifica se houve reciprocidade por parte da organização. Este processo de comparação é subjetivo e imperfeito, sendo influenciado por um enviesamento cognitivo, pelas características pessoais e pela natureza da relação. Introduzindo aqui a distinção entre rutura e violação do contrato psicológico. Embora estes dois conceitos se mostrem muito semelhantes, apresentam diferenças significativas para a compreensão da percepção que o trabalhador realiza mediante algumas situações (Morrison & Robinson, 1997). Desta forma, considera-se uma rutura do contrato psicológico quando uma das partes considera que a outra não está a cumprir com uma ou mais obrigações inerentes ao contrato psicológico

de modo ajustado àquilo com que ele próprio contribuiu para a organização, existindo, por isso, uma percepção de desequilíbrio na relação. Esta percepção pode, ou não, anteceder ou conduzir à violação do contrato psicológico, sendo esta última entendida como uma falha intencional no cumprimento das obrigações. Mais do que a percepção (processo cognitivo) de incumprimento, a violação é um estado afetivo ou emocional negativo, que se traduz frequentemente em sentimentos de raiva, frustração, desilusão, injustiça, ressentimento e desconfiança que surgem após a percepção de que o contrato psicológico não foi cumprido (Montes et al., 2015; Robinson & Morrison, 1997).

A rutura e / ou violação do contrato psicológico está suscetível de acontecer em todos os contratos que se estabelecem. Pode até não acontecer de uma forma consciente e intencional, mas a sua percepção traz consequências para a relação entre trabalhador e organização (Rousseau, 2001).

A avaliação que é feita do contrato psicológico é, então, associada a diferentes comportamentos assumindo-se que a percepção do seu cumprimento é um importante antecedente de vários resultados relacionados com o trabalho como a diminuição da intenção de saída, o aumento do compromisso e envolvimento organizacional, dos comportamentos de cidadania organizacional e do bem-estar dos trabalhadores (Sousa et al., 2022). Por outro lado, a percepção de incumprimento pode traduz-se em implicações negativas nas atitudes dos trabalhadores, nas quais se incluem a intenção de abandono da organização, baixos níveis de satisfação, falta de confiança, comportamentos negligentes, diminuição compromisso organizacional e do envolvimento no trabalho (*work engagement*) (Costa & Correia, 2022).

Estes resultados consideram o impacto do incumprimento por rutura e violação, apontando, no entanto, para que na segunda situação, estas consequências se façam sentir com mais intensidade, sendo o seu efeito mais nefasto (Almeida, 2016).

Tendo por base a literatura, na Tabela 1 apresentam-se os principais conceitos associados ao cumprimento e incumprimento do contrato psicológico.

Tabela 1

Percepção de cumprimento e incumprimento do contrato psicológico.

Variável	Definição
Cumprimento do contrato psicológico	Percepção por parte dos colaboradores que as suas expectativas estão a ser cumpridas e o seu contributo está a ser retribuído de forma justa.
Rutura do contrato psicológico	Percepção de incumprimento por uma das partes (colaborador ou organização) relativamente a uma ou várias das expectativas e obrigações incluídas no contrato psicológico, existindo, por isso, uma percepção de desequilíbrio na relação.
Violação do contrato psicológico	Estado emocional negativo, traduzindo-se em sentimentos de raia, injustiça, ressentimento e desconfiança que surgem após a percepção de falha intencional no cumprimento das obrigações.

Fonte: (elaboração própria)

Work Engagement

O recente interesse académico no conceito de *work engagement* está relacionado com a emergência da Psicologia Positiva, que compreende a origem do construto segundo duas conceções: a importância do capital humano e a ligação psicológica das pessoas com as organizações na qual se encontram inseridas (Schaufeli, 2013). Embora o interesse pelo *work engagement* seja bastante recente, há uma grande variedade de conceitos ou definições para o construto.

Kahn (1990) foi o primeiro autor a definir o *work engagement* pela primeira vez, descrevendo-o como o envolvimento cognitivo, emocional e físico que os colaboradores

demonstram ao desempenhar as suas funções, contribuindo para melhorar os seus resultados e desempenho (Kahn, 1990). Na sua abordagem, o aspeto cognitivo encontra-se associado às expectativas dos colaboradores face aos líderes e ao ambiente de trabalho (e.g., relacionamentos interpessoais, estilo de gestão e normas sociais) que fazem com que os indivíduos se sintam capazes de se envolverem no trabalho. O aspeto emocional refere-se à atitude positiva ou negativa dos colaboradores face à organização e aos líderes. Por último, a disponibilidade física traduz-se no esforço físico dedicado ao desempenho das suas funções (Chanana & Sangeeta, 2020; Kahn, 1990).

O modelo de Kahn (1990) foi posteriormente testado por May et al. (2004), que concluíram com os seus resultados que o *work engagement* se encontra positivamente relacionado com o significado, a segurança e a disponibilidade das condições psicológicas. Já, Saks (2006), refere-se ao *work engagement* como uma abordagem multidimensional, considerando a existência de um conjunto de antecedentes que o predizem (e.g., características do trabalho, recompensas e reconhecimento, suporte organizacional percebido, suporte percebido pelo líder, perceções de justiça distributiva). Segundo o autor, o *work engagement*, conduz a comportamentos psicossociais positivos (satisfação no trabalho, compromisso com a organização e redução do turnover). Os antecedentes do seu modelo são considerados recursos que quando são recebidos pelos colaboradores, os mesmos respondem com níveis de *engagement* mais elevados. O termo “recurso” refere-se a um conceito psicológico amplo que abrange um conjunto diversificado de objetos e condições que ajudam a atingir os objetivos. De acordo com Saks (2006), os funcionários sentem-se obrigados a empenhar-se nas suas funções como forma de retribuir os recursos que recebem da organização e a quantidade de recursos cognitivos, emocionais e físicos que um

indivíduo está preparado para dedicar no desempenho de sua função depende dos recursos económicos e socio-emocionais recebidos pela organização.

Para Bakker et al., (2011), o *work engagement* é um conceito motivacional pois os colaboradores sentem-se forçados a atingir uma meta desafiadora. O *engagement* reflete a energia pessoal que os colaboradores depositam no seu trabalho, ou seja, colaboradores *engaged* (envolvidos) são enérgicos e aplicam essa mesma energia no seu trabalho diário.

Embora o conceito de *work engagement* tenha várias aceções, a definição desenvolvida por Schaufeli (2002; 2017; 2018) é a mais frequentemente utilizada na literatura científica. O autor refere-se ao *work engagement* como “um estado de espírito positivo e satisfatório em relação ao trabalho que se caracteriza pelo vigor, dedicação e absorção” (Schaufeli, 2018). O vigor refere-se a níveis elevados de energia e resiliência mental no trabalho, persistência mesmo perante dificuldades, apresentando resistência à fadiga e vontade de investir no mesmo. A dedicação refere-se ao forte envolvimento no trabalho, sentido de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Somente esta dimensão se refere a processos afetivos e cognitivos que podem ocorrer também quando a pessoa não está a desempenhar as suas tarefas, mas quando pensa nelas fora do horário de trabalho ou quando fala do seu trabalho a outras pessoas. Por último, a dimensão absorção caracteriza-se pela total concentração e envolvimento no trabalho, em que o indivíduo sente que o tempo passa rápido e evidencia dificuldades em se separar da sua atividade profissional, pois encontra-se positivamente imerso na mesma. (Schaufeli, 2018). De acordo com Schaufeli (2018), um colaborador empenhado trabalha com maior afincamento (vigor), envolve-se com as tarefas (dedicação) e encontra-se positivamente absorvido (absorção) pelo seu trabalho.

Investigações recentes concluíram que o *engagement* no trabalho é caracterizado como uma conduta por parte dos colaboradores de uma organização, que lhes permite dar o seu melhor e trabalhar com empenho, encontrando-se comprometidos com os objetivos e valores da organização a que pertencem (Chanana & Sangeeta, 2020). É considerado um conceito que envolve a identificação de uma pessoa com o seu trabalho, podendo ser classificado como um estado positivo que reúne sentimentos de inspiração, bem-estar e prazer pela atividade profissional, com o envolvimento intenso da mesma nas suas atividades e responsabilidades no que respeita ao trabalho (Costa, 2021).

Por si só, o conceito de *engagement* no trabalho reporta a uma experiência positiva e é apresentado na literatura como relevante a vários níveis (Schaufeli, 2018). O construto é considerado como um importante indicador de bem-estar ocupacional quer para os colaboradores quer para as organizações (Hansen et al., 2018; Schaufeli, 2018). Vários estudos sugerem que o *engagement* no trabalho se encontra diretamente ligado à melhoria da saúde física e mental, melhoria da qualidade de vida no trabalho e ao bem-estar geral, diminuindo por consequência, os problemas de saúde profissionais como depressão, ansiedade, distúrbios do sono e *burnout* (Ospina & Meneghel, 2016; Schaufeli, 2018).

Desta forma, os colaboradores *engaged* tendem a ser mais felizes, saudáveis, motivados, realizados, produtivos, preocupados com o desempenho geral e por isso permitem a transferência do seu *engagement* para os colegas de modo a melhorar o desempenho da equipa (Santoro et al., 2020). Quando o colaborador se sente *engaged* no ambiente de trabalho, os comportamentos organizacionais positivos são estimulados, assim como a sua criatividade, capacidade de inovação e de adaptação, permitindo à organização a atingir os seus objetivos, executar a sua estratégia e a gerar resultados com conseqüente aumento de lucro, cooperando assim para o êxito da mesma (Chanana

& Sangeeta, 2020; Schaufeli, 2018). Neste sentido convém compreender que o *work engagement* é inicialmente um construto individual com um papel fundamental no desenvolvimento das pessoas e no seu bem-estar, mas com forte impacto nos resultados das organizações (Saks, 2006).

Shahid (2019) sugere como condutores do *engagement*: uma cultura de trabalho positiva, uma liderança inspiradora, um trabalho com significado, o desenvolvimento profissional, o sentimento de autonomia e o reconhecimento. O autor sugere também que colaboradores *engaged* estão satisfeitos, tanto no trabalho quanto nas suas vidas pessoais.

À semelhança de outros construtos subjetivos no trabalho, o *work engagement* depende de múltiplos fatores. Diversos estudos centrados nas diferenças individuais, indicam que os recursos pessoais são bons preditores de *engagement* no trabalho. Também referem que o mesmo, não é constante ao longo do tempo, é tido como um conceito relativo já que podem surgir flutuações diárias na experiência de *engagement*, pois cada indivíduo percebe de forma dispar o ambiente à sua volta, variando de pessoa para pessoa a forma como essas informações são recebidas (Sonntag, 2017).

Relativamente à idade, poucos são os estudos que se têm voltado para a sua relação com o *engagement*, contudo, segundo Salas-Vallina e Alegre (2017), enquanto que uma parte os trabalhadores mais velhos poderiam estar menos *engaged* em virtude da proximidade à reforma, por outro lado, contam com segurança no emprego e um nível remuneratório mais elevado, o que os torna mais *engaged* em relação aos trabalhadores mais jovens. No estudo de Borges e colaboradores (2017), ao investigar a relação entre o *engagement*, a idade dos participantes e os anos de experiência profissional, os mesmos evidenciam que a faixa etária velha apresenta níveis mais elevados. Tal resultado indica que estes profissionais ainda têm muito para contribuir no

meio laboral, uma vez que os trabalhadores mais velhos veem as suas experiências emocionais positivas perdurarem por mais tempo em comparação com os colegas mais jovens, sendo mais propensos ao otimismo como estratégia de regulação (Ng & Feldman, 2010). Apesar da força física e motora se apresentar diminuída com a idade, para os trabalhadores mais velhos, os motivos intrínsecos e de realização são mais significativos e importantes, tornando-os, portanto, mais *engaged* relativamente ao trabalho (Kooij et al., 2011). No entanto, mais recentemente Garbin et al., (2019) evidenciou nos seus estudos que tanto os trabalhadores mais jovens, quanto os mais velhos apresentaram níveis elevados de *engagement*. Sendo os profissionais com idades compreendidas entre 30 e 40 anos aqueles que apresentaram menores índices de *engagement*.

Diferenças relacionadas com o género foram também encontradas, embora em alguns desses estudos os resultados sejam contraditórios. Num estudo realizado por Salanova e Schaufeli (2004) com uma amostra de 13 diferentes países diferentes, nos quais se incluiu Portugal, foram encontrados níveis ligeiramente superiores nos homens, embora os autores esclareçam que as diferenças são pequenas e de pouca relevância prática. Por sua vez, Mauno et al., (2007) com um estudo realizado na Finlândia, encontraram resultados opostos aos anteriores, evidenciando que as mulheres apresentam níveis de *engagement* ligeiramente superiores comparativamente aos homens. Contudo, estudos mais recentes, não encontraram diferenças significativas nos níveis de *engagement* por género, evidenciando que os fatores culturais provavelmente interferem nos resultados encontrados (Perugini & Waisman, 2018). Desta forma, verifica-se que os níveis de *work engagement* diferem entre países. Segundo Schaufeli (2018), os níveis mais baixos encontram-se no Sul da Europa, sendo Portugal, um dos países referenciados. De acordo com o autor, nos países onde os trabalhadores se

encontram menos *engaged*, as pessoas também se sentem igualmente menos satisfeitas com os seus empregos e menos felizes.

Satisfação Geral com a Vida

O conceito de satisfação com a vida é considerado como um dos indicadores globais de bem-estar (Diener et al., 1985) que, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), faz parte do conceito de saúde.

Segundo Diener et al. (1985), a satisfação com a vida refere-se à avaliação global da pessoa sobre a sua vida. Esta avaliação resulta da comparação que os indivíduos fazem das circunstâncias das suas vidas com um padrão, que eles próprios percecionam e consideram apropriado.

A satisfação com a vida pode ainda ser definida como o nível de satisfação que é percebido pela pessoa quando pensa sobre as várias áreas da sua vida ou sobre a sua vida de forma geral (Reppold et al., 2019). Trata-se, portanto, de uma avaliação que é subjetiva e envolve uma ponderação sobre o nível de entusiasmo/prazer ou descontentamento/sofrimento que o indivíduo tem ou sente quando pensa na sua vida (Muratori et al., 2015; Reppold et al., 2019).

No mesmo sentido, Deméter e Rad (2020) referem que a satisfação com a vida é representada pela forma como as pessoas expressam as suas expectativas subjetivas e perceções sobre a sua própria vida. Por outras palavras, pode ser representada por ações de julgamento cognitivo em relação à vida de uma pessoa em geral.

De acordo com diversos autores a satisfação com a vida corresponde ao componente cognitivo do bem-estar subjetivo que se focaliza nos próprios julgamentos da pessoa (Antaramian, 2017; Oliveira et al., 2017; Reppold et al., 2019). O bem-estar subjetivo pode ser entendido na medida em como as pessoas avaliam as suas próprias

vidas, reconhecendo-se que neste ato as mesmas avaliam as condições de forma diferenciada, dependendo das suas expectativas, valores e experiências prévias (Gouveia et al., 2009). No mesmo sentido, Diener et al., (2009) refere-se ao bem-estar subjetivo como sendo uma apreciação que as pessoas fazem da sua própria vida e inclui uma dimensão de avaliação cognitiva (julgamento da satisfação geral com a vida em múltiplos domínios) e uma dimensão afetiva/emocional (a frequência de emoções agradáveis ou desagradáveis sobre a vida), refletindo assim reações distintas a experiências gerais do passado e a acontecimentos do momento.

O bem-estar é assim é um conceito abrangente dinâmico e multidimensional, que inclui a saúde física dos indivíduos e o seu estado psicológico (Sonntag, 2015), que por sua vez, pode ser influenciado por uma variedade de fatores sociodemográficos (e.g., idade), individuais (e.g., traços de personalidade, suporte social) e pelos diferentes contextos em que uma pessoa desempenha os seus papéis de vida.

A satisfação com a vida tem sido associada a muitos resultados positivos. Estudos anteriores revelam que indivíduos com elevada satisfação com a vida tendem a ter relacionamentos sociais mais positivos, recebem mais apoio social, percebem mais sucesso ocupacional em comparação com aqueles com baixa satisfação com a vida (Sousa et al., 2022). Níveis elevados de satisfação com a vida estão também associados a melhor desempenho no trabalho, maior satisfação com a carreira, níveis mais elevados de *work engagement*, maior compromisso e menor intenção de *turnover* (Antaramian, 2017; Erdogan et al., 2012). Este construto está também relacionado com a saúde e a longevidade. Níveis mais altos de satisfação com a vida estão associados a uma melhor saúde física geral e a menos problemas de saúde a longo prazo (Antaramian, 2017; Xu & Roberts, 2010).

No que se refere à avaliação dos componentes afetivos, poucas tentativas foram efetuadas para construir medidas psicometricamente fiéis e válidas de satisfação geral com a vida. Foi Diener e seus colaboradores (1985) quem desenvolveram a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS) para responder à necessidade de uma escala com múltiplos itens para medir a satisfação com a vida enquanto processo cognitivo e emocional. A sua aplicação ocorre frequentemente em conjunto com a avaliação dos afetos positivos e negativos percebidos pelo sujeito, considerados os componentes emocionais do bem-estar subjetivo. Este é considerado o principal instrumento usado internacionalmente para avaliar o construto (Reppold et al., 2019).

Idade

De acordo com a definição apresentada no dicionário português, a idade pode ser entendida como o número de anos de uma pessoa, desde o seu nascimento até ao momento atual; a duração de uma vida; as fases da vida caracterizadas por uma gradação particular do vigor ou ainda intervalo de tempo que divide a vida de alguém (Porto Editora, 2023).

Todas as pessoas possuem um tempo limitado de vida e sofrem mudanças com o passar do tempo (Cancela, 2007). Frequentemente se fala em envelhecimento como um estado, por norma classificado como terceira idade ou mesmo quarta idade. No entanto o envelhecimento não é um estado, nem simplesmente um efeito do tempo, pois o tempo não mede diretamente as mudanças que cada pessoa experimenta (Cancela, 2007). Pode-se afirmar que o envelhecimento é um processo multidimensional, sendo, portanto, difícil encontrar uma única definição. No entanto sabe-se que se trata de um processo de degradação progressiva e diferencial em que é impossível datar o seu início, pois de acordo com o nível no qual se situa (biológico, psicológico ou sociológico) a

sua velocidade varia de pessoa para pessoa. Podemos desta forma referir que as pessoas envelhecem de formas distintas, e que a idade é uma variável em constante mudança (Cancela, 2007; Lange et al., 2021).

Contudo, em contexto organizacional, a distinção entre trabalhadores mais jovens e mais velhos é frequentemente baseada na idade cronológica da pessoa. Embora o ponto corte não seja consensual, segundo Lange et al., (2006), pode-se afirmar que o termo “trabalhador jovem” se refere a pessoas com menos de 35 anos de idade, os “trabalhadores de meia-idade” têm “entre 36 e 50 anos e os “trabalhadores mais velhos”, têm “mais de 50 anos de idade (Lange et al., 2006).

Tendo em conta o atual cenário mundial, a idade média dos trabalhadores no mercado de trabalho tem vindo a aumentar. O mesmo acontece na Administração Pública Portuguesa, onde se verifica uma queda acentuada de trabalhadores jovens e um aumento no número de trabalhadores com idade acima dos 55 anos, demonstrando um evidente envelhecimento da força de trabalho ativa do Estado (Madureira, 2020). Não se consegue saber com exatidão em que fase do envelhecimento, as mudanças na relação de emprego irão trazer consequências para o trabalho, sabe-se sim que com a passagem para a reforma cada vez mais tardia, encontram-se a exercer funções pessoas mais velhas, o que se traduz em um aumento dos problemas associados à idade que por sua vez podem afetar o trabalho (Ng & Feldman, 2009).

De acordo com diversos estudos, a idade cronológica da pessoa tem uma relação negativa com as oportunidades no mercado de trabalho, podendo estar associada a estereótipos e discriminação relacionados com a mesma, que se refletem em menos valorização dos trabalhadores mais velhos e diminuição dos esforços para investir no seu futuro relativamente ao desenvolvimento de carreira (Lange et al., 2021; Truxillo et al., 2015). Também conforme os indivíduos envelhecem os incentivos que levam os

trabalhadores a exercer as suas funções vão-se alterando (Kraak et al., 2018). De salientar ainda que em diversas organizações existem atitudes negativas em relação à flexibilidade, motivação para a aprendizagem ou formação e bem-estar dos trabalhadores mais velhos (Basílio, 2019; Shore et al., 2003).

Estas ideias estereotipadas poderão ter impacto nos níveis atuais de desempenho e podem contribuir também para um aumento da sensação de insegurança no trabalho, níveis diferenciados de satisfação e um menor envolvimento com o trabalho (Kraak et al., 2018; Sabino et al., 2022).

Serviço Público

A Administração Pública pode ser entendida mediante um duplo sentido: no sentido orgânico e material. No que se refere ao sentido orgânico, a Administração Pública consiste no sistema de órgãos, serviços e agentes do Estado e de outras entidades públicas que visam a satisfação das necessidades coletivas. No sentido material, consiste na própria atividade desenvolvida nas entidades anteriormente citadas. Considerando o seu sentido orgânico, é possível distinguir na Administração Pública três grupos de entidades: A Administração direta do Estado que engloba todos os órgãos, serviços e agentes integrados na pessoa coletiva Estado e que, de modo direto e imediato desenvolvem a sua atividade com o propósito da satisfação das necessidades coletivas (e.g., Exército Português, Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil, Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, Guarda Nacional Republicana, Polícia de Segurança Pública, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Direção Geral dos Assuntos Europeus, Inspeção Geral, Diplomática Consular, Comissão Nacional da UNESCO, Inspeção Geral de Finanças, Polícia Judiciária). A Administração indireta do Estado integra as entidades públicas, distintas da pessoa coletiva “Estado”, dotadas de

personalidade jurídica e autonomia administrativa e financeira (e.g., Instituto Nacional de Estatística, Instituto de Emprego e Formação Profissional, Universidades e Hospitais Públicos). Por último, a Administração autónoma, que se trata de entidades com interesses próprios das pessoas que as constituem e que definem autonomamente e com independência a sua orientação e atividade (e.g., Autarquias Locais [Municípios, Juntas de Freguesia], Associações Públicas [Ordens dos Profissionais], Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira) (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público [DGAEP], 2023; Fernandes, 2021).

À Administração Pública associa-se a expressão “função pública”, que diz respeito ao conjunto de trabalhadores que exercem a sua atividade ao abrigo de uma relação jurídica com um regime específico. Num sentido restrito, a função pública abrange apenas aqueles que estiverem vinculados através de uma relação de emprego e que participem no exercício das suas atividades ligadas de forma direta e imediata às funções do Estado (Fernandes, 2021).

O trabalho em funções públicas pode ser prestado mediante vínculo de emprego público, nomeação, comissão de serviço ou contrato de prestação de serviços nos termos definidos na lei do trabalho na função pública (LTFP). Entende-se como “vínculo de emprego público” aquele pelo qual uma pessoa singular presta a sua atividade a um empregador público de forma subordinada e mediante uma remuneração. Atualmente, a relação jurídica de emprego público reveste as seguintes modalidades: contrato de trabalho em funções públicas (por tempo indeterminado, a termo resolutivo certo ou incerto), nomeação (definitiva ou transitória), comissão de serviço (tempo determinado) e prestação de serviço (tarefa e avença) (Fernandes, 2021).

No que diz respeito ao horário de trabalho, tal como no setor privado, este corresponde à determinação das horas de início e de termo do período normal de

trabalho diário, ou dos respetivos limites e dos períodos de descanso. No regime de trabalho em funções públicas estão definidas as seguintes modalidades de horário: horário flexível, horário rígido, horário desfasado, jornada contínua, meia jornada e trabalho por turnos. Contudo, podem ser criados outros regimes especiais de horários, nomeadamente para as carreiras especiais. Poderá ainda haver isenção de horário de trabalho, sendo esta regra orientada para os titulares de cargos dirigentes e chefes de equipas multidisciplinares, podendo ocorrer também mediante acordo entre trabalhador e empregador, desde que tal esteja previsto num regime especial ou no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público [DGAEP], 2023).

Segundo os dados divulgados pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), o setor público conta com um total de 742.260 postos de trabalho registados a 31 de dezembro de 2022, assinalando um aumento de 8.364 postos de trabalho, relativamente a 31 de dezembro de 2021 (DGAEP, 2023; Pordata, 2023).

Tendo em conta as análises estatísticas disponíveis, o sector da Administração Pública representa atualmente 7,2 % da população total ativa, da qual 61,2% são mulheres. No entanto, verificou-se uma queda acentuada no número de trabalhadores com idades compreendidas entre os 25 e 34 anos de idade, e inversamente, houve um aumento no número de trabalhadores nos escalões etários mais elevados (acima dos 55 anos), sendo que a idade média dos trabalhadores públicos, encontra-se nos 47 anos de idade, sendo mais elevada do que a registada no setor privado, que é de 44 anos. Esta análise reflete essencialmente o reduzido número de novas admissões na Administração Pública e um evidente envelhecimento da mesma (Fernandes, 2021; Madureira, 2020).

Segundo Madureira (2020) as privatizações, a reestruturação da Administração Pública, o declínio do emprego público e dos salários, têm vindo a contribuir fortemente

para a desmotivação e diminuição do envolvimento dos trabalhadores. De acordo com Rakowska, et al., (2014) estudos empíricos realizados por alguns autores mostram que por norma os níveis de satisfação dos funcionários do setor público são mais baixos do que o dos funcionários do setor privado.

De salientar ainda, que apesar de existirem numerosas publicações sobre o *work engagement*, o contrato psicológico e a satisfação escritas nos últimos anos, porém, quando estes conceitos são cruzados com o setor público estes resultados diminuem significativamente, sendo, portanto, relevante este estudo nesse sentido (Oliveira, 2020).

Relação entre variáveis

Cumprimento do Contrato Psicológico e Work Engagement

Vários autores têm reconhecido que o *work engagement* depende de um contrato psicológico claro entre colaborador e empregador e que o cumprimento do mesmo pode ter efeitos positivos no *engagement* no trabalho dos funcionários (Bakker, 2014; Costa & Correia, 2022; Sousa et al., 2022).

Cumprimento do Contrato Psicológico e Satisfação Geral com a Vida

Segundo a literatura, existe uma relação positiva entre o cumprimento do contrato psicológico e a satisfação com o trabalho. Ao considerar que as experiências vividas no contexto de trabalho contribuem de forma relevante para a satisfação e bem-estar individual refletindo-se num estado de satisfação que se manifesta na vida em geral. Esta associação indica-nos que existe uma relação positiva entre o cumprimento do contrato psicológico e a satisfação geral com a vida (Gouveia et al., 2009; Sousa et al., 2022).

Work Engagement e a Satisfação Geral com a Vida

Vários estudos sugerem que o *engagement* no trabalho é um indicador de bem-estar, pressupondo a existência de uma relação positiva entre este e a satisfação com a vida, pois colaboradores *engaged* estão satisfeitos, tanto no trabalho quanto nas suas vidas pessoais (Ospina & Meneghel, 2016; Schaufeli, 2018; Shahid, 2019).

Cumprimento do Contrato Psicológico e a Idade

Estudos revelam que conforme a idade avança a relação entre o trabalhador e a entidade patronal, na maior parte dos casos é mais forte, refletindo-se numa alteração do contrato psicológico existente. Autores como Rousseau (2001) e Kraak et al., (2018) comprovam que os trabalhadores mais velhos têm um contrato psicológico mais estável e menos suscetível à quebra do que os trabalhadores mais novos. Indivíduos nascidos em gerações distintas têm experiências e circunstâncias diferentes sobre determinada fase da sua vida, ou seja, definem diferentes expectativas para a sua vida e o seu trabalho (Lub et al., 2016). De Vos et al., (2003) nos seus estudos também referem que os trabalhadores mais jovens muitas vezes entram no mercado de trabalho com altas expectativas relativamente às promessas implícitas, mas à medida que se adaptam à organização, estas expectativas tendem a baixar de acordo com a realidade.

Work Engagement e a Idade

Existem poucos estudos que referenciem a relação entre o *work engagement*, e a idade. Contudo Salas-Vallina e Alegre (2017), referem que enquanto que uma parte os trabalhadores mais velhos poderiam estar menos *engaged* em virtude da proximidade à reforma, por outro lado, contam com segurança no emprego e um nível remuneratório mais elevado, o que os torna mais *engaged* em relação aos trabalhadores mais jovens.

No mesmo sentido, Borges e colaboradores (2017) nos seus estudos evidenciam que as faixas etárias dos velhos apresentam níveis mais elevados, uma vez que segundo Ng e Feldman (2010) os trabalhadores mais velhos veem as suas experiências emocionais positivas perdurarem por mais tempo em comparação com o grupo etário dos mais jovens, sendo mais propensos ao otimismo como estratégia de regulação. Ainda na mesma perspetiva, Kooij et al., (2011), indicam-nos que apesar do declínio da força motora, com o avançar da idade, os trabalhadores mais velhos são motivados por fatores intrínsecos e de realização que são mais significativos e importantes para os mesmos, tornando-os, portanto, mais *engaged* relativamente ao trabalho. No entanto, mais recentemente Garbin et al., (2019) evidenciou nos seus estudos que tanto os trabalhadores mais jovens, quanto os mais velhos apresentaram níveis elevados de *engagement*, sendo os profissionais com idades compreendidas entre 30 e 40 anos aqueles que apresentaram menores índices de *engagement*.

Satisfação Geral com a Vida e a Idade

De acordo com a literatura, existe uma correlação positiva entre as variáveis, desta forma, a satisfação com a vida tende a aumentar à medida que as pessoas se tornam mais velhas porque se tornam mais sábias e mais instruídas, começando a fazer uma avaliação mais positiva da sua vida à medida que envelhecem (Santos, 2019).

Método

Objetivos e Hipóteses

Com base na revisão de literatura abordada e tratando-se de um estudo correlacional, a presente investigação pretende analisar as relações entre a perceção do cumprimento do contrato psicológico, o *work engagement* e a satisfação com a vida em profissionais do serviço público português testando o papel moderador da idade.

Desta forma, os objetivos que se ambicionam alcançar com a realização deste estudo, são:

- Percecionar a relevância do Cumprimento do Contrato Psicológico no bem-estar dentro e fora do trabalho (i.e., *Work Engagement* e Satisfação Geral com a Vida) dos profissionais do serviço público português;
- Verificar se a perceção de Cumprimento do Contrato Psicológico, do *Work Engagement* e da Satisfação Geral com a Vida por parte dos profissionais do serviço público português variam em função do grupo etário em que se encontram;

As hipóteses são uma parte fundamental do estudo empírico que só deverão ser definidas após a identificação do problema, de identificadas as questões de investigação e traçados os objetivos. As hipóteses apresentam a resposta possível após a sua testagem, isto é, a sua validação ou negação (Costa et al., 2021). Deste modo, definiram-se as seguintes hipóteses a serem investigadas no presente estudo.

- Hipótese 1: A perceção de Cumprimento do Contrato Psicológico, do *Work Engagement* e da Satisfação Geral com a Vida variam em função da faixa etária em que os participantes se encontram.

- Hipótese 2: A percepção de Cumprimento do Contrato Psicológico relaciona-se de forma positiva com o *Work Engagement*.
- Hipótese 3: A percepção de Cumprimento do Contrato Psicológico tem uma relação positiva com a Satisfação Geral com a Vida.
- Hipótese 4: Existe uma relação positiva entre o *Work Engagement* e a Satisfação Geral com a Vida.

Desenho do Estudo

O presente estudo utiliza uma abordagem quantitativa de corte transversal, sendo realizado num único momento temporal.

Não obstante às críticas sobre a abordagem quantitativa, esta apresenta claras vantagens, relacionadas com as suas próprias características. Neste prisma encontra-se implícita a quantificação da recolha de informação, mas também o seu tratamento estatístico, quer na sua forma simples (média, moda, desvio-padrão), quer na sua forma mais complexa (medidas de associação, análise de regressão ou análise fatorial). Trata-se aqui, de um tipo de investigação que trabalha com dados estruturados, tendo como objetivo compreender, explicar e prever fenómenos, comportamentos ou factos e conclusivamente, prever a sua ocorrência (Costa et al., 2021). Os estudos transversais por sua vez, identificam os fatores que estão associados a uma determinada causa, analisando uma amostra da população num único momento (Barros, 2020).

Tendo em conta a natureza do estudo e considerando que esta abordagem metodológica (quantitativa) é a mais utilizada nos temas abordados. Para recolha de dados foi utilizado um questionário online. A utilização deste método de recolha de dados permite também vantagens em função dos custos e do tempo para a realização do

estudo, assim como pela facilidade de quantificação, uniformização das respostas e a possibilidade de anonimato (Costa et al., 2021).

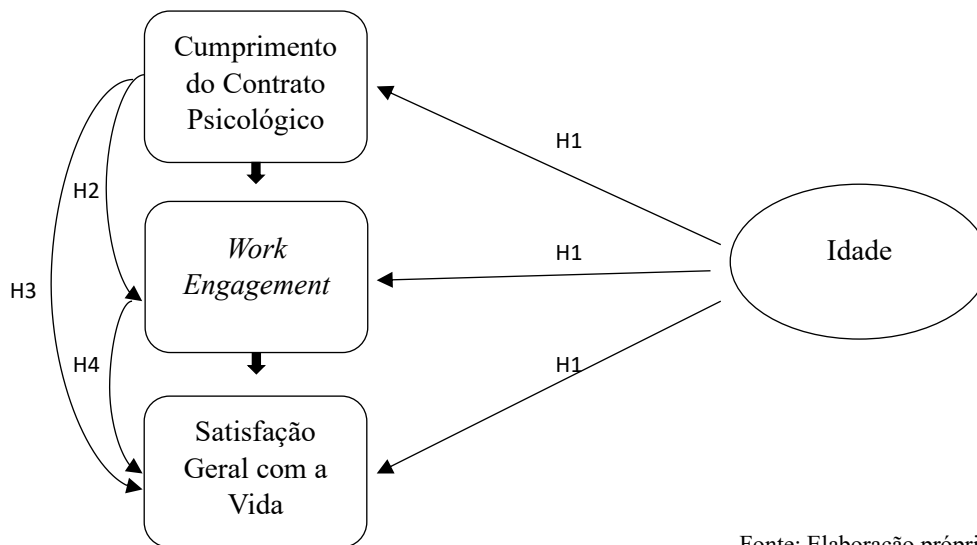
Modelo Concetual

Neste trabalho serão analisadas três variáveis: o Cumprimento do Contrato Psicológico, o *Work Engagement* e a Satisfação Geral com a Vida.

Conforme é possível observar através do Modelo Concetual (Figura 1), o presente estudo vai procurar analisar a relação entre o Cumprimento do Contrato Psicológico, o *Work Engagement* e a Satisfação Geral com a Vida apresentando como variável moderadora a idade.

Figura 1

Modelo conceptual do estudo.



Fonte: Elaboração própria.

Amostra / Participantes

No presente estudo foi utilizado o método de amostragem não probabilística por conveniência, por representar um dos métodos mais rápidos e simples.

Tendo como critérios de inclusão o desempenho de funções na Administração Pública Portuguesa, a amostra deste estudo é composta por 218 sujeitos (ver Tabela 2), dos quais 52.3% são do sexo feminino ($n = 114$) e 47.7% são do sexo masculino ($n = 104$), com idades compreendidas entre os 24 e 66 anos ($M = 42.34$, $DP = 8.98$).

No que respeita ao nível habilitacional, a Licenciatura corresponde ao nível de qualificação mais frequente ($n = 96$, 44.0%; ver Tabela 2) e a habilitação abaixo dos 9 anos de escolaridade a menos frequente ($n = 3$, 1.4%).

Relativamente à carreira em que os trabalhadores integram (Tabela 2), a maior parte dos participantes pertence à carreira especial ($n = 83$; 38.1%), com vínculo laboral que reveste a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas ($n = 184$, 84.4%), constituído por tempo indeterminado ($n = 137$, 62.8%). No que diz respeito à modalidade de horário, 55% dos sujeitos desempenha as suas funções mediante a modalidade de horário rígido ($n = 120$; 55.0%) e em formato presencial ($n = 204$, 93.6%).

Verificou-se também, que relativamente ao tempo de serviço (Tabela 2), 40.4% dos participantes ($n = 88$) exerce funções há 20 anos ou mais no setor público e ao considerar-se a entidade do Estado para a qual os participantes exercem as suas funções, verificou-se que a maioria pertence à Administração Direta do Estado ($n = 117$, 53.7%), seguida da Administração Autónoma ($n = 73$, 33.5%) e apenas 12.8% pertencem à Administração Indireta do Estado ($n = 28$).

Por fim, verificou-se ainda que a maioria dos participantes se encontra a exercer as suas funções cujo local de trabalho se situa numa cidade ($n = 144$, 66.1%), seguido de 29.8% cujo local de trabalho se situa numa vila ($n = 65$) e apenas 4.1% se encontram a trabalhar numa aldeia ($n = 9$; Tabela 2).

As informações anteriormente descritas encontram-se esquematizados de forma mais pormenorizada na tabela seguinte (Tabela 2).

Tabela 2

Caracterização sociodemográfica da amostra (n = 218).

Variável	Respostas	n	%	
Sexo	Masculino	104	47.7	
	Feminino	114	52.3	
Habilitações académicas	Até ao ensino básico	3	1.4	
	Ensino secundário	69	31.7	
	Licenciatura	96	44.0	
	Mestrado	44	20.2	
	Doutoramento	6	2.8	
Carreira profissional	Carreira especial	83	38.1	
	Carreira geral (Assistente Operacional)	18	8.3	
	Carreira geral (Assistente Técnico)	42	19.3	
	Carreira geral (Técnico Superior)	70	3.1	
	Dirigente	5	2.3	
	Modalidade do vínculo laboral	Comissão de serviço	6	2.8
		Contrato de trabalho em funções públicas	184	84.4
Nomeação		14	6.4	
Prestação de serviço		14	6.4	
Tipo de contrato	Termo resolutivo certo	47	21.6	
	Termo resolutivo incerto	13	6.0	
	Contrato por tempo indeterminado	137	62.8	
	Nomeação definitiva	68	31.2	

	Nomeação transitória	5	2.3
	Comissão de serviço por tempo determinado	15	6.9
	Contrato de tarefa (prestação de serviço)	11	5.0
	Contrato de avença (prestação de serviço)	10	4.6
Modalidade de horário	Horário flexível	21	9.6
	Horário rígido	120	55.0
	Isenção de horário	1	.5
	Jornada contínua	26	11.9
	Meia jornada	1	.5
	Trabalho por turnos	49	22.5
Formato de trabalho	Misto ou Teletrabalho (100%)	14	6.4
	100% Presencial	204	93.6
Antiguidade no setor público	Menos de 1 ano	8	3.7
	Entre 1 e 4 anos	38	17.4
	Entre 5 e 9 anos	37	17.0
	Entre 10 e 14 anos	26	11.9
	Entre 15 e 19 anos	21	9.6
	20 anos ou mais	88	40.4
Entidade do Estado a que pertence	Administração autónoma (e.g., Autarquias locais; Municípios)	73	33.5
	Administração direta do Estado (e.g., Exército Português, ANEPC, ANSR, GNR, PSP, AT, PJ).	117	53.7
	Administração indireta do Estado (e.g., INE, IEFP, IMT, Universidades).	28	12.8
Local de trabalho	Aldeia	9	4.1
	Vila	65	29.8
	Cidade	144	66.1

Instrumentos

No presente estudo, os dados foram recolhidos através da aplicação de um questionário online. O mesmo foi desenvolvido com recurso à plataforma *Google forms*, sendo partilhado com a rede de contactos pessoal e pelas redes sociais (*LinkedIn, Facebook, Instagram e Whatsapp*).

Questionário Sociodemográfico

Na secção inicial do questionário foram colocadas um conjunto de questões sociodemográficas e profissionais com o objetivo de recolher informações relativamente à caracterização da amostra, sendo este, constituído por itens que proporcionam a recolha de dados pessoais como sexo, idade, habilitações literárias, carreira profissional, situação contratual, entidade do Estado a que pertence, antiguidade, modalidade de horário, formato de trabalho e ainda a área onde se situa o local de trabalho.

Adicionalmente, para análise das variáveis de interesse, foram utilizadas as seguintes escalas:

Cumprimento do Contrato Psicológico

Para avaliar o Cumprimento do Contrato Psicológico utilizou-se a Escala concebida por Robinson e Morrison (2000) e adaptada para língua portuguesa por Santos e Gonçalves (2010). A escala é composta por nove itens, sendo que cinco são destinados à análise da perceção do Cumprimento do Contrato Psicológico (e.g., “*Quase todas as promessas feitas pelo meu empregador durante o recrutamento foram cumpridas até agora*”) e quatro destinados à perceção de violação do contrato psicológico. Pretendendo-se, neste estudo, aferir apenas a perceção de cumprimento, não foram considerados os últimos quatro itens. As respostas são pontuadas segundo

uma escala de Likert de 7 pontos, variando entre 1 (“Discordo totalmente”) e 7 (“Concordo plenamente”). Para fins de análise estatística, inverteram-se os itens 4 e 5 antes do cálculo do score do cumprimento. Assim considera-se, para a interpretação de resultados, que um score mais alto na escala se aproxima mais da percepção de cumprimento do contrato psicológico.

Com o intuito de examinar as propriedades psicométricas da medida utilizada, foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória. Esta análise revelou uma solução de um fator que contribui para explicar 67.81% da variância. O índice de consistência interna do instrumento revelou-se adequado com um Alfa de Cronbach de .88.

Work Engagement

Para medir a dimensão do *Work Engagement* foi utilizada a versão curta da Escala de *Work Engagement de Utrecht* (UWES) desenvolvida por Schaufeli et al. (2017) e adaptada para língua portuguesa por Teles et al., (2017). O UWES-3 aborda três dimensões subjacentes, que são medidas com apenas três itens, sendo uma para cada dimensão do *Engagement* no trabalho: vigor (e.g., “*No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia*”), dedicação (e.g., “*Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho*”) e absorção (e.g., “*Estou imerso no meu trabalho*”). Todos os itens são pontuados por uma escala de classificação de sete pontos, variando de 0 (“nunca”) a 6 (“diariamente”). Pontuações altas em todas as três dimensões indicam altos níveis de *Work Engagement*.

Através da Análise Fatorial Exploratória verificou-se que os três itens saturam num único fator que contribui para explicar 72.29% da variância. Obteve-se um índice de consistência interna adequado com um Alfa de Cronbach de .80.

Satisfação Geral com a Vida

Para avaliar a Satisfação Geral com a Vida, foi utilizada a Escala de Satisfação com a Vida desenvolvida por Diener, et al (1985), e adaptada para língua portuguesa por Zanon et al., (2014 citado em Rappold et al., 2019). A mesma é composta por cinco itens de autorrelato, cujo conteúdo avalia o nível de satisfação dos sujeitos (e.g., “*Estou satisfeito(a) com a minha vida*”). As respostas são dadas por meio de uma escala Likert de sete pontos que variam entre 1 (“Discordo fortemente”) e 7 (“Concordo fortemente”).

A Análise Fatorial Exploratória revelou uma solução em que os cinco itens que permitem medir a Satisfação Geral com a Vida, saturaram num único fator que contribuiu para explicar 69.71% da variância. O índice de consistência interna do instrumento mostrou-se adequado, apresentando um valor de Alfa de Cronbach de .89.

Grupos Etários

Seguindo De Lange et al. (2006) as análises de subgrupos de idade usam os seguintes limites de idade: trabalhadores jovens (com menos de 35 anos), trabalhadores de meia-idade (36-50 anos de idade) e trabalhadores idosos (mais de 50 anos).

Resultados

Análises Descritivas

Nesta secção, são expostos os resultados obtidos tendo em consideração as variáveis investigadas. Para tal, encontram-se apresentadas as análises descritivas, que se encontram também descritas na Tabela 3.

Considerando as médias obtidas, verificou-se que os participantes parecem não ter uma perceção do Cumprimento do Contrato Psicológico muito definida, não concordando nem discordando com as afirmações apresentadas ($M = 3.84$; $DP = 1.60$). Relativamente ao *Engagement* no trabalho, os resultados apontam para uma amostra com níveis moderados de *Engagement* ($M = 3,71$; $DP = 1,26$). No que respeita à Satisfação Geral com a Vida, os resultados indicam que os participantes parecem estar nem satisfeitos nem insatisfeitos com a sua vida de uma forma geral ($M = 4.40$; $DP = 1,26$).

Com base nos dados apresentados na Tabela 3, observa-se que os valores de Assimetria e Curtose estão dentro do intervalo dos valores de referência estabelecidos por Kline (2023). Além disso, tendo em consideração que a amostra em estudo inclui 218 respostas, de acordo com Marôco (2018), podemos referir que a média amostral possui uma distribuição aproximadamente normal, sendo desta forma, justificável a utilização de testes paramétricos para avaliar as questões de pesquisa.

Tabela 3

Análises descritivas das variáveis em estudo.

	Cumprimento do Contrato Psicológico	<i>Work Engagement</i>	Satisfação Geral com a Vida
Média	3.8404	3.7141	4.4018

Desvio Padrão (<i>DP</i>)	1.59614	1.26487	1.26228
Assimetria	.051	-.230	-.333
Curtose	-.696	-.338	-.551
Amplitude	6.00	5.67	5.80
Mínimo	1.00	.33	1.20
Máximo	7.00	6.00	7.00

A Tabela 4 apresenta as correlações entre as variáveis estudadas e as variáveis demográficas. Utilizando o teste de *Pearson*, foi possível verificar que a variável sexo apresenta uma relação positiva e significativa com as habilitações académicas ($r = .16, p < .05$), o que significa que as mulheres apresentam, nesta amostra, mais habilitações do que os homens.

Relativamente à variável Cumprimento do Contrato Psicológico, verificou-se que existe uma relação positiva e significativa com a variável demográfica sexo ($r = .18, p < .01$), o que significa que as mulheres apresentam uma perceção de Cumprimento do Contrato Psicológico superior aos homens. Verificou-se também que existe uma relação significativa, negativa entre Cumprimento do Contrato Psicológico e a idade ($r = -.21, p < .01$), o que nos indica que com o aumento da idade, diminui a perceção de Cumprimento do Contrato Psicológico, isto significa, que as pessoas com mais idade percecionam menos o Cumprimento do Contrato Psicológico. No que diz respeito à associação entre o Cumprimento do Contrato Psicológico e a antiguidade, foi possível perceber que existe uma relação significativa negativa ($r = -.37, p < .01$), o que significa que quanto maior a antiguidade no local de trabalho, menor a perceção de Cumprimento do Contrato Psicológico.

No que diz respeito ao *Engagement* no trabalho, existe uma relação positiva e significativa com a idade ($r = .14, p < .05$), o que significa que com o aumento da idade

aumenta também o *Engagement* no trabalho. Esta relação indica-nos também que apesar de com o aumento da idade as pessoas percecionarem menos o Cumprimento do Contrato Psicológico, no entanto esta relação parece não afetar o *Engagement*, pois as pessoas com mais idade, parecem ter maior *Engagement* relativamente ao seu trabalho.

No que concerne às variáveis em estudo, foi possível perceber que o *Engagement* no trabalho tem uma relação positiva significativa com o Cumprimento do Contrato Psicológico ($r = .36, p < .01$) e uma relação significativa e positiva com a Satisfação Geral com a Vida ($r = .31, p < .01$), assim como a variável Satisfação Geral com a Vida tem uma relação positiva e significativa com o Cumprimento do Contrato Psicológico ($r = .22, p < .01$), o que nos permitiu perceber que quanto maior a perceção do Cumprimento do Contrato Psicológico, mais *Engagement* no trabalho as pessoas parecem ter e também quanto mais perceção do Cumprimento do Contrato Psicológico mais Satisfação com a Vida as pessoas têm. Com a variável *Engagement* verifica-se o mesmo, quanto mais *Engagement* mais Satisfação Geral com a Vida.

Tabela 4

Correlações entre as variáveis demográficas e as variáveis de estudo.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Sexo							
2. Idade	.046						
3. Habilitações	.156*	-.139*					
4. Antiguidade	-.078	.638**	-.201**				
5. Cumprimento CP	.182**	-.205**	.043	-.370**			
6. <i>Engagement</i>	.043	.144*	-.036	.066	.364**		
7. Satisfação Vida	-.004	.074	.075	.034	.218**	.309**	

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Teste de Hipóteses

Esta secção apresenta os resultados para suporte da validação das hipóteses definidas para o presente estudo com recurso a testes selecionados para o efeito e tendo em consideração as variáveis selecionadas.

Neste sentido, foi utilizado o teste ANOVA para avaliar se o Cumprimento do Contrato Psicológico, o *Engagement* no trabalho e a Satisfação Geral com a Vida variam em função da idade. Conforme a Tabela 5, verificou-se que a percepção de Cumprimento do Contrato Psicológico e o *Engagement* parecem variar em função da variável idade ($F = 9.36; p < .01$; $F = 3.78; p < .01$; respetivamente).

Recorrendo ao teste de comparações múltiplas de Gabriel, foi possível verificar que existem diferenças significativas em função da idade (Tabela 5), percebendo-se que é o grupo dos mais jovens (menos de 35 anos) que apresentam uma percepção de Cumprimento do Contrato Psicológico mais elevada comparativamente com os outros grupos etários ($M = 4.75, DP = 1.41$). Ao nível do *Engagement* verificamos que o grupo etário acima dos 50 anos de idade, ou seja, o grupo designadamente mais velho, difere significativamente do grupo de meia idade (entre os 36 e os 50 anos), isto significa que os mais velhos são aqueles que parecem apresentar mais *Engagement* relativamente ao trabalho ($M = 4.15, DP = 1.26$), enquanto que o grupo etário de meia idade parecem ser os que apresentam menos *Engagement* em relação ao trabalho ($M = 3.55, DP = 1.32$). Com esta análise, a hipótese H1 foi parcialmente suportada, uma vez que não foram encontradas diferenças significativas em função do grupo etário relativamente à variável Satisfação Geral com a Vida.

Para analisar a presença de efeitos de mediação na análise de dados, foi utilizado a macro PROCESS v3.5 no software SPSS IBM Statistics 26.0. O Modelo 4 (Hayes, 2013) foi adotado para a execução da macro PROCESS, possibilitando a inclusão de até

10 mediadores simultaneamente. Com o intuito de avaliar a hipótese de mediação, foram utilizadas 5000 amostras bootstrap, com um intervalo de confiança bootstrap corrigido a 95%, para todos os efeitos indiretos.

Na Figura 2, o modelo examina ao Cumprimento do Contrato Psicológico como variável independente, a Satisfação Geral com a Vida com variável dependente e como variável mediadora o *Engagement* em relação ao trabalho, revelando resultados significativos.

Neste sentido, verificou-se a existência de uma relação positiva e significativa entre o Cumprimento do Contrato Psicológico e o *Engagement* ($\beta = .36$; $p < .01$) e de uma relação positiva significativa entre o *Engagement* e a Satisfação Geral com a Vida ($\beta = .26$; $p < .01$). Verificou-se também a existência de uma relação positiva e significativa entre o Cumprimento do Contrato Psicológico e a Satisfação Geral com a Vida ($\beta = .22$; $p < .01$). No entanto quando se inclui no modelo a variável mediadora, a relação que anteriormente se mostrou significativa entre o Cumprimento do Contrato Psicológico e a Satisfação Geral com a Vida, deixa de o ser ($\beta = .12$; $p = .08$), o que nos dá a indicação inicial para existência de uma mediação total.

De forma a confirmar a existência de uma mediação total, analisou-se no modelo os efeitos indiretos, e verificou-se que o *Engagement* parece ser uma variável que contribui para explicar totalmente a relação entre o Cumprimento do Contrato Psicológico e a Satisfação Geral com a Vida, uma vez que o intervalo de confiança a 95% não inclui o valor zero. Desta forma, a hipótese H2, H3 e H4 foram suportadas.

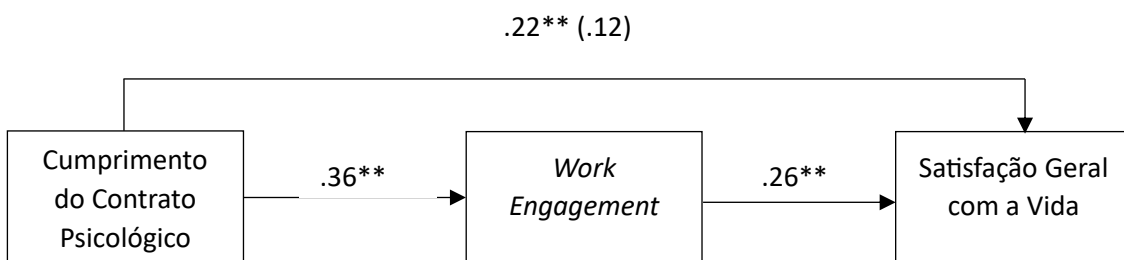
Tabela 5

Análise de variâncias entre grupos etários.

	Menos de 35	Entre 36 e 50	Mais de 50	ANOVA	
	anos	anos	anos	F	p
	M (DP)	M (DP)	M (DP)		
Cumprimento do Contrato Psicológico	4.74 (1.41)	3.56 (1.58)	3.86 (1.51)	9.36	<.001
<i>Work Engagement</i>	3.80 (.98)	3.55 (1.32)	4.15 (1.26)	3.78	.024
Satisfação Geral com a Vida	4.32 (1.32)	4.32 (1.29)	4.75 (1.09)	2.03	.135

Figura 2

Coefficientes de correlação para o modelo proposto com o Cumprimento do Contrato Psicológico como variável independente.



Discussão

Esta seção tem como objetivo discutir os resultados obtidos e a confronto das hipóteses de pesquisa, tendo em consideração a revisão da literatura realizada.

O presente estudo desenvolveu-se no sentido de testar a relação entre o Cumprimento do Contrato Psicológico, o *Work Engagement* e a Satisfação Geral com a Vida dos profissionais do setor público português e adicionalmente verificar se existem diferenças nas variáveis em estudo em função da faixa etária.

Considerando a Hipótese 1, que afirma que a percepção de Cumprimento do Contrato Psicológico, do *Work Engagement* e da Satisfação Geral com a Vida variam em função da faixa etária em que os participantes se encontram, os resultados obtidos permitiram confirmar parcialmente esta hipótese. De acordo com a análise estatística, verificou-se que a percepção de Cumprimento do Contrato Psicológico parece variar em função da variável idade. Mais precisamente, o grupo etário dos mais jovens (menos de 35 anos) apresenta níveis mais elevados de percepção de Cumprimento do Contrato Psicológico comparativamente com o grupo etário com mais idade (mais de 50 anos). Este resultado pode dar-nos a indicação que com o aumento da idade as pessoas deixam de perceber que as promessas que lhes foram feitas tenham sido cumpridas, o que reflete a realidade atual da Administração Pública Portuguesa, relativamente à redução dos benefícios dos trabalhadores e à estagnação nas oportunidades de progressão na carreira, que com o tempo contribui para a afetividade negativa e desconfiança face à organização, resultando em que os trabalhadores mais velhos se sintam menos *engaged* com o trabalho. Este facto indica-nos que os contextos de trabalho, mediados pelas percepções das pessoas, criam condições pelas quais, os trabalhadores se sintam mais ou menos *engaged* pelo seu trabalho. Por sua vez, podemos perceber que o grupo dos mais jovens, contrariamente, têm percepções mais positivas. Acredita-se que este resultado se

deve ao facto de os mesmos ainda se encontrarem numa fase inicial das suas carreiras e de ainda apresentarem expectativas altas relativamente à organização, considerando que as promessas realizadas entre as partes nunca serão defraudadas. Contudo, esta relação parece não afetar o *Work Engagement*, pois os resultados indicam que pessoas com mais idade, apesar de percecionarem menos o Cumprimento do Contrato Psicológico, parecem ter maior *Engagement* relativamente ao seu trabalho. Este resultado pode ser indicativo que os trabalhadores mais velhos, são motivados por fatores intrínsecos e de realização que se apresentam mais significativos para os mesmos, executando as suas funções com maior satisfação e que quanto mais próximas da reforma se encontram, maior também a estabilidade e segurança relativamente ao seu trabalho, sendo que muitas vezes ocupam cargos elevados nas organizações, refletindo-se em níveis de *Engagement* mais elevados. No entanto, é no grupo etário de meia idade, onde se verificam valores mais baixos relativamente ao *Engagement* no trabalho. No que concerne à variável Satisfação Geral com a Vida, ao contrário do que seria expectável, não se encontrou uma relação significativa com a idade.

Os resultados obtidos corroboram em parte, a literatura considerada, uma vez que alguns autores como Rousseau (2001) e Kraak et al., (2018) comprovam que os trabalhadores mais velhos tendem a ter um Contrato Psicológico mais estável e menos suscetível ao incumprimento do que os trabalhadores mais novos, e que conforme a idade avança a relação entre o trabalhador e a entidade patronal torna-se mais forte, refletindo-se numa perceção de cumprimento também mais elevada, o que não se verificou no presente estudo. Contudo, De Vos et al., (2003) referem que os trabalhadores mais jovens muitas vezes entram no mercado de trabalho com expectativas elevadas relativamente às promessas implícitas, mas à medida que se adaptam à

organização, estas expectativas tendem a baixar de acordo com a realidade e com o passar do tempo.

Relativamente ao *Engagement* no trabalho, os resultados estão de acordo com diversos autores como Salas-Vallina e Alegre (2017), que nos indicam que enquanto uma parte dos trabalhadores mais velhos poderiam estar menos *engaged* em virtude da proximidade com a idade da reforma, por outro lado, como contam com a segurança de emprego estável e um nível remuneratório mais elevado, os mesmos apresentam níveis de *Engagement* no trabalho mais elevados em relação aos trabalhadores mais jovens. No mesmo sentido, Borges e colaboradores (2017) nos seus estudos evidenciam que a faixa etária dos mais velhos apresenta níveis mais elevados de *Engagement*, uma vez que segundo Ng e Feldman (2010), estes trabalhadores veem as suas experiências emocionais positivas perdurarem por mais tempo em comparação com o grupo etário dos mais jovens, sendo mais propensos ao otimismo como estratégia de regulação. Sharma et al. (2017), nos seus estudos também encontraram diferenças significativas relativamente ao *Work Engagement*, mostrando que os profissionais com mais tempo de serviço, e portanto, mais velhos, têm um maior nível de *Work Engagement*, confirmando também que os trabalhadores mais velhos têm mais comportamentos de *Engagement* relativamente ao trabalho. Meyer e Allen (2002), referem que embora a idade tenha uma influência secundária, os indivíduos mais velhos tendem a apresentar maiores níveis de *Engagement*, por diversas razões, tais como a maior satisfação com o desenvolvimento das suas funções e o facto de beneficiarem de melhores cargos na organização. Kooij et al. (2011), por sua vez, indicam-nos que apesar do declínio da força motora, com o avançar da idade, os trabalhadores mais velhos são motivados por fatores intrínsecos e de realização que são mais significativos e importantes para os mesmos, tornando-os, portanto, mais *engaged* relativamente ao trabalho. Contudo, Garbin et al. (2019) mais

recentemente, evidenciou nos seus estudos que tanto os trabalhadores mais jovens, quanto os mais velhos apresentaram níveis elevados de *Engagement*, sendo os profissionais com idades compreendidas entre 30 e 40 anos aqueles que apresentaram menor *Engagement*.

No que concerne à relação entre a Satisfação Geral com a Vida e a idade, considerando os estudos realizados por Santos (2019), estes indicam-nos a existência de uma relação positiva entre as variáveis, nomeadamente, a Satisfação Geral com a Vida tende a aumentar à medida que as pessoas se tornam mais velhas, pois com a avançar da idade começam a fazer uma avaliação mais positiva das suas vidas, no entanto este facto não se confirmou no presente estudo.

Relativamente à segunda Hipótese, que afirma a existência de uma relação positiva entre a perceção de Cumprimento do Contrato Psicológico e o *Work Engagement*, os resultados obtidos através da análise estatística, revelam a confirmação desta hipótese. A partir da análise dos resultados podemos entender que quando as pessoas percecionam que existe cumprimento das suas expectativas intrínsecas por parte da organização, tendem a sentir-se mais *engaged* com o seu trabalho. Apesar da literatura apresentar ainda poucos estudos que tentam percecionar a relação existente entre o Cumprimento do Contrato Psicológico e o *Work Engagement*, os resultados encontrados estão de acordo com alguns dos estudos realizados, que nos indicam que o Cumprimento do Contrato Psicológico está relacionado com um maior nível de envolvimento no trabalho (Bal et al., 2013; Dwiyanti et al., 2019; Leiria et al., 2006; Raeder, 2018). No mesmo sentido estão os estudos de Gordo (2016) e Soares e Mosquera (2019), estes direccionados aos trabalhadores do Estado, mais precisamente aos militares da Marinha e do Exército Português, que nos indicam existir relação

significativa entre a percepção do Cumprimento das dimensões do Contrato Psicológico e o *Work Engagement*.

A Hipótese 3 afirma que a percepção de Cumprimento do Contrato Psicológico tem uma relação positiva com a Satisfação Geral com a Vida. A análise estatística revelou que esta hipótese foi confirmada pelos resultados obtidos, com um valor significativo na relação, o que nos indica que quanto mais percepção do Cumprimento do Contrato Psicológico as pessoas apresentam, mais Satisfação com a Vida as pessoas tendem a sentir. De acordo com Reppold et al. (2019), a satisfação com a vida pode ser definida como o nível de satisfação que é percebido pela pessoa quando pensa sobre a sua vida de forma geral ou sobre as várias áreas da sua vida, na qual se inclui o trabalho. Conforme nos é referido pela literatura, o constructo de satisfação poderá ser considerado em restrição das expectativas que são ou não cumpridas (Sparrow & West, 2002). Alguns são os estudos que sugerem a ligação entre o Cumprimento do Contrato Psicológico e a satisfação no trabalho, referindo que a percepção de cumprimento por parte da organização está diretamente relacionada com a satisfação no trabalho (Almeida, 2016; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008; Gouveia et al., 2009; Sousa et al., 2022). Neste sentido, ao considerar que as experiências vividas no contexto de trabalho contribuem de forma relevante para a satisfação e bem-estar individual refletindo-se num estado de satisfação que se manifesta na vida em geral, estes estudos indicam-nos que existe uma relação positiva entre o Cumprimento do Contrato Psicológico e a Satisfação Geral com a Vida.

Por sua vez, a Hipótese 4 refere que existe uma relação positiva entre o *Work Engagement* e a Satisfação Geral com a Vida. Esta hipótese vê-se confirmada com base nos resultados obtidos, que nos indicam que quanto mais as pessoas se sentem *engaged* no seu trabalho, mais satisfeitas estão com a sua vida de uma forma geral. Autores como

Schaufeli e seus colaboradores (2002) e mais tarde apenas Schaufeli (2013) sugerem-nos que o *Work Engagement* é um eixo de ligação importante entre a saúde e o bem-estar geral. O trabalho faz parte do quotidiano das pessoas por isso é compreensível que ele tenha um significado, um lugar e um papel relevante nas suas vidas e que o *Engagement* com o trabalho para além de contribuir para a satisfação laboral, contribua também para a satisfação com a vida no geral (Unanue, et al., 2017; Upadyay, et al., 2016). Mais recentemente Shahid (2019) sugere também que colaboradores *engaged* estão satisfeitos, tanto no trabalho quanto nas suas vidas pessoais. Contudo, o constructo específico do *Engagement* no trabalho e a sua relação com a Satisfação Geral com a Vida não tem sido alvo de estudo por parte da comunidade científica portuguesa.

Para finalizar, os resultados evidenciaram também que o *Engagement* revelou ser uma variável mediadora na relação entre o Cumprimento do Contrato Psicológico e a Satisfação Geral com a Vida. Embora a Satisfação Geral com a Vida seja influenciada por uma multiplicidade de fatores, o *Engagement* no trabalho parece ter um papel especialmente relevante na vida das pessoas. Assim, os resultados da presente investigação parecem sugerir que o Cumprimento do Contrato Psicológico contribui para aumentar o *Engagement* das pessoas no trabalho e, por sua vez, o *Engagement* no trabalho contribui para que as pessoas estejam mais satisfeitas com a sua vida de uma forma global.

Limitações e Estudos Futuros

O presente estudo, revela contributos importantes para a literatura. Contudo, apresenta também limitações, que são importantes salientar de forma a serem consideradas em futuras investigações.

Uma das limitações inerentes e que será importante fazer referência foi o facto de se utilizar o método de amostragem por conveniência, o que levanta questões de generalização desta investigação, neste sentido, os seus dados devem ser analisados com as reservas que as amostras de conveniência exigem.

Outra limitação deste estudo, relaciona-se com o número reduzido de inquiridos, o que se deve à dificuldade de acesso aos mesmos. Muito embora o acesso a determinados grupos seja mais facilitado, outros segmentos são praticamente inacessíveis. Desta forma, tratando-se de um universo de trabalhadores da Administração Pública Portuguesa, a amostra é relativamente pequena, podendo ter tido influência nos resultados obtidos. Em futuros estudos seria interessante ter uma amostra mais representativa destes profissionais para que os resultados possam ser mais conclusivos.

A utilização de um desenho transversal no estudo também se afigura uma limitação, uma vez que os dados foram recolhidos num único temporal, não sendo possível compreender a evolução das perceções ao longo do tempo. Para futuras investigações, considera-se relevante uma investigação com desenho longitudinal, na medida em que permitiria compreender a evolução da percepção das variáveis em estudo ao longo do tempo.

Ainda, tendo este estudo sido conduzido com base na perspectiva do colaborador, sugere-se a sua replicação com base na perspectiva da organização, ou, idealmente, considerando e comparando a de ambas as partes, uma vez que, como sugere Rousseau

(1989), o Contrato Psicológico envolve a perspectiva de cada uma delas, estando sujeito a interpretações subjetivas.

Seria igualmente importante explorar em investigações posteriores o conhecimento acerca do Cumprimento do Contrato Psicológico, do *Engagement* e da Satisfação Geral com a Vida com a utilização de entrevistas como meio complementar à compreensão da percepção dos participantes.

Por último deve-se considerar, que a literatura apresenta ainda poucos estudos que testem a relação existente entre as variáveis em estudo nesta população em específico, o que dificultou a análise da relação entre variáveis.

Contribuições Teóricas e Práticas

Este estudo revelou apresentar contributos para a literatura, no sentido da compreensão das relações entre o Cumprimento do Contrato Psicológico, o *Engagement* no trabalho e Satisfação Geral com a Vida, numa população tão pouco estudada como a da Administração Pública Portuguesa. Partindo dos pressupostos de que o Cumprimento do Contrato Psicológico, o *Engagement* e a Satisfação Geral com a Vida, estão positivamente correlacionados entre si, acredita-se que também as relações retiradas quanto à variável idade podem ser uma mais-valia para uma melhor compreensão, bem como para a construção do conhecimento neste âmbito.

A nível prático, com este estudo pretendeu-se fornecer dados ao serviço da gestão dos profissionais das áreas de Psicologia do Trabalho e das Organização e de Gestão de Recursos Humanos, mas principalmente salientar a importância da emergência de novas políticas públicas que impliquem a valorização dos profissionais de todos os setores do Estado, quer no domínio das remunerações e benefícios, quer no domínio da reformulação do sistema de avaliação de desempenho atual (SIADAP). Este último por sua vez deve assentar no sentido da justiça e que promova o reconhecimento e valorização realista do desempenho do capital humano, potenciando assim o processo de *engagement*, a criação de expectativas realistas, de forma a atingir assim melhores resultados organizacionais assentes numa relação de emprego mais positiva para ambas as partes envolvidas e evitar constrangimentos futuros (greves, insatisfação, perda de confiança), o que com o passar do tempo, se traduz na perceção de cumprimento do contrato psicológico. Uma vez que o trabalho é uma parte importante na vida da maior parte das pessoas, ao contribuir para a melhoria do *engagement* e da perceção do cumprimento do contrato psicológico, contribui-se igualmente para a satisfação e bem-estar dos trabalhadores, que se manifesta também no aumento da satisfação geral com as

suas vidas. As conclusões do presente estudo apresentam também contribuições para as organizações, com enfoque no cenário de envelhecimento da força laboral que as sociedades enfrentam atualmente. É importante realçar a importância da criação e implementação de práticas de diversidade etária para os trabalhadores, visto que estas contribuem para a promoção do seu desempenho e desenvolvimento, assim como para o seu *engagement* relativamente ao trabalho e à organização.

Referências

- Almeida, G.O. (2016). Quebra e violação do contrato psicológico: efeitos no comprometimento organizacional e na satisfação com o trabalho. *Revista Foco*, 9 (1), 176-197. doi: 10.28950/1981-223x_revistafocoadm/2016.v9i1.218
- Antaramian, S. (2017). The importance of very high life satisfaction for student's academic success. *Congent Education*, 4: 1307622.
<http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2017.1307622>
- Bakker, A. B. (2014). Daily Fluctuations in Work Engagement: An Overview and Current Directions. *European Psychologist*, 19(4), 227–236.
<https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Barros, D. S. (2020). Aptidão física dos guardas municipais de fortaleza: fatores que influenciam em sua manutenção durante a carreira na instituição [Bacharelado em Educação Física]. Repositório do Centro Universitário Fametro, Fortaleza.
<http://repositorio.fametro.com.br/jspui/handle/123456789/627>
- Basílio, E. F. S. (2019). A Relação entre as Características do Emprego e as Necessidades Psicológicas dos Trabalhadores: A Moderação pela Idade. [Dissertação de Mestrado, Universidade Europeia]. Repositório Comum.
<http://hdl.handle.net/10400.26/30157>
- Borges, E., Abreu, M., Queirós, C., & Maio, T. (2017). Engagement em enfermeiros: estudo comparativo entre Portugal Continental e Açores. *International Journal on Working Conditions*, 14, 154-166.

- Cancela, D.M.G. (2007). O processo de envelhecimento. *O portal dos psicólogos*.
Acedido a 6.maio.2023 em <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0097.pdf>
- Castanheira, L., & Caetano, A. (1999). Dimensões do contrato psicológico. *Psicologia*, 13, 99-125. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v13i1/2.562>
- Chambel, M. J. & Fortuna, R. (2015). Wage reduction of Portuguese civil servants and their attitudes: the psychological contract perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(22) 2853-2871.
<http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2015.1004099>
- Chanana & Sangeeta, N.C. (2020). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, e2508. <https://doi.org/10.1002/pa.2508>.
- Costa, A. P., Moreira, A. & Sá, P. (2021). *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação análise de dado* (1º ed.). UA Editora.
<https://doi.org/10.34624/dws9-6j98>
- Costa, C. & Correia, P. M. A. R. (2022). O contrato psicológico e o desenvolvimento de burnout. *Revista da FAE*, 25, 2022 - e 0721.
- Costa, S. D. M. (2021). Engagement at work: a bibliometric study of the national production of articles on CAPES and SPEEL platforms (2010- 2019). *Gestão & Conexões - Management and Connections Journal*, 10(1), 53-70. doi: 10.47456/regec.2317-5087.2021.10.2.32017.53-70
- Coyle-Shapiro, J. A., & Parzefall, M. (2008). Psychological contracts. The SAGE handbook of organizational behavior, 1, 17-34.
- Cullinane, N. & Dundon, T. (2006). The psychological contract: a critical review. *International Journal of Management Reviews*, 8 (2), 113-129. doi: 10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x

- De Vos, A., Buyens, D. & Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 537-59.
- DGAEP: direção-geral da administração e do emprego público (2023). Consultado em 4 maio.2023. Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=a5de6f93-bfb3-4bfc-87a2-4a7292719839&men=i#>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology* (2a ed., pp. 187–194). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>
- Dwiyanti, R., Hamzah, H. B., & Abas, N. B. (2019). Job satisfaction, psychological contracts, and turnover intention: Role of social support as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(6), 96–104. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i6.319>
- Eichler, B. S. A., Lemos, A. H. C. & Neves, D. R. (2019). The psychological contract of employees in public organizations: what built this relationship?. *Rev. Adm. UFSM, Santa Maria*, 11(5), 1257-1278. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273458852007>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R.(2012). Whistle while you work: A review of the lifesatisfaction literature. *Journal of Management*, 38 (4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>

- Fernandes, C. (2021). Breve caracterização da administração pública central portuguesa. Direção-Geral da Administração e Emprego Público Departamento de Gestão da Cooperação e Comunicação. Consultado em 3 maio.2023. Disponível em https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/publicacao_PA_30_mar_2022_Formatada.pdf
- Ferreira, J. C. de S., Kubo, E. K. de M. & Oliva, E. De C. (2023). Comportamento desviante no trabalho: uma análise multigrupo da relação entre a violação do contrato psicológico e a cultura organizacional. *Revista GeSec*, 14(2), 1364-1388. <http://doi.org/10.7769/gesec.v14i2.1616>
- Garbin, k., Pasqualotti, A., Chambel, M. J. & Moretto, C. F. (2019). A Idade como Diferencial no Engagement dos Profissionais de Enfermagem. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, e35516. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e35516>
- Gordo, L. M.D. (2016). O Contrato Psicológico e o Engagement dos Militares da Marinha Portuguesa. [Mestrado em Liderança- Pessoas e Organizações]. Repositório Comum, Lisboa. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15478/1/lia%20margarida%20duarte%20gordo-%20disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>
- Gouveia, R., Lins, Z., Lima, T., Freires, L. & Gomes, A. (2009). Bem-estar afetivo entre profissionais de saúde. *Revista Bioética*, 17(2), 267-280.
- Gouveia, V., Milfont, T., Fonseca, P. N., & Coelho, J. P. M. (2009). Life satisfaction in Brazil: Testing the psychometric properties of the Satisfaction with Life Scale (SWLS) in five Brazilian samples. *Social Indicators Research*, 90, 267–277. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9257-0>
- Guaderrama, A. I. M., Arroyo, J.C., & Flores, G. R. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado.

Estudios Gerenciales 33, 124–131.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.002>

Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied psychology*, 53(4), 541-555.

Hansen, R., Fabricio, A., Rotili, L. B., & Lopes, L. F. D. (2018). Inteligência Emocional e Engajamento no Ambiente de Trabalho: Estudo Empírico a Partir de Gestores e Equipes. *Revista Gestão Organizacional*, 11(1).

<https://doi.org/10.22277/rgo.v11i1.3980>

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.

<https://doi.org/10.2307/256287>

Kline, R. B. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford. Chicago.

Kooij, D. T., Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta- analysis. *Journal of Organization Behavior*, 32, 197-225. doi: 10.1002/job.665

Kraak, J. M., Russo, M., & Jiménez, A. (2018). Work-life balance psychological contract perceptions for older workers. *Personnel Review*, 47(6), 1198–1214.

<https://doi.org/10.1108/PR-10-2017- 0300>

Lange, A. H., Heijden, B. V., Vuuren, T. V., Furunes, T., De Lange, C. & Dikkers, J. (2021). Employable as We Age? A Systematic Review of Relationships Between Age Conceptualizations and Employability. *Frontiers in Psychology*, 11, 605684. doi: 10.3389/fpsyg.2020.605684

Lange, A., Jansen, P., Taris, T.W. & Smulders, P.GW. (2006). Age as a factor in the relation between work and mental health: Results of the longitudinal TAS

- survey. Consultado em 6.maio.2023. Disponível em
<https://www.researchgate.net/publication/228622511>
- Leiria, A. C., Palma, P. J. D., & Cunha, M. P. (2006). O Contrato psicológico em organizações empreendedoras: Perspectivas do empreendedor e da equipa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12(1), 67-94.
- Li, H., Xu, C. & Zheng, H. (2021). Psychological Contracts and Employee Innovative Behaviours: A Moderated Mediation Effect Model. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2021(1), 1-11. <https://doi.org/10.1155/2021/6400742>
- Lub, X. D., Bal, P. M., Blomme, R. J., & Schalk, R. (2016). One job, one deal...or not: do generations respond differently to psychological contract fulfillment? *International Journal of Human Resource Management*, 27(6), 653–680.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1035304>
- Madureira, C. (2020). A reforma da administração pública e a evolução do estado-providencia em Portugal: história recente. *OpenEditions Journal*, 76, 179-202.
<https://doi.org/10.4000/lerhistoria.6408>
- Marôco, J. (2018). Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7ª edição. ReportNumber, Lda.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). As condições psicológicas de significado, segurança e disponibilidade e o engajamento do espírito humano no trabalho. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
<https://doi.org/10.1348/096317904322915892>

- Menegon, L. F. & Casado, T. (2012). Contratos psicológicos: uma revisão da literatura. *R.Adm.*, 47(4), 571-580. doi: 10.5700/rausp1059
- Montes, S. D., Rousseau, D. M., & Tomprou, M. (2015). Psychological contract theory. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-5.
- Morrison, E. e Robinson, S. (1997). When Employees Feel Betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22.
- Muratori, M., Zubietta, E., Ubillos, S., González, J. L., & Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio comparativo entre Argentina y España. *Psykhe*, 24(2), 1–18. <https://doi.org/10.7764/psykhe.24.2.900>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). Age, work experience, and the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1053–1075.
<https://doi.org/10.1002/job.599>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: a meta analysis. *Personnel Psychology*, 63, 77-718. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Oliveira, E. P., Merino, M. D., Privado, J., & Almeida, L. S. (2017). Funcionamento psicológico positivo numa amostra portuguesa de estudantes. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 7, 93-96.
<https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.07.2733>
- Oliveira, E.M.S. (2020). *Engagement no trabalho – o caso dos colaboradores do instituto politécnico de bragança*. [Dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações, Universidade de Bragança]. *Repositório Instituto Politécnico de Bragança*. <http://hdl.handle.net/10198/23206>

- Ospina, J. L., & Meneghel, I. (2016). Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. *Rev. Interam. Psicol. Ocup.* 35(1), 21-34. doi: 10.21772/ripo.v35n1a02
- Perugini, M. L. L. & Waisman S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77-89.
<https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Pordata (2023). Emprego nas Administrações Públicas: Central, Regional, Local e Fundos da Segurança Social. Consultado em 3 maio.2023. Disponível em <https://www.pordata.pt/Portugal/Emprego+nas+Administra%C3%A7%C3%B5es+P%C3%BAblicas+Central++Regional++Local+e+Fundos+da+Seguran%C3%A7a+Social-497>
- Porto Editora – *idade* no Dicionário infopédia da língua portuguesa sem Acordo. Porto: Porto Editora. Consultado em 6.maio.2023. Disponível em <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa-aa0/idade>
- Raeder, S. (2018). Psychological Contracts of Multiple Jobholders: A Multilevel Analysis. *SAGE Open*, 8(2), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244018778110>
- Rakowska, A., Valdes-Conca, J., & Juana-Espinosa, S. (2014). Affecting Factors of Public Employees Ganizational Commitment. *International Journal of Synergy and Research*, 3, 5-26.
- Reppold, C., Kaiser, V., Zanon, C., Hutz, C., Casanova, J. R., & Almeida, L. S. (2019). Escala de Satisfação com a Vida: Evidências de validade e precisão junto de universitários portugueses. *Revista de estudios e investigación en psicología y educación*, 6 (1), 15-23. <https://doi.org/10.17979/reipe.2019.6.1.4617>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.

- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of organizational behavior, 11*(5), 389-400.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74*, 511–541. <https://doi/10.1348/096317901167505./>
- Sabino, A., Basilio, E., Lopes, S., Chambel, M.J., Dias, P.C. & Cesario, F. (2022). The moderating role of age in the relationship between perceived over qualification, employability, job insecurity and global psychological needs satisfaction. *Journal of the Iberoamerican Academy of Management, 15*36-5433. doi 10.1108/MRJIAM-01-2022-1261
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600–619. doi:10.1108/02683940610690169.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros, 261*, 109-134. doi: 10.51302/rtss.2004.8859
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2017). The role of gender, age, job level and job security on physician's engagement in Spanish public hospitals. *Universia Business Review, 56*, 36-51. doi: 10.3232/UBR.2017.V14.N4.02
- Santoro, G., Bertoldi, B., Giachino, C., & Candelo, E. (2020). Exploring the relationship between entrepreneurial resilience and success: The moderating role of stakeholders' engagement. *Journal of Business Research, 142–150*. doi:10.1016/j.jbusres.2018.11.052

- Santos, J. V. & Gonçalves, G. (2010). O incumprimento do contrato psicológico: contributo para a adaptação de escalas de violação e ruptura. *Psico*, 41(2), 259-265.
- Santos, R. J. H. R. I. S. (2019). *Participação social, satisfação com a vida e qualidade de vida: Um estudo sobre programas públicos com pessoas mais velhas*. [Dissertação de Mestrado, Instituto politécnico de Viana do Castelo].
Repositório do Instituto Politécnico de Viana do Castelo.
http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/2265/1/Rita_Santos.pdf
- Santos, V. Pazzetto, C. F., Wilvert, N. R., Beuren, I. M. (2018). Efeitos do contrato psicológico na afetividade e satisfação no trabalho de auditores. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 17 (50), 39-54. doi: 10.16930/2237-7662/rccc.v17n50.2546
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., M., Pinto, A. M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
<https://doi.org/10.1177%2F0022022102033005003>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An ultra-short measure for work engagement: the UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 1-15.
<http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/414.pdf>

- Schaufeli, W.B. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics* 47, 99-106.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>
- Shahid, A. (2019). The Employee Engagement Framework: High Impact Drivers and Outcomes. *Journal of Management Research*, 11(2), 45.
<https://doi.org/10.5296/jmr.v11i2.14612>
- Sharma, A., Goel, A., & Sengupta, S. (2017). How does Work Engagement vary with Employee Demography? Revelations from the Indian IT industry. *Procedia computer science*, 122, 146-153. doi: 10.1016/j.procs.2017.11.353
- Shore, L. M., Cleveland, J.N., & Goldberg (2003). Work attitudes and decisions as a function of manager age and employee age. *Journal of Applied Psychology*, 88, 529-537. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.529
- Soares, M. E., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 101, 469-476. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 261–293.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111347>
- Sousa I. C., Manuel, M., Boavida, B., Rocha, A., Martins, B. & Lebre, B. (2022). A influência das práticas de diversidade etária no bem-estar e na intenção de saída dos trabalhadores: O papel do contrato psicológico relacional. *Revista PSICOLOGIA*, 36 (1), 17-30. doi: 10.17575/psicologia.1704
- Teles, H., Ramalho, N., Ramalho, V. & Ribeiro, S. (2017). Adaptação e Validação da Utrecht Work Engagement Scale (UWES) aplicada a Assistentes Sociais em

Portugal. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, 3(2), 10-20. DOI: <http://dx.doi.org/10.7342/ismt.rpics.2017.3.2.52>

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: a review and recommendations for workplace intervention research. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2, 351-381. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435

Unanue, W., Gomes, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C. & Seguel, A. M. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: the role of basic psychological needs. *Frontiers Psychology*, 8, 680.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>

Upadyay, K., Vartiainen, M. & Salmela-Aroet, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101–108.
<https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001>

Xu, J., & Roberts, R. E. (2010). The power of positive emotions: It's a matter of life or death – subjective well-being and longevity over 28 years in a general population. *Health Psychology*, 29, 9-19. doi:10.1037/a0016767

Anexos

03/04/24, 12:42

Questionário

Questionário

Caro/a Participante,

Ao responder a este questionário estará a fazer parte de uma investigação realizada por Ângela Andreia Vieira Gonçalves, no âmbito da dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, na Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Católica Portuguesa, Centro Regional de Braga, sob a orientação da Prof.^a Doutora Sílvia Lopes.

Qual o objetivo deste questionário?

Este questionário tem como objetivo central a recolha de dados para testar a relação entre o cumprimento do contrato psicológico, o *work engagement* e a satisfação geral com a vida dos profissionais do setor público português, tendo como variável moderadora a idade.

Por não se tratar de um teste, não tem respostas certas ou erradas. Pretende-se apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do mesmo. Por favor, leia cada questão com cuidado, assinalando a opção que melhor corresponde à sua opinião.

Quem vai ver as minhas respostas?

Neste questionário não serão recolhidas informações que permitam identificar profissionais em particular. Os dados recolhidos serão utilizados unicamente para fins de investigação, sendo que a participação no estudo é totalmente voluntária e será garantido o anonimato e a confidencialidade total dos dados.

Adicionalmente todas as respostas serão analisadas de forma global e apenas os investigadores neste projeto terão acesso às respostas globais. Em nenhuma situação os seus dados individuais serão facultados a alguém.

Para qualquer esclarecimento adicional, por favor contacte:

Ângela Andreia Vieira Gonçalves
s-aavgoncalves@ucp.pt

As questões/variáveis recolhidas neste questionário são da estrita responsabilidade da estudante e orientadora (Professora Doutora Sílvia Lopes - silopes@ucp.pt), não vinculando a UCP.

A sua participação é fundamental para a realização desta investigação, agradecemos antecipadamente a sua disponibilidade e colaboração.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Com base nas informações acima indicadas, declaro que participo voluntariamente nesta investigação e dou autorização para que os dados sejam tratados para o propósito do estudo. *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Questionário Sociodemográfico e Profissional

2. 1. Sexo: *

Marcar apenas uma oval.

Masculino

Feminino

Prefiro não responder

3. 2. Idade (indique numericamente, por favor): *

4. 3. Habilitações académicas: *

Marcar apenas uma oval.

Menos de 9 anos de escolaridade (Ensino básico)

Entre 9 e 12 anos de escolaridade (Ensino Secundário)

Entre 13 e 17 anos de escolaridade (Licenciatura)

Entre 18 e 20 anos de escolaridade (Mestrado)

Mais de 20 anos de escolaridade (Doutoramento)

5. **4. Carreira profissional: ***

Marcar apenas uma oval.

- Carreira geral (Assistente Operacional)
- Carreira geral (Assistente Técnico)
- Carreira geral (Técnico Superior)
- Carreira especial
- Dirigente

6. **5. Modalidade do vínculo laboral: ***

Marcar apenas uma oval.

- Contrato de trabalho em funções públicas
- Nomeação
- Comissão de serviço
- Prestação de serviço

7. 6. Tipo de contrato: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não
A termo resolutivo certo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A termo resolutivo incerto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por tempo indeterminado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nomeação definitiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nomeação transitória	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por tempo determinado (comissão de serviço)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contrato de tarefa (prestação de serviço)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contrato de avença (prestação de serviço)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Modalidade de horário *

Marcar apenas uma oval.

- Horário flexível
- Horário rígido
- Horário desfasado
- Jornada contínua
- Meia jornada
- Trabalho por turnos
- Isenção de horário

9. 7. Há quanto tempo trabalha no setor público? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 4 anos
- Entre 5 e 9 anos
- Entre 10 e 14 anos
- Entre 15 e 19 anos
- Mais de 20 anos

10. 8. Entidade do Estado a que pertence: *

Marcar apenas uma oval.

- Administração direta do Estado (ex: Exército Português, ANEPC, ANSR, GNR, PSP, AT, PJ, DGE).
- Administração indireta do Estado (ex: INE, IEFP, IMT, Universidades e Hospitais Públicos).
- Administração autónoma (ex: Autarquias Locais - Municípios, Juntas de Freguesia, Associações Públicas - Ordens dos Profissionais).

11. **9. Formato de trabalho: ***

Marcar apenas uma oval.

- Presencial
- Teletrabalho
- Híbrido / Misto

12. **10. Indique a área em que se situa o seu local de trabalho: ***

Marcar apenas uma oval.

- Cidade (ex: Braga, Porto, Lisboa, Coimbra)
- Vila (ex: Póvoa de Lanhoso, Vieira do Minho, Mafra, Óbidos)
- Aldeia (ex: Real, Azenhas do Mar, Souto, Aldeia das Dez)

Contrato psicológico

Indique de que forma sente que as seguintes obrigações e promessas foram, ou não, cumpridas por parte do empregador. Classifique de 1 a 7, de acordo com a escala.

Escala:

- 1 - Discordo fortemente;
- 2 - Discordo;
- 3 - Discordo parcialmente;
- 4 - Não discordo nem concordo;
- 5 - Concordo parcialmente;
- 6 - Concordo;
- 7 - Concordo plenamente.

13. **1.** Quase todas as promessas feitas pelo meu empregador durante o recrutamento foram cumpridas até agora. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Disc Concordo plenamente

14. **2.** Sinto que o meu empregador se esforça em cumprir as promessas que fez quando me contratou (ex: descrição do emprego, condições de trabalho). *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Disc Concordo plenamente

15. **3.** Sinto que o meu empregador fez um excelente trabalho em cumprir as suas promessas para comigo (ex: promoções, bônus salarial). *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Disc Concordo plenamente

16. **4.** Não recebi tudo o que me foi prometido em troca do meu contributo. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Disc Concordo plenamente

17. **5.** O meu empregador quebrou muitas das suas promessas para comigo, apesar de eu ter respeitado o meu lado do acordo. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7
Disc Concordo plenamente

18. **6.** Sinto-me revoltado com a minha organização. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7
Disc Concordo plenamente

19. **7.** Sinto-me atraído pela minha organização. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7
Disc Concordo plenamente

20. **8.** Considero que a minha organização violou o contrato celebrado entre nós. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7
Disc Concordo plenamente

21. **9.** Sinto-me extremamente frustrado(a) com a forma como tenho sido tratado(a) *
pela minha organização.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Disc Concordo plenamente

Work engagement

Neste questionário irá encontrar 3 informações com as quais poderá concordar ou discordar. Utilizando uma escala de 7 pontos, indique qual o seu grau de concordância ou discordância relativamente à afirmação. Procure ser o mais sincero(a) possível.

Escala:

- 0 - Nunca;
- 1 - Quase nunca;
- 2 - Algumas vezes;
- 3 - Regularmente;
- 4 - Bastantes vezes;
- 5 - Quase sempre;
- 6 - Diariamente.

22. **1.** No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia. *

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3 4 5 6

Nun Diariamente

23. **2. Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho. ***

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3 4 5 6

Nun Diariamente

24. **3. Estou imerso no meu trabalho. ***

Marcar apenas uma oval.

0 1 2 3 4 5 6

Nun Diariamente

Satisfação com a vida

Nesta secção encontram-se afirmações sobre sentimentos relacionados com a sua vida em geral. Por favor, leia cada frase atentamente e assinale o quanto concorda ou discorda com cada afirmação, relativamente à forma como percebe a sua vida de um modo geral.

Escala:

- 1 - Discordo totalmente;
- 2 - Discordo;
- 3 - Discordo ligeiramente;
- 4 - Não concordo nem discordo;
- 5 - Concordo ligeiramente;
- 6 - Concordo;
- 7 - Concordo totalmente.

25. **1. Em muitos aspetos, a minha vida está próxima do meu ideal. ***

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Disc Concordo totalmente

26. **2. As minhas condições de vida são excelentes. ***

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Disc Concordo totalmente

27. **3. Estou satisfeito com a minha vida. ***

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Disc Concordo totalmente

28. **4. Até agora tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida. ***

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Disc Concordo totalmente

29. **5. Se pudesse viver a minha vida novamente, não mudaria quase nada. ***

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7

Disc Concordo totalmente

Comentário

30. Por favor, se tiver algum comentário a acrescentar, faça-o aqui.

Obrigada pela sua colaboração!

Clique em "**ENVIAR**" para submeter a sua resposta.

Para qualquer esclarecimento adicional, por favor contacte:

Ângela Andreia Vieira Gonçalves
s-aavgoncalves@ucp.pt

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários