



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

Valências de Trabalho em Díades de Pais e Filhos: Relações Intergeracionais, Fatores Sociodemográficos e Profissionais

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa no âmbito
do Mestrado em Psicologia de Educação

Maria de Jesus da Rocha Cardoso
Nº226524004

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

JULHO 2026



CATÓLICA

FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

Valências de Trabalho em Díades de Pais e Filhos: Relações Intergeracionais, Fatores Sociodemográficos e Profissionais

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa no âmbito
do Mestrado em Psicologia de Educação

Maria de Jesus da Rocha Cardoso

Sob a Orientação da Prof.^a Doutora
Íris Martins Oliveira

Agradecimentos

A realização desta dissertação representa a concretização de uma etapa muito significativa do meu percurso acadêmico, profissional e pessoal. Este caminho foi marcado por desafios, aprendizagens e momentos de superação que apenas foram possíveis graças ao apoio e incentivo de pessoas que estiveram presentes ao longo desta jornada.

À Professora Doutora Íris Martins Oliveira, expresso o meu mais sincero agradecimento pela orientação, disponibilidade, rigor científico e dedicação demonstrados ao longo de todo este processo. A sua competência, capacidade crítica e incentivo constante foram fundamentais para a concretização deste trabalho e para o meu crescimento acadêmico e pessoal.

Ao meu marido, agradeço profundamente o amor, a paciência, a compreensão e o apoio incondicional. Obrigada por acreditares sempre em mim, por me acompanhares nos momentos mais exigentes e por seres um apoio imprescindível na concretização deste objetivo. Aos meus filhos, deixo um agradecimento muito especial pelo carinho, alegria e motivação que diariamente me proporcionam. A sua compreensão e o seu amor foram uma fonte inesgotável de força ao longo deste percurso. À minha família, agradeço todo o apoio, encorajamento e confiança que sempre depositaram em mim. A vossa presença foi essencial para que este caminho fosse percorrido com maior serenidade e determinação. Aos meus colegas de curso, agradeço a amizade, a partilha de experiências, a entajuda e o companheirismo vividos ao longo desta etapa. Os conhecimentos partilhados e os laços criados contribuíram significativamente para tornar esta experiência mais enriquecedora. Por fim, agradeço a todos os participantes deste estudo e a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desta dissertação, a todos, a minha mais sincera gratidão.

Resumo

Sustentado nas perspectivas desenvolvimentistas contextualistas e sistêmicas de carreira e na teoria da construção da carreira, o presente estudo investigou a transmissão intergeracional das valências de trabalho em díades de pais e filhos no início da adolescência, considerando fatores sociodemográficos e profissionais dos progenitores. A amostra foi recrutada por amostragem bola de neve. Incluiu 65 díades de pais e filhos, com idades médias dos pais de 45.54 anos ($DP = 4.99$) e dos filhos de 12.22 anos ($DP = 1.29$). Pais e filhos responderam, individualmente, a um questionário sociodemográfico e à Escala de Valências de Trabalho. Os dados foram analisados com recurso ao *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 28.0 para *Windows*. Os resultados descritivos revelaram uma disposição globalmente positiva face ao trabalho em pais e filhos. A transmissão intergeracional apurada por resultados correlacionais revelou-se assimétrica, circunscrevendo-se predominantemente às dimensões negativas das valências de trabalho, sobretudo na díade mãe-filho e entre progenitores com habilitações ao nível do ensino secundário e superior. As habilitações e o sexo dos progenitores exerceram diferenças nas suas próprias valências de trabalho, mas não influenciaram as valências de trabalho dos filhos. Entre os filhos, os rapazes revelaram expectativas de experiências de trabalho negativas mais elevadas do que as raparigas. Estes resultados salientam a importância da família como contexto de socialização para o trabalho e desenvolvimento de carreira, permitindo refletir sobre intervenções psicoeducativas que promovam disposições positivas face ao trabalho desde idades precoces.

Palavras-chave: valências de trabalho, díades, adolescentes, pais, desenvolvimento de carreira.

Abstract

Grounded in developmental contextualist and systemic career perspectives, and in the career construction theory, the present study investigated the intergenerational transmission of work valences in dyads of parents and offspring in early adolescence, considering parents' sociodemographic and professional factors. The sample was recruited through snowball sampling. It comprised 65 parent-offspring dyads, with a mean parental age of 45.54 years ($SD = 4.99$) and a mean adolescents' age of 12.22 years ($SD = 1.29$). Parents and adolescents individually completed a sociodemographic questionnaire and the Work Valences Scale. Data was analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software, version 28.0 for Windows. Descriptive results revealed an overall positive orientation toward work among both parents and adolescents. Intergenerational transmission illustrated by correlational results was asymmetric, being largely confined to negative work valences, particularly within mother-son dyads and among parents with high-school or higher education. Parents' educational level and sex were associated with differences in their own work valences, but did not directly influence offspring's work valences. Among adolescents, boys reported higher negative work expectancies than girls. These findings highlight the importance of the family as a context for work socialization and career development, supporting the reflection about psychoeducational interventions that promote positive dispositions towards work from an early age.

Keywords: work valences, dyads, adolescents, parents, career development

Índice

	Página
Introdução	1
Enquadramento Teórico	3
Valências de Trabalho.....	3
Valências de Trabalho: Caracterização no Início da Adolescência e Adulterez	4
Transmissão Intergeracional das Valências de Trabalho	6
Método.....	7
Objetivos, Questões, Hipóteses e Desenho de Investigação.....	7
Participantes.....	8
Medidas.....	9
Questionário de Caracterização Sociodemográfica.....	9
Escala de Valências de Trabalho.....	11
Procedimentos.....	12
Análises.....	12
Resultados.....	14
Resultados Descritivos.....	14
Resultados Correlacionais.....	15
Correlações nas Díades: Situação Profissional Instável/Estável.....	16
Correlações nas Díades: Habilitações.....	16
Correlações nas Díades: Composição Por Sexo.....	17
Resultados Diferenciais.....	17
Diferenças em Função do Sexo.....	17
Diferenças em Função da Situação Profissional.....	19
Diferenças em Função das Habilitações.....	20
Discussão.....	22
Conclusão.....	26
Referências.....	27
Anexos.....	32
Anexo A- Cronograma.....	33
Anexo B- Consentimento Informado Pais.....	34
Anexo C- Questionário Sociodemográfico Pais.....	35
Anexo D- Consentimento Informado Filhos.....	36
Anexo E- Questionário Sociodemográfico Filhos.....	37

Anexo F- Correlação entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades com Situação Profissional Instável.....	38
Anexo G- Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades com Situação Profissional Estável.....	39
Anexo H- Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades cujos Pais têm Habilitações ao Nível do Ensino Básico.....	40
Anexo I- Correlações entre Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades cujos Pais têm Habilitações ao Nível do Ensino Secundário	41
Anexo J- Correlações entre Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades cujos Pais têm Habilitações ao Nível do Ensino Superior.....	42
Anexo K- Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades Mãe-Filha.....	43
Anexo L- Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades Mãe-Filho.....	44
Anexo M- Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades Pai-Filha.....	45
Anexo N- Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades Pai-Filho.....	46

Índice de Tabelas

Tabela 1- Caracterização da Amostra.....	9
Tabela 2- Resultados das Análises Descritivas e do Teste de Normalidade.....	14
Tabela 3- Correlações entre as Dimensões das Valências de Trabalho de Filhos e Adultos...15	
Tabela 4-Variações das Valências de Trabalho dos Filhos em Função do Sexo.....	17
Tabela 5-Variações das Valências de Trabalho dos Progenitores em Função do Sexo.....	18
Tabela 6-Variações das Valências de Trabalho dos Filhos em Função da Situação Profissional dos Progenitores.....	19
Tabela 7- Variações das Valências de Trabalho dos Adultos em Função das Habilitações.....	20
Tabela 8- Variações das Valências de Trabalho dos Filhos em Função das Habilitações dos Adultos.....	21

Introdução

O trabalho ocupa uma posição central na construção da identidade, sendo que emoções e expectativas associadas ao trabalho moldam perfis motivacionais e a satisfação das necessidades psicológicas básicas, promovendo realização pessoal, profissional e sentido de pertença social, mesmo diante das transformações contemporâneas nos contextos acadêmicos e laborais (Busque-Carrier et al., 2021; Chang, 2024). O conceito de valências de trabalho surge como um constructo multidimensional que abrange disposições emocionais e cognitivas em relação ao trabalho (Porfeli et al., 2011) este conceito constitui uma componente do desenvolvimento de carreira. Com base na teoria ecológica de Bronfenbrenner (1989), nas abordagens desenvolvimentistas e sistêmicas da carreira sustentadas pela Teoria dos Sistemas de Vida do Comportamento e Desenvolvimento Vocacional (Vondracek et al., 2014), e na teoria da construção da carreira (Savickas, 2005), o desenvolvimento de carreira é entendido como um processo dinâmico que se inicia na infância e é continuamente moldado pela interação entre características individuais e múltiplos contextos de vida, incluindo a família, a escola e a sociedade.

Os significados, valores e afetos atribuídos às experiências ocupacionais e ao trabalho influenciam profundamente as escolhas vocacionais, o grau de envolvimento com a carreira e a satisfação profissional ao longo da vida (Savickas, 2013). Estudos recentes têm reforçado este pressuposto, demonstrando que a comunicação entre pais e filhos sobre questões relacionadas com a carreira está positivamente associada à adaptabilidade de carreira dos adolescentes (Chen et al., 2025).

A literatura tem destacado, em particular, o papel da família como o primeiro e mais influente agente de socialização laboral, especialmente através dos processos de modelagem e aprendizagem vicariante, nos quais os filhos observam, interpretam e internalizam as atitudes e emoções dos pais em relação ao trabalho (Oliveira et al., 2023; Porfeli et al., 2013). A família constitui o contexto primordial para a transmissão de valências, expectativas e comportamentos relacionados ao trabalho, influenciando diretamente o desenvolvimento de carreira de crianças e adolescentes (Bryant et al., 2006). Whiston e Keller (2004) reforçam que o apoio parental, o estilo de interação familiar, o nível de escolaridade e a profissão dos pais, bem como o nível socioeconómico familiar, estão associados a diferentes dimensões do desenvolvimento de carreira, como maturidade vocacional, aspirações e tomada de decisão académica e profissional. O envolvimento parental positivo, a comunicação aberta sobre escolhas profissionais e o suporte emocional familiar são fatores protetores que promovem a exploração de opções profissionais, a superação de barreiras, a autoeficácia na tomada de

decisão e a adaptabilidade de carreira dos jovens (Bryant et al., 2006; Gamboa et al., 2021; Zhou et al., 2024).

A importância da influência familiar no desenvolvimento de carreira é multifacetada, envolvendo fatores relacionais, contextuais e comportamentais, sendo reconhecida como determinante para a construção de trajetórias de carreira bem-sucedidas e adaptativas (Bryant et al., 2006). A Direção-Geral da Educação (DGE, 2014) sublinha o papel dos pais no desenvolvimento de carreira dos filhos, considerando que a participação ativa da família é fundamental para estimular o autoconhecimento, a reflexão sobre interesses e valores, e a construção de projetos de vida realistas e informados. Recomenda que os pais atuem como modelos positivos, promovendo o diálogo sobre o mundo do trabalho e apoiando as escolhas dos filhos, sem impor expectativas rígidas ou restritivas. Em coerência, Wang e Dong (2024) descrevem que comportamentos parentais de apoio, orientação e encorajamento são particularmente eficazes para promover o envolvimento dos adolescentes em atividades de exploração e preparação para o mundo do trabalho.

O início da adolescência pode ser entendido como um período crítico na formação das valências de trabalho. Neste período de vida, os adolescentes começam a construir a sua identidade, explorar interesses, valores vocacionais e desenvolver competências relacionadas à autonomia e à responsabilidade (Erikson, 1968). Além disso, é nesta fase que os filhos estão particularmente atentos ao comportamento dos pais e às mensagens, explícitas e implícitas, que recebem sobre o valor e o significado do trabalho, avançando na exploração do *self* e do meio, o que é essencial para a construção de trajetórias profissionais e pessoais significativas (Savickas, 2013).

Tendo em conta a importância da família no desenvolvimento de carreira, o estudo das díades de pais e filhos no início da adolescência permite compreender de que forma pode ocorrer uma transmissão intergeracional das valências de trabalho, bem como que possíveis congruências e incongruências se podem detetar entre as perceções dos filhos e pais. A qualidade das interações diádicas influencia não apenas o desenvolvimento psicológico e social dos filhos, mas também promove o crescimento e a adaptação dos próprios pais, evidenciando a reciprocidade desses vínculos ao longo do ciclo vital (Milanez et al., 2019). A análise de díades permite identificar mecanismos de transmissão de valências, atitudes e expectativas profissionais, além de revelar possíveis divergências de perceção que podem impactar o ajustamento vocacional dos filhos (Porfeli & Mortimer, 2010).

Neste sentido, o presente estudo propõe-se a analisar as valências de trabalho em díades de pais e filhos, procurando identificar associações/padrões de transmissão e fatores de

influência sociodemográficos e profissionais dos pais. A compreensão desses processos é essencial para o delineamento de intervenções psicoeducativas que promovam disposições positivas face ao trabalho e o desenvolvimento de carreira desde as idades precoces, contribuindo para trajetórias acadêmicas, profissionais e de vida mais satisfatórias.

Enquadramento Teórico

Valências de Trabalho

O conceito de valências de trabalho integra-se no contexto do desenvolvimento de carreira, como processo que decorre ao longo da vida (Porfeli et al., 2008). Esse processo tem início na infância, estendendo-se por toda a trajetória de vida até a idade adulta, o que reforça a sua natureza contínua e evolutiva (Savickas, 2002). Durante a infância, as crianças começam a ter contacto com vivências de exploração e aprendizagens relacionadas ao universo do trabalho, o que contribui para a formação inicial das suas ideias e percepções sobre o futuro profissional (Hartung et al., 2005; Oliveira et al., 2015).

As valências de trabalho são definidas como o valor ou a importância que o indivíduo atribui a determinado objetivo ou recompensa relacionada ao trabalho, sendo um dos componentes centrais da Teoria da Expectativa de Vroom (1964). De acordo com esta teoria, a motivação para o trabalho é resultado da interação entre expectativa (crença de que o esforço levará ao desempenho), instrumentalidade (crença de que o desempenho levará a recompensas) e valência (valor atribuído às recompensas). Assim, quanto mais positiva for a valência atribuída ao trabalho ou às recompensas deles decorrentes, maior será a motivação e o envolvimento do indivíduo nas respetivas atividades (Paquete, 2019; Porfeli et al., 2011).

Segundo Porfeli et al. (2011), as valências de trabalho são aprendidas desde a infância, particularmente através de modos de observação, imitação e reprodução dos comportamentos das figuras parentais, um fenómeno apontado por aprendizagem vicariante. As crianças, sobretudo em idade escolar, observam as expressões emocionais e percebem experiências favoráveis ou desfavoráveis transmitidas pelos seus pais quanto ao trabalho, sendo que ambos afetam a motivação das crianças para se envolverem na escola e em ambientes de trabalho futuros (Porfeli et al., 2008). Assim, a exposição a modelos parentais que revelam satisfação, resiliência e valorização do trabalho tende a promover valências de trabalho positivas, enquanto ambientes familiares assinalados por insatisfação com o trabalho podem gerar valências de trabalho negativas.

A literatura evidencia que as crianças são capazes de associar emoções, crenças e comportamentos dos seus progenitores ao trabalho, dado que essas dimensões são expressas e vividas no contexto das dinâmicas familiares, influenciando o seu desenvolvimento

emocional e social (Silva et al., 2023). Autores como Erikson (1968) e Super (1990) também sublinham a importância das experiências precoces e da socialização familiar na formação da identidade vocacional e das atitudes perante o trabalho. Os contextos económicos e sociais dos séculos XX e XXI são substancialmente distintos, se há um século, o mundo vivia os efeitos da Revolução Industrial e das novas formas de organização do trabalho, atualmente assiste-se a profundas transformações impulsionadas pela digitalização, pela inteligência artificial, pela globalização e pela crescente instabilidade dos mercados de trabalho, que exigem dos indivíduos elevados níveis de adaptabilidade e gestão da carreira ao longo da vida (Savickas, 2012; Wang & Li, 2024). Estas mudanças têm impacto não apenas na esfera profissional, mas também nas dinâmicas familiares, nos percursos educativos e nos processos de desenvolvimento de carreira.

Em síntese, as valências de trabalho representam um constructo multifacetado, que integra dimensões emocionais e cognitivas, cuja formação é influenciada pelas experiências familiares, escolares e sociais desde a infância. A compreensão deste fenómeno é fundamental para a compreensão mais ampla de processos de desenvolvimento de carreira e para promover o sucesso académico e profissional dos indivíduos.

Valências de Trabalho: Caracterização no Início da Adolescência e Adulterz

A construção da identidade é um processo que se inicia na infância e se intensifica na adolescência, envolvendo a integração de vivências, papéis sociais e valores. Entre os diversos domínios que contribuem para esse processo, o trabalho ocupa uma posição central (Erikson, 1968). Autores na área do desenvolvimento diferem na caracterização das idades para o início da adolescência (*early adolescence*). Os autores Steinberg (1990) e Veiga (2023) sugerem que a adolescência pode ser compreendida como um período composto por três estádios fundamentais: adolescência inicial (aproximadamente dos 11 aos 14 anos), intermediária (15 aos 17 anos) e tardia (18 aos 21 anos), refletindo as principais transições do desenvolvimento físico, emocional e social característica deste período de vida.

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2009) define a adolescência como a faixa etária entre os 10 e 19 anos, subdividida em duas fases: a pré-adolescência, equiparável ao início da adolescência (10-14 anos), caracterizada pelas primeiras mudanças físicas e cognitivas, e a adolescência, próxima da adolescência intermediária e tardia (15-19 anos), marcada por maior integração social e desenvolvimento pessoal. Do ponto de vista cognitivo, este período é descrito por Piaget (1975) como uma fase de transição entre o pensamento concreto e o pensamento formal, possibilitando avanços no raciocínio lógico, na reflexão moral e na capacidade de abstração. Segundo Erikson (1976), embora o conflito entre

identidade e confusão de papéis seja mais proeminente na adolescência, já começa a manifestar-se no início ou na pré-adolescência, com questionamentos sobre o eu, os valores pessoais e o papel social do indivíduo. Assim, os vínculos com a família, a escola e os pares desempenham um papel fundamental. A família continua a ser uma importante fonte de socialização, mas os pares adquirem influência crescente, sobretudo na formação da autoimagem, da autoestima e da autonomia (Bee & Boyd, 2011). Em suma, as teorias do desenvolvimento destacam que o início da adolescência é um período de significativas mudanças cognitivas, emocionais e sociais. Essas transformações ajudam o surgimento de competências autorregulatórias e a internalização de valores e expectativas associados ao domínio acadêmico e profissional (Papalia & Feldman, 2013; Ryan & Deci, 2000).

No que diz respeito à idade adulta, a psicologia do desenvolvimento também oferece contributos importantes para compreender os desafios vividos nesse período. Erikson (1994) identifica esta etapa marcada pelas tarefas do desenvolvimento psicossocial da intimidade versus isolamento e da generatividade versus estagnação, que influenciam o envolvimento com projetos profissionais e sociais. Já Levinson (1978) aponta que a vida adulta envolve ciclos de estabilidade e transição, nos quais a construção da identidade pessoal e profissional assume papel central. Estas perspectivas enriquecem a compreensão do desenvolvimento de carreira na idade adulta, ao integrar dimensões emocionais, relacionais e identitárias.

Autores como Super (1990) e Savickas (2005) reforçam a ideia de que o desenvolvimento de carreira é um processo contínuo, que se prolonga ao longo da vida. Durante a vida adulta, há uma tendência de consolidação laboral, definição de metas profissionais e busca por realização e propósito no trabalho. A teoria da construção da carreira, proposta por Savickas (2005), destaca a importância da adaptabilidade, resiliência e capacidade de reinvenção frente às exigências do mercado de trabalho. A carreira é uma construção subjetiva que integra memórias passadas, experiências presentes e aspirações futuras, articuladas em torno de um tema de vida (Savickas, 2005).

No decorrer da vida, as valências de trabalho tendem a estabilizar-se na idade adulta, refletindo um conjunto de aprendizagens, experiências e processos de socialização vividos ao longo da infância e da adolescência. As valências de trabalho não são apenas influenciadas pelos contextos familiares e escolares, mas também pelo ambiente organizacional, pelas relações interpessoais no local de trabalho e pelo percurso de desenvolvimento profissional (Rodrigues, 2022). Para Porfeli et al. (2011), as disposições cognitivas, emocionais e comportamentais formadas nas fases iniciais do desenvolvimento impactam diretamente a forma como, posteriormente, o adulto se relaciona com o trabalho, influenciando a sua

motivação, satisfação e desempenho. Adultos com valências de trabalho positivas tendem a apresentar maior envolvimento, realização profissional e eficácia no desempenho das suas funções, enquanto valências negativas se associam à desmotivação, frustração e baixa produtividade (Oliveira et al., 2023).

Em suma, as relações intergeracionais na família e no contexto laboral demonstram que a troca de experiências, saberes e valores entre diferentes gerações pode fomentar a inovação, a aprendizagem contínua e o desenvolvimento de carreira, fortalecendo as valências positivas e promovendo o sucesso individual e coletivo (Silva, 2014).

Transmissão Intergeracional das Valências de Trabalho

A literatura evidencia que a família tem um papel predominante na formação das valências de trabalho durante a infância e adolescência, atuando como principal agente de socialização e transmissão de valores laborais. Desde cedo, os pais modelam atitudes, crenças e disposições emocionais relativamente ao trabalho, tanto de forma explícita (através de discursos e orientações) como implícita (por via do exemplo comportamental) (Porfeli et al., 2013; Whiston & Keller, 2004; Watson & McMahon 2022).

Lee e Porfeli (2015) demonstram que o envolvimento parental está aliado ao diálogo sobre expectativas escolares e profissionais e à autoestima, autonomia e resiliência de filhos no início da adolescência perante os desafios futuros. Estudos sugerem que os jovens internalizam aspetos observáveis da realidade profissional dos pais, tais como o tipo de profissão exercida, a satisfação no trabalho ou a estabilidade do emprego, algo que influencia diretamente as suas próprias motivações, interesses e expectativas vocacionais (Porfeli et al., 2012; Sobral et al., 2009). Também tem sido demonstrado que interesses profissionais e escolhas ocupacionais dos filhos frequentemente espelham os percursos parentais (Barling et al., 1998; Schoon & Parsons, 2002).

Com isto, há evidência de que as díades parentais específicas (e.g., pai-filho, mãe-filha) podem apresentar padrões distintos. Ou seja, estudos indicam que as filhas tendem a reproduzir mais frequentemente valores e escolhas das mães, enquanto os filhos demonstram maior influência das trajetórias profissionais dos pais (Bryant et al., 2006). Além disso, características sociodemográficas (como escolaridade, classe social e cultura familiar) e o tipo de profissão dos pais (autónoma vs. subordinada, estável vs. precária) parecem atuar como variáveis moderadoras na transmissão intergeracional de interesses, valores e opções de carreira (Oliveira et al., 2016; Thompson et al., 2017).

Com base nestes elementos teóricos e empíricos, destaca-se que a transmissão intergeracional de carreira não é um processo linear, sendo influenciada por múltiplos fatores,

como as características individuais, o contexto familiar, as dinâmicas relacionais e as mudanças sociais e económicas. Estudos de Silva (2014) e Oliveira et al. (2023) mostram que as famílias funcionam como agentes de socialização, promovendo a construção de redes de apoio, a partilha de saberes e a transmissão de valores, competências e atitudes essenciais para o sucesso académico e profissional. No entanto, a transmissão intergeracional pode também envolver a transformação de determinados valores e práticas, em função das características do adolescente, dos pais e do contexto social. Estudos sobre práticas educativas parentais mostram que os pais nem sempre reproduzem fielmente os modelos recebidos, podendo adotar novas estratégias em resposta às exigências e desafios contemporâneos, num processo dinâmico e adaptativo ajustado às necessidades e expectativas das novas gerações, com vista a proteger os filhos de “imagens” mais desconfortáveis sobre o trabalho (Marin et al., 2013).

Em suma, a transmissão intergeracional das valências de trabalho constitui um processo complexo, dinâmico e multifacetado, que envolve a partilha, adaptação e transformação de valores, crenças e práticas, e que desempenha um papel central na preparação das novas gerações para o sucesso académico, profissional e de vida. Compreender as valências de trabalho no início da adolescência, especialmente no contexto das díades pais-filhos, é fundamental para promover intervenções vocacionais eficazes desde idades precoces, considerando as influências familiares e contextuais no desenvolvimento de carreira (Oliveira et al., 2016).

Método

Objetivos, Questões, Hipóteses e Desenho de Investigação

O presente estudo analisa as Valências de Trabalho em Díades de Pais e Filhos no início da adolescência. O objetivo principal consiste em explorar a relação das valências de trabalho em díades de pais e filhos, analisando fatores sociodemográficos e profissionais dos pais que podem influenciar essa transmissão intergeracional.

Assumem-se como objetivos específicos: Descrever as valências de trabalho (positivas e negativas) dos pais e dos filhos; Analisar associações entre as valências de trabalho dos pais e as valências de trabalho dos filhos, procurando perceber a transmissão intergeracional em díades; Explorar variações nas valências de trabalho dos pais e dos filhos em função de características sociodemográficas (sexo e habilitações dos pais) e profissionais dos pais (situação profissional); Analisar se essas mesmas características sociodemográficas e profissionais influenciam a relação entre as valências de trabalho nas díades pais-filhos.

Foram consideradas neste estudo as seguintes questões de investigação:

Q1) As valências de trabalho dos pais e dos filhos variam em função de características sociodemográficas (sexo e habilitações) dos pais?

Q2) As valências de trabalho dos filhos variam em função do seu sexo?

Q3) A relação entre as valências de trabalho dos pais e dos filhos varia em função das habilitações dos pais?

Q4) A situação profissional dos pais influencia a relação entre as valências de trabalho de pais e filhos?

Q5) Será que a situação profissional dos pais influencia as valências de trabalho dos filhos?

Com base na literatura, foram elaboradas as seguintes hipóteses de investigação:

H1: As valências de trabalho positivas dos pais estão positivamente associadas às valências de trabalho positivas dos filhos. A literatura sugere que através da aprendizagem vicariante, comportamentos e atitudes laborais positivas observadas nos pais são internalizadas pelos filhos (Porfeli et al. 2011).

H2: Valências de trabalho negativas dos pais estão positivamente associadas a valências de trabalho negativas dos filhos. Ambientes familiares onde se percebe insatisfação ou desmotivação laboral tendem a transmitir atitudes laborais negativas nos filhos (Burger et al., 2025).

H3: A relação entre as valências de trabalho de pais e filhos será mais forte em díades do mesmo sexo (mãe-filha, pai-filho) do que em díades do sexo oposto (mãe-filho, pai-filha). Estudos intergeracionais indicam influências mais fortes nas díades do mesmo sexo (Bryant et al., 2006).

O desenho metodológico adotado é de natureza quantitativa, com um enfoque descritivo-correlacional. Esta abordagem permite analisar e compreender as relações entre variáveis avaliadas numa amostra específica, possibilitando não apenas descrever padrões e tendências nos dados, mas também investigar a existência e a intensidade de associações entre os fenómenos em estudo. A escolha por uma metodologia quantitativa justifica-se pela sua capacidade de fornecer dados objetivos e mensuráveis, essenciais para a construção de conhecimento científico fundamentado em evidências empíricas (Fidel, 2018).

Participantes

Neste estudo, foi utilizada uma amostragem não probabilística, por conveniência, recorrendo ao método bola de neve, que consistiu em selecionar os participantes iniciais e, a partir destes, solicitar que indicassem outras pessoas que preenchessem os critérios definidos para a investigação (Fortin, 2009). Foram definidos como critérios de inclusão na amostra: pais e filhos serem de nacionalidade portuguesa; no caso de existir mais do que um filho no

início da adolescência, os pais participarem apenas uma vez e apenas um dos filhos responder. Como critérios de exclusão da amostra, não foram integradas famílias em que os pais não fossem os principais cuidadores legais dos filhos, nem famílias em que os pais estivessem em situação de desemprego.

A amostra incluiu um total de 65 díades, distribuídas por mãe-filha ($n=22$, 33.8%), mãe-filho ($n = 21$, 32.3%), pai-filha ($n = 9$, 13.8%) e pai-filho ($n = 13$, 20%) (Tabela 1). No que concerne aos progenitores, participaram 43 mães (66.2%) e 22 pais (33.8%), com uma média de idades de 45.54 anos ($DP = 4.99$). A maioria possuía habilitações ao nível do ensino superior ($n = 31$, 47.7%), seguida do ensino secundário ($n = 21$, 32.3%) e do ensino básico ($n = 13$, 18.5%) e encontrava-se em situação profissional de trabalhador por conta de outrem com contrato sem termo (estável) (70.8%), exercendo funções há mais de 10 anos (63.1%). Quanto ao setor de atividade, 25 progenitores (38.5%) trabalhavam no setor privado, 33 (50.8%) no setor público e sete (10.8%) em ambos os setores.

Relativamente à caracterização dos filhos, a amostra incluiu 31 adolescentes do sexo masculino (47.7%) e 34 do sexo feminino (52.3%), com uma média de idades de 12.22 anos ($DP = 1.29$). Frequentavam maioritariamente o ensino público ($n = 53$, 81.5%), entre o 5.º e o 9.º ano de escolaridade, com maior representação no 8.º ano ($n = 25$, 38.5%) e no 7.º ano ($n = 13$, 20.0%), sem retenções no percurso escolar. No que respeita à dimensão do agregado familiar, a maioria era composta por quatro elementos ($n = 31$, 47.7%).

Tabela 1

Caracterização da Amostra

Variável	Respostas	<i>n</i>	%	<i>M (DP)</i>
Nº de elementos	2	3		4.6
agregado familiar	3	17		16.6
	4	31		47.7
	5	11		16.9
	6	3		4.6
Pais/Mães				
Idade				45.54
Sexo	Masculino	22	33.8	
	Feminino	43	66.2	
Situação	T/C/C/sem termo	46	70.8	
Profissional	T/C/com termo	9	13.8	

	T/I/conta própria	6	9.2	
	Outra	4	6.2	
Anos experiência profissional	Menos de 1 ano	3		
	1-5anos	13		
	6-10anos	8		
	Mais 10 anos	41		63.1
Setor	Público	25	38.5	
	Privado	33	50.8	
	Público/Privado	7	10.8	
Ano Escolaridade	2º ciclo	1	1.5	
	3ºciclo	12	18.5	
	Ensino secundário	21	32.3	
	Ensino superior	31	47.7	
Filhos				
Idade				12.22
Sexo	Masculino	31	47.7	
	Feminino	34	52.3	
Ano Escolaridade	5º ano	11	16.9	
	6ºano	10	15.4	
	7ºano	13	20.0	
	8ºano	25	38.5	
	9ºano	6	9.2	
Escola	Pública	53	81.5	
	Privada	12	18.5	
Retenção	Sim	0	0	
	Não	65	100	

Nota. T/C/C/sem termo = trabalhador por conta de outrem com contrato sem termo. T/C/com termo = trabalhador por conta de outrem com contrato com termo. T/I/conta própria = trabalhador independente/por conta própria.

Medidas

Questionário de Caracterização Sociodemográfica

Foi elaborado um questionário de caraterização sociodemográfica - versão progenitor e versão adolescente (Anexos C e E) de modo a tomar conhecimento de características individuais dos participantes, como o sexo, a idade, informação acerca das habilitações

acadêmicas, da profissão, do setor de atividade dos pais e da situação profissional. As questões foram formuladas como fechadas e abertas e apresentadas numa sequência lógica (Fortin et al., 2009).

Escala de Valências do Trabalho (WVS; Porfeli et al., 2012; adaptado por Paquete, 2018; Oliveira et al., 2023)

Para avaliar as valências de trabalho, recorreu-se à Escala de Valências de Trabalho (*Work Valences Scale* - WVS), desenvolvida por Porfeli et al. (2012), adaptada para a população portuguesa por Paquete (2018), e alvo de um estudo psicométrico mais aprofundado de Oliveira et al. (2023) com indivíduos entre 9 e 12 anos (2.º Ciclo), e entre 20 e 70 anos. Está em desenvolvimento um estudo psicométrico com adolescentes entre 12 e 15 anos (3.º Ciclo), no âmbito de uma dissertação de mestrado. A WVS é composta por 28 itens, organizados em quatro subescalas distintas: (a) expectativas positivas face às experiências de trabalho (e.g., “Enquanto está a trabalhar, com que frequência pensa que tem um trabalho muito bom?”, “Enquanto adulto/a, a trabalhar, com que frequência pensa que vai... Fazer parte de algo importante”); (b) expectativas negativas em relação ao trabalho (e.g., “Enquanto está a trabalhar, com que frequência pensa que é maltratado no trabalho?”, “Enquanto adulto/a, no seu trabalho, com que frequência pensa que vai... Ter um patrão/chefe excessivamente exigente e controlador”); (c) afetividade positiva relativamente ao trabalho (e.g., “Enquanto está a trabalhar, com que frequência se sente realizado?”, “Enquanto adulto/a, a trabalhar, com que frequência pensa que se sentirá... Feliz”); e (d) afetividade negativa associada ao contexto laboral (e.g., “Enquanto está a trabalhar, com que frequência se sente triste?”, “Enquanto adulto/a, a trabalhar, com que frequência pensa que se sentirá... Aborrecido/a”). Estas quatro subescalas podem ser agrupadas em duas subescalas de ordem superior (valências positivas, valências negativas) ou dar origem a um *score* total de valências de trabalho (Porfeli et al., 2012). A resposta aos itens é feita numa escala do tipo *Likert* de cinco pontos, variando entre 1 “nunca” e 5 “sempre”.

Sobre a fiabilidade do instrumento, no estudo original, encontrou-se um *alpha de Cronbach* de .90 para a escala total, com valores entre .78 e .83 nas quatro subescalas. A versão portuguesa validada por Paquete (2018) apresentou também bons índices de consistência interna, com um *alpha de Cronbach* de .87 para o total da escala, e valores entre .70 e .81 nas diferentes dimensões. Oliveira et al. (2023) encontraram *alpha de Cronbach* entre .70 e .81 com indivíduos dos 9 aos 12 anos, e entre .80 e .92 nas subescalas avaliadas com adultos entre os 20 e 70 anos. No estudo de Oliveira et al. (2023), que incluiu indivíduos entre os 9 e os 12 anos (2.º Ciclo), os resultados da análise fatorial confirmatória indicaram

ser mais ajustado considerar a estrutura de quatro fatores (afetividade de trabalho positiva, afetividade de trabalho negativa, expectativas de experiências de trabalho positivas, expectativas de experiências de trabalho negativas). A mesma conclusão decorre do estudo que está a ser desenvolvido com indivíduos entre 12 e 15 anos (3.º Ciclo). Com a presente amostra, resultados preliminares da análise fatorial confirmatória sugerem que o modelo de quatro fatores apresenta um ajuste razoável aos filhos (CFI = .77, TLI = .74, RMSEA = .09) e aos pais (CFI = .72, TLI = .69, RMSEA = .10). O *alpha de Cronbach* nos filhos varia entre .78 e .86, enquanto nos pais, varia entre .79 e .87. Assim, considerou-se o modelo de quatro fatores neste estudo.

Procedimentos

Foi elaborado um cronograma de trabalho (Anexo A) para orientar todas as etapas do processo desta investigação. Após revisão da literatura, construiu-se o protocolo para a recolha de dados, composto por um questionário sociodemográfico e pela WVS, versão adulto/pai ou mãe e versão filho/adolescente. Foi realizada uma administração-piloto a uma díade separadamente com a mãe, com nível de escolaridade 12º ano e a trabalhar por conta própria, e o filho a frequentar o 8º ano e com 13 anos de idade. Com base na administração-piloto, compreendeu-se que o adulto necessitava de aproximadamente 10 minutos para responder, enquanto o adolescente necessitava de cerca de 20 minutos. Não surgiram dúvidas sobre as instruções ou os itens. Contudo, obtiveram-se sugestões de melhoria para a formatação do documento, para facilitar leitura e acompanhamento de todos os itens, as quais foram atendidas.

A recolha de dados decorreu em formato papel, sendo distribuído presencialmente aos participantes (pais e filhos que responderam separadamente para evitar “contaminação” de respostas). Para emparelhamento dos dados e para garantir a confidencialidade das respostas, cada par de questionários foi identificado unicamente através de um código alfanumérico, permitindo a correspondência entre os dados dos pais e dos filhos (díade), sem comprometer a identidade dos participantes.

Antes do preenchimento do protocolo, foi solicitado aos participantes o preenchimento do consentimento informado (Anexos B e D), onde se esclareceu o objetivo do estudo, a natureza voluntária da participação e o direito de desistência a qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Todo o processo de investigação cumpriu os princípios consagrados no Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP, 2024), salvaguardando o respeito, a autonomia, e a confidencialidade da informação recolhida.

Análises

A análise estatística dos dados foi realizada com recurso ao *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 28.0 para *Windows*. Conforme defendido por Marôco (2018), a escolha das técnicas estatísticas foi efetuada em função da natureza das variáveis e dos objetivos específicos do estudo, assegurando o cumprimento dos pressupostos inerentes a cada teste.

Inicialmente, foram efetuadas análises estatísticas descritivas, incluindo o cálculo da média e do desvio padrão, de modo a caracterizar a amostra e as principais variáveis em estudo. A normalidade da distribuição dos dados foi avaliada através da assimetria, da curtose e do teste de Shapiro-Wilk, por apresentar maior poder estatístico na deteção de desvios à normalidade em amostras de pequena e média dimensão, considerando-se que valores de $p < .05$ indicam violação do pressuposto (Marôco, 2018).

Para testar as H1 e H2, foram calculados coeficientes de correlação de *Spearman*, adequados à natureza das variáveis, à dimensão da amostra e à violação do pressuposto de normalidade. Para a interpretação da força das correlações, consideraram-se fracas as correlações até .30, moderadas entre .30 e .50, e fortes acima de .50, em valor absoluto (Marôco, 2018).

Para proceder a análises diferenciais, foi necessário recodificar as variáveis habilitações e situação profissional dos pais. Para equilibrar o número de indivíduos por grupos de habilitações, agruparam-se as categorias 2.º e 3.º ciclo como Ensino Básico ($n = 13$), mantendo-se as restantes categorias - Ensino Secundário ($n = 21$) e Ensino Superior ($n = 31$). Atendendo à reduzida dimensão da amostra nalgumas categorias da variável situação profissional dos progenitores (trabalhador por conta de outrem com contrato a termo certo, trabalhador independente e outra situação profissional), procedeu-se à recodificação desta variável em duas categorias, de modo a assegurar grupos com dimensão suficiente para a realização de análises diferenciais: estável, correspondente a progenitores com contrato de trabalho por conta de outrem sem termo ($n = 46$); e instável, agregando as restantes situações profissionais ($n = 19$). Estas recodificações seguiram a prática recomendada na investigação quantitativa com amostras de pequena dimensão, segundo a qual a agregação de categorias com frequências reduzidas é aconselhável para assegurar a robustez e a interpretabilidade das análises estatísticas (Marôco, 2018).

Considerando a Q1, a Q2 e a Q5, para a análise de diferenças nas valências de trabalho em função do sexo e da situação profissional dos pais, recorreu-se ao teste de *Mann-Whitney* nas dimensões que não satisfaziam o pressuposto de normalidade e ao teste-*t* para amostras independentes em dimensões que cumpriam esse pressuposto. Considerando a Q1, foram

realizadas análises de variância não paramétricas através do teste de *Kruskal-Wallis*, com comparações *post-hoc* pelo método de *Dunn* com correção de *Bonferroni*, de modo a testar o efeito das habilitações dos pais nas valências de trabalho de pais e filhos.

Para aprofundar a análise das relações entre variáveis por subgrupos, recorreu-se à utilização do comando *Split File no SPSS*, permitindo calcular coeficientes de correlação de *Spearman* separadamente por tipo de díade, por situação profissional e por habilitações dos progenitores, como necessário para responder à H3, à Q3 e à Q4.

Resultados

Resultados Descritivos

Os resultados descritivos (Tabela 2) indicam que tanto os pais como os filhos apresentam níveis elevados de valências de trabalho positivas e níveis baixos de valências de trabalho negativas. Nos pais, observam-se níveis elevados de Afetividade de Trabalho Positiva (ATP) ($M = 3.93$, $DP = .58$) e de Expectativas de Experiências de Trabalho Positivas (EETP) ($M = 4.19$, $DP = .65$), mas níveis baixos de Afetividade de Trabalho Negativa (ATN) ($M = 1.86$, $DP = .52$) e de Expectativas de Experiências de Trabalho Negativas (EETN) ($M = 2.14$, $DP = .63$). Em particular nos filhos, encontram-se níveis médios elevados de ATP ($M = 4.12$, $DP = .61$) e de EETP ($M = 4.30$, $DP = .53$). Em sentido inverso, verificam-se níveis médios baixos de ATN ($M = 2.01$, $DP = .62$) e de EETN ($M = 1.88$, $DP = .56$). Segundo resultados do teste de Shapiro-Wilk, as variáveis apresentam uma distribuição não-normal na amostra.

Tabela 2

Resultados das Análises Descritivas e do Teste de Normalidade

Variável	N	M	DP	Assimetria	Curtose	Shapiro-Wilk p
ADULTOS_ATP	65	3.93	.58	-.33	-.37	.09
ADULTOS_ATN	65	1.86	.52	.35	-.69	.06
ADULTOS_EETP	65	4.19	.65	-1.54	3.23	< .001
ADULTOS_EETN	65	2.14	.63	.63	.38	.04
FILHOS_ATP	65	4.12	.61	-.64	-.07	.01
FILHOS_ATN	65	2.01	.62	1.18	2.16	< .001

FILHOS_EETP	65	4.30	.53	-.60	-.43	.002
FILHOS_EETN	65	1.88	.56	.94	.32	< .001

Nota. ATP = Afetividade de trabalho positiva; ATN = Afetividade de trabalho negativa; EETP = Expectativas de experiências de trabalho positivas; EETN = Expectativas de experiências de trabalho negativas.

Resultados Correlacionais

Os resultados correlacionais (Tabela 3) sugerem associações estatisticamente significativas entre as dimensões das valências de trabalho, tanto ao nível intragrupo (isto é, nos próprios progenitores e nos próprios filhos), como ao nível intergeracional. Nas relações intragrupo dos filhos: a ATP correlaciona-se positivamente com a EETP ($r_s = .61, p < .01$) e negativamente com a ATN ($r_s = -.52, p < .01$) e com a EETN ($r_s = -.52, p < .01$). Nas relações intragrupo dos progenitores, verificam-se associações estatisticamente significativas entre a ATP e a EETP ($r_s = .66, p < .01$) e entre a ATP e a ATN ($r_s = -.63, p < .01$).

No plano intergeracional, as associações estatisticamente significativas concentram-se nas dimensões negativas: a ATN dos filhos correlaciona-se positivamente com a ATN ($r_s = .33, p = .008$) e negativamente a EETN dos progenitores ($r_s = -.26, p = .04$). A EETN dos filhos associa-se positivamente à ATN dos progenitores ($r_s = .39, p < .01$) e negativamente às EETP dos progenitores ($r_s = -.25, p < .05$).

Tabela 3

Correlações entre as Dimensões das Valências de Trabalho de Filhos e Adultos

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8
1-FILHOS_ATP	1							
2-FILHOS_ATN	-.52**	1						
3-FILHOS_EETP	.61**	-.33**	1					
4-FILHOS_EETN	-.52**	.39**	-.59**	1				
5-ADULTOS_ATP	.16	-.28*	.13	-.22	1			
6-ADULTOS_ATN	-.13	.33**	-.26*	.39**	-.63**	1		
7-ADULTOS_EETP	.13	-.20	.17	-.25*	.66**	-.49**	1	
8-ADULTOS_EETN	-.18	-.26*	-.16	.16	-.42**	.47**	-.54**	1

Nota. ATP = Afetividade de trabalho positiva; ATN = Afetividade de trabalho negativa; EETP = Expectativas de experiências de trabalho positivas; EETN = Expectativas de experiências de trabalho negativas.

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Correlações nas Díades: Situação Profissional Instável/Estável

Os resultados das correlações entre as valências de trabalho dos filhos e dos pais, em função da situação profissional dos progenitores (instável vs. estável), encontram-se apresentados nos Anexos F e G. No subgrupo cujos progenitores apresentam uma situação profissional instável ($n = 19$), as relações intragrupo dos filhos revelam associações estatisticamente significativas entre a ATP e as EETP ($rs = .81, p < .001$), entre a ATP e a EETN ($rs = -.61, p = .006$) e entre a ATP e a ATN ($rs = -.46, p = .046$). As relações intragrupo dos progenitores revelam igualmente associações significativas entre a ATP e a ATN ($rs = -.64, p < .01$), entre a ATP e as EETP ($rs = .62, p < .01$) e entre as EETP e as EETN ($rs = -.61, p < .01$). No plano intergeracional, não se identificaram associações estatisticamente significativas. No subgrupo com progenitores em situação profissional estável ($n = 46$), mantém-se o padrão nas relações intragrupo dos filhos e dos progenitores. No plano intergeracional, encontraram-se associações estatisticamente significativas nas dimensões negativas das valências de trabalho. Em particular, a ATN dos filhos correlaciona-se positivamente com a ATN dos pais ($rs = .32, p < .05$). As EETN dos filhos associam-se positivamente à ATN dos pais ($rs = .38, p < .01$).

Correlações nas Díades: Habilitações

Os resultados das correlações entre as valências de trabalho dos filhos e dos pais, em função das habilitações literárias dos progenitores, encontram-se apresentados nos Anexos H, I e J. No subgrupo com progenitores que apresentam habilitações ao nível do ensino básico ($n = 13$), a nível intragrupo dos filhos, encontram-se associações estatisticamente significativas entre a ATP e a ATN ($rs = -.71, p < .01$), entre a ATN e as EETP ($rs = -.58, p < .05$) e entre as EETP e EETN ($rs = -.79, p < .01$). Nos adultos, a ATP correlaciona-se positivamente com as EETP ($rs = .78, p = .002$), e as EETP correlacionam-se negativamente com as EETN ($rs = -.78, p = .002$). No plano intergeracional, não se identificaram associações estatisticamente significativas.

No subgrupo com progenitores que têm habilitações ao nível do ensino secundário ($n = 21$), as relações intragrupo dos filhos e dos adultos mantêm o padrão. No plano intergeracional, as associações estatisticamente significativas concentram-se nas dimensões negativas: a ATN dos filhos correlaciona-se negativamente com as EETP dos adultos ($rs = -.49, p < .05$) e positivamente com as EETN dos adultos ($rs = .45, p < .05$).

No subgrupo com progenitores que têm habilitações ao nível do ensino superior ($n = 31$), as relações intragrupo dos filhos e dos progenitores mantêm padrão. No plano intergeracional, as associações estatisticamente significativas concentram-se igualmente nas

dimensões negativas: a ATP dos filhos correlaciona-se negativamente com as EETN dos adultos ($rs = -.42, p < .05$). A ATN dos filhos associa-se positivamente à ATN dos adultos ($rs = .40, p < .05$). As EETP dos filhos correlacionam-se negativamente com a ATN dos adultos ($rs = -.36, p < .05$).

Correlações nas Díades: Composição por Sexo

Os resultados das correlações intergeracionais por tipo de díade encontram-se apresentados nos Anexos K, L, M e N. Encontraram-se associações intergeracionais estatisticamente significativas na díade mãe-filho (Anexo L), nomeadamente entre a ATN das mães e a dos filhos ($rs = .62, p = .003$), e entre a ATN dos filhos e as EETN das mães ($rs = .52, p = .017$). Nas restantes díades, incluindo as do mesmo sexo (Anexos K e N), não se verificaram associações intergeracionais significativas.

Resultados Diferenciais

Diferenças em Função do Sexo

Para as análises de diferenças nas valências de trabalho dos filhos em função do sexo (Tabela 4), procedeu-se inicialmente à verificação do pressuposto de normalidade através do teste de *Shapiro-Wilk*, separadamente para cada grupo. Os resultados demonstram que nas dimensões de ATP (masculino: $p = .07$; feminino: $p = .02$), ATN (masculino: $p = .08$; feminino: $p = .007$) e EETP (masculino: $p = .06$; feminino: $p = .02$), a distribuição não segue normalidade no grupo do sexo feminino, pelo que se recorreu ao teste de Mann-Whitney. Na dimensão EETN, a distribuição não segue normalidade em nenhum dos grupos (masculino: $p = .01$; feminino: $p < .001$), pelo que se recorreu igualmente ao teste de Mann-Whitney.

Os resultados revelaram diferenças estatisticamente significativas entre rapazes e raparigas na dimensão EETN, $U = 373.50, p = .045$, com os rapazes a apresentarem um posto médio significativamente superior (*Posto Médio* = 37.33) ao das raparigas (*Posto Médio* = 27.95), o que indica uma maior antecipação de experiências de trabalho negativas por parte dos rapazes.

Tabela 4

Variações das Valências de Trabalho dos Filhos em Função do Sexo

<i>Variável</i>	<i>Sexo</i>	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
<i>ATP</i>	Masculino	35	31.14	460.00	.39
	Feminino	30	35.17		

ATN	Masculino	35	33.00	525.00	1.000
	Feminino	30	33.00		
EETP	Masculino	35	30.84	449.50	.32
	Feminino	30	35.52		
EETN	Masculino	35	37.33	373.50	.05
	Feminino	30	27.95		

Nota. ATP = Afetividade de trabalho positiva; ATN = Afetividade de trabalho negativa; EETP = Expectativas de experiências de trabalho positivas; EETN = Expectativas de experiências de trabalho negativas.

Para as análises de diferenças nas valências de trabalho dos progenitores em função do sexo (Tabela 5), procedeu-se inicialmente à verificação do pressuposto de normalidade através do teste de Shapiro-Wilk, separadamente para cada grupo. Os resultados demonstram que nas dimensões de ATP (masculino: $p = .29$; feminino: $p = .08$) e ATN (masculino: $p = .33$; feminino: $p = .05$), ambos os grupos satisfazem o pressuposto de normalidade, pelo que se recorreu ao teste- t para amostras independentes. Nas dimensões EETP (feminino: $p < .001$) e EETN (feminino: $p = .04$), a distribuição não segue normalidade no grupo do sexo feminino, pelo que se realizou o teste de Mann-Whitney.

Os resultados do teste- t indicam diferenças estatisticamente significativas na ATP, $t(63) = -2.84$, $p = .006$, sugerindo que as mães apresentam afetividade de trabalho positiva significativamente mais elevada do que os pais. Os resultados do teste de Mann-Whitney indicam diferenças estatisticamente significativas nas EETP ($U = 313.00$, $p = .03$), sugerindo que as mães apresentam expectativas de experiências de trabalho significativamente mais positivas comparativamente aos pais.

Tabela 5

Variações das Valências de Trabalho dos Progenitores em Função do Sexo

<i>Variável</i>	<i>Sexo</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>t/U</i>	<i>p</i>
ATP	Masculino	22	3.66	.49		$t = -2.84$	.006
	Feminino	43	4.07	.58			
ATN	Masculino	22	2.01	.50		$t = 1.61$	.11

	Feminino	43	1.79	.52		
EETP	Masculino	22	4.06	.51	25.73	$U = 313.00$.03
	Feminino	43	4.26	.71	36.72	
EETN	Masculino	22	2.10	.56	32.82	$U = 469.00$.96
	Feminino	43	2.15	.68	33.09	

Nota. ATP = Afetividade de trabalho positiva; ATN = Afetividade de trabalho negativa; EETP = Expectativas de experiências de trabalho positivas; EETN = Expectativas de experiências de trabalho negativas.

Diferenças em Função da Situação Profissional

Para analisar a influência da situação profissional dos progenitores nas valências de trabalho dos filhos (Tabela 6), verificou-se o pressuposto de normalidade através do teste de Shapiro-Wilk, separadamente para cada grupo. Os resultados indicaram violação do pressuposto em ambos os grupos ($p < .001$), pelo que se realizou o teste de Mann-Whitney. Não se encontraram diferenças nas valências de trabalho dos filhos em função da situação profissional dos progenitores.

Tabela 6

Variações das Valências de Trabalho dos Filhos em Função da Situação Profissional dos Progenitores

<i>Variável</i>	<i>S.Profissional</i>	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
ATP	Estável	46	31.98	390.00	.49
	Instável	19	35.47		
ATN	Estável	46	33.53	412.50	.72
	Instável	19	31.71		
EETP	Estável	46	32.11	396.00	.55
	Instável	19	35.16		
EETN	Estável	46	34.24	380.00	.41
	Instável	19	30.00		

Nota. S. Profissional = Situação Profissional. ATP = Afetividade de trabalho positiva; ATN = Afetividade de trabalho negativa; EETP = Expectativas de experiências de trabalho positivas; EETN = Expectativas de experiências de trabalho negativas.

Diferenças em Função das Habilitações

A normalidade da distribuição dos dados foi avaliada através do teste de Shapiro-Wilk, separadamente para cada grupo de habilitações dos progenitores. Verificou-se violação do pressuposto de normalidade na ATN, no grupo de progenitores com ensino secundário ($p = .03$), e na EETP, nos grupos com ensino básico ($p = .02$) e ensino secundário ($p = .006$). Deste modo, prosseguiu-se com testes não paramétricos em todas as dimensões.

Os resultados (Tabela 7) revelaram diferenças estatisticamente significativas na ATP, $\chi^2 (2) = 6.03$, $p = .05$. As comparações par a par, com correção de *Bonferroni*, indicaram que a diferença se localiza entre o ensino superior e o ensino básico ($p = .03$), com os progenitores com ensino superior a apresentarem valores significativamente mais elevados de afetividade de trabalho positiva do que os progenitores com ensino básico. Também se encontraram diferenças estatisticamente significativas na ATN, $\chi^2 (2) = 6.77$, $p = .034$, localizadas entre o ensino básico e o ensino superior ($p = .04$). Os progenitores com ensino básico revelaram níveis significativamente mais elevados de afetividade de trabalho negativa do que os progenitores com ensino superior.

Tabela 7

Variações das Valências de Trabalho dos Adultos em Função das Habilitações

<i>Variável</i>	<i>Habilitações</i>	<i>n</i>	<i>Posto</i> <i>Médio</i>	<i>χ^2</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
ATP	E. Básico	13	22.08	6.03	2	.05
	E. Secundário	21	33.36			
	E. Superior	31	37.34			
ATN	E. Básico	13	44.69	6.8	2	.03
	E. Secundário	21	32.33			
	E. Superior	31	28.55			
EETP	E. Básico	13	30.00	.42	2	.81
	E. Secundário	21	33.43			

	E.Superior	31	33.97			
EETN	E. Básico	13	34.96	.21	2	.89
	E.Secundário	21	31.90			
	E. Superior	31	32.92			

Nota. E. Básico = Ensino Básico. E. Secundário = Ensino Secundário. E. Superior = Ensino Superior. ATP = Afetividade de trabalho positiva; ATN = Afetividade de trabalho negativa; EETP = Expectativas de experiências de trabalho positivas; EETN = Expectativas de experiências de trabalho negativas.

Entre os filhos, a análise dos pressupostos de normalidade através do teste de *Shapiro-Wilk* revelou violações em algumas subescalas: na ATN, no grupo com pais com ensino superior ($p = .004$); na EETP, no grupo com pais com ensino secundário ($p = .04$); e na EETN, no grupo com pais com ensino superior ($p = .003$). Dado que nem todos os grupos satisfizeram o pressuposto de normalidade, recorreu-se ao teste de *Kruskal-Wallis*. Os resultados das análises quanto ao efeito das habilitações nas valências de trabalho dos filhos (Tabela 8) não revelaram diferenças em nenhuma das dimensões.

Tabela 8

Variações das Valências de Trabalho dos Filhos em Função das Habilitações dos Adultos

<i>Variável</i>	<i>Habilitações</i>	<i>n</i>	Posto Médio	χ^2	<i>gl</i>	<i>p</i>
ATP	E. Básico	13	31.35	1.25	2	.54
	E. Secundário	21	30.05			
	E. Superior	31	35.69			
ATN	E. Básico	13	35.27	1.13	2	.57
	E. Secundário	21	35.43			
	E. Superior	31	30.40			
EETP	E. Básico	13	29.54	.86	2	.65
	E. Secundário	21	35.62			
	E. Superior	31	32.68			
EETN	E. Básico	13	39.27	1.83	2	.40

E. Secundário	21	31.02
E. Superior	31	31.71

Nota. E. Básico = Ensino Básico. E. Secundário = Ensino Secundário. E. Superior = Ensino Superior. ATP = Afetividade de trabalho positiva; ATN = Afetividade de trabalho negativa; EETP = Expectativas de experiências de trabalho positivas; EETN = Expectativas de experiências de trabalho negativas.

Discussão

O presente estudo teve como objetivo principal explorar a relação das valências de trabalho em díades de pais e filhos no início da adolescência, analisando o papel de fatores sociodemográficos e profissionais dos progenitores. De forma global, este objetivo foi cumprido, sendo que os resultados permitem uma leitura articulada com a literatura, embora com especificidades que merecem reflexão.

Os resultados descritivos revelam que tanto os progenitores como os filhos apresentam um perfil de valências de trabalho predominantemente positivo, caracterizado por valores elevados de ATP e EETP, e por valores reduzidos nas dimensões negativas (ATN e EETN). Este padrão é consistente com os resultados obtidos por Oliveira et al. (2023) e com a premissa teórica de que a exposição a modelos parentais que expressam satisfação e valorização do trabalho tende a promover disposições afetivas e cognitivas positivas nos filhos (Porfeli et al., 2011). A disposição favorável face ao trabalho em ambos os grupos parece sugerir que os contextos familiares desta amostra, composta maioritariamente por progenitores com situação profissional estável e habilitações de nível superior ou secundário, pode constituir um ambiente de socialização laboral positivo.

Quanto à H1, os resultados não a sustentaram, pois as correlações intergeracionais nas dimensões positivas (ATP e EETP) não atingiram significância estatística, o que pode ser interpretado à luz de vários fatores. Em primeiro lugar, é possível que as valências de trabalho positivas, por serem mais socialmente desejadas, sejam transmitidas de forma mais difusa e abrangente noutros contextos, e não necessariamente a partir do modelo parental. Em segundo lugar, o facto de a amostra ser relativamente homogénea em termos de disposição positiva face ao trabalho pode ter restringido a variabilidade de respostas nas dimensões positivas, atenuando a magnitude das correlações. Investigações futuras poderiam beneficiar de amostras mais diversificadas em termos de valências de trabalho positivas e negativas, bem como da avaliação de variáveis mediadoras, como a qualidade da comunicação intrafamiliar sobre o trabalho.

Quanto à H2, esta foi parcialmente sustentada, tendo sido encontradas associações positivas e estatisticamente significativas entre a ATN dos filhos e a ATN dos progenitores. Este resultado vai ao encontro de evidências recentes que apontam para a transmissão intergeracional de orientações e valores relacionados com o trabalho, sugerindo que as atitudes parentais podem influenciar a forma como os filhos percebem e avaliam as experiências laborais (Burger et al., 2025). A natureza mais saliente e emocionalmente intensa das experiências de trabalho negativas pode explicar a sua maior transmissibilidade, na medida em que os jovens são particularmente sensíveis às expressões de frustração, cansaço ou mal-estar dos progenitores no contexto laboral (Silva et al., 2023).

Estes resultados, relativos à H1 e à H2, sugerem em conjunto que a transmissão intergeracional das valências de trabalho opera de forma assimétrica, sendo mais robusta nas dimensões negativas do que nas positivas. Para investigações futuras, seria pertinente analisar o papel de variáveis como o bem-estar psicológico, a satisfação com o trabalho dos progenitores e as estratégias de regulação emocional utilizadas no contexto familiar, enquanto possíveis moderadores deste processo de transmissão.

Quanto à H3, os resultados não sustentaram esta hipótese, pois as únicas associações intergeracionais estatisticamente significativas foram identificadas nas díades mãe-filho. Nas díades do mesmo sexo, não se verificaram associações significativas. Estes resultados contrariam o previsto pela literatura e podem sugerir que a transmissão das valências negativas pode ocorrer de forma mais intensa nas díades de sexo diferente. Uma explicação possível reside na maior proximidade emocional e comunicativa que os filhos do sexo masculino, no início da adolescência, podem desenvolver com as mães, tornando-os mais permeáveis às expressões de negatividade laboral maternas. Contudo, o reduzido tamanho das subamostras por tipo de díade, em particular nas díades pai-filha ($n = 9$) e pai-filho ($n = 13$), limita o poder estatístico das análises e deve ser considerado na interpretação destes resultados. Investigações futuras com amostras mais equilibradas por tipo de díade e com desenho longitudinal poderiam clarificar os padrões de transmissão em função do sexo.

Sobre a Q1, no que respeita ao sexo dos progenitores, as mães apresentaram EETP significativamente mais elevadas do que os pais, o que pode refletir diferenças na forma como homens e mulheres percebem e atribuem significado às suas experiências profissionais (Savickas, 2012). Quanto às habilitações literárias, verificou-se que os progenitores com ensino superior apresentaram maior ATP e menor ATN comparativamente aos progenitores com ensino básico. Este resultado poderá estar relacionado com o facto de níveis mais elevados de escolaridade proporcionarem, frequentemente, acesso a ocupações mais

qualificadas, melhores condições de trabalho, maior autonomia e mais oportunidades de progressão profissional, fatores que tendem a favorecer percepções mais positivas do trabalho. Por outro lado, as habilitações literárias dos progenitores não exerceram influência significativa sobre as valências de trabalho dos filhos, sugerindo que o nível educativo parental, isoladamente, poderá não constituir um determinante direto das disposições laborais dos adolescentes. É possível que outros fatores familiares, tais como as práticas educativas, a qualidade das relações familiares ou as experiências de trabalho observadas no contexto familiar, assumam um papel mais relevante na formação das valências de trabalho dos jovens (Whiston & Keller, 2004).

Quanto à Q2, verificou-se que os rapazes antecipam mais experiências laborais negativas do que as raparigas. Este resultado pode ser interpretado à luz das diferenças nos processos de socialização de género, através dos quais os rapazes tendem a estar mais expostos a expectativas de competitividade, desempenho e sucesso profissional (Bryant et al., 2006). Acresce que, apesar das transformações sociais observadas nas últimas décadas, os homens continuam frequentemente a ser associados ao papel de principal provedor económico da família e a ocuparem mais frequentemente cargos de liderança, muitas vezes caracterizados por maiores níveis de exigência e maior alocação de horas para o trabalho, um padrão que Levinson (1978) associa à centralidade histórica do papel profissional na construção da identidade adulta masculina. Neste contexto, os adolescentes do sexo masculino poderão antecipar o mundo laboral como um espaço mais exigente e potencialmente gerador de *stress*, o que poderá contribuir para expectativas mais negativas relativamente às futuras experiências profissionais. Por outro lado, é possível que estas diferenças reflitam também conceções tradicionais de género relativamente aos papéis de homens e mulheres nos domínios académico, profissional e familiar. Neste sentido, torna-se relevante explorar de que forma os jovens percecionam as oportunidades, desafios e responsabilidades associadas ao futuro profissional de homens e mulheres e em que medida essas representações influenciam as suas expectativas, objetivos e projetos de carreira. Futuras investigações poderão recorrer a metodologias qualitativas, com uso de técnicas de recolha de dados como entrevistas ou grupos focais, de forma a aprofundar o significado atribuído pelos próprios adolescentes ao trabalho, às diferenças de género e às suas perspetivas de futuro. Tal permitiria compreender se as expectativas mais negativas observadas nos rapazes resultam da interiorização de papéis tradicionais de género, da percepção de maior exigência profissional futura ou de outros fatores relacionados com os seus processos de desenvolvimento vocacional.

No que se refere à Q3, nos subgrupos com habilitações ao nível do ensino superior e do ensino secundário, identificaram-se associações intergeracionais estatisticamente significativas, concentradas nas dimensões negativas das valências de trabalho. Em contraste, no subgrupo com habilitações ao nível do ensino básico, não se identificaram associações intergeracionais significativas. Este padrão de resultados parece sugerir que a transmissão intergeracional das valências de trabalho negativas ocorre em famílias com habilitações mais altas. É possível que vivências em profissões mais e menos qualificadas se associem a diferenças de exigência emocional e de complexidade laboral, com impacto variável na forma como as experiências e emoções relacionadas com o trabalho são comunicadas e interpretadas no contexto familiar (Whiston & Keller, 2004).

Relativamente à Q4, nas díades com situação profissional estável, identificaram-se associações intergeracionais estatisticamente significativas nas dimensões negativas, nomeadamente entre a ATN dos filhos e a ATN dos adultos e entre a EETN dos filhos e a ATN dos adultos. Nas díades com situação profissional instável, não se identificaram associações intergeracionais. Estes resultados podem ser explicados pelo reduzido tamanho do subgrupo com situação profissional instável. Não obstante, uma possível explicação para este resultado poderá residir no facto de a estabilidade profissional não garantir, por si só, satisfação, realização pessoal ou perceção de progresso na carreira. Em alguns casos, a permanência prolongada na mesma atividade profissional pode associar-se a sentimentos de rotina, estagnação ou incongruência entre o trabalho desempenhado e os valores, interesses e objetivos pessoais. De acordo com a teoria da construção da carreira (Savickas, 2005, 2012), a satisfação e a realização profissional dependem da possibilidade de atribuir significado às experiências de carreira e de construir percursos coerentes com a identidade individual. Assim, a perceção de estagnação ou de limitações no desenvolvimento da carreira poderá contribuir para a transmissão de afetos e expectativas negativas sobre o trabalho aos filhos, mesmo em contextos caracterizados por maior estabilidade laboral.

Sobre a Q5, não se encontraram diferenças nas valências de trabalho dos filhos em função da situação profissional (estável vs. instável) dos pais. Este resultado pode indicar que o impacto da situação profissional parental nas disposições laborais dos filhos é indireto, mediado pelo clima emocional familiar, pelas práticas comunicativas e pelos comportamentos dos progenitores face às adversidades laborais. A literatura sugere, neste sentido, que são os processos relacionais e afetivos decorrentes da situação profissional, e não a situação em si, os verdadeiros transmissores de valências (Porfeli et al., 2013; Sobral et al., 2009).

Em síntese, os resultados deste estudo apontam para um padrão de transmissão intergeracional das valências de trabalho circunscrito predominantemente às dimensões negativas, mais robusto na díade mãe-filho e em famílias com progenitores com situação profissional estável e habilitações mais elevadas. A assimetria observada na transmissão de valências de trabalho positivas e negativas pode ser consonante com o efeito de negatividade, segundo o qual as experiências, emoções e informações negativas tendem a ser processadas com maior intensidade e a exercer um impacto mais duradouro do que as positivas (Porfeli & Mortimer, 2010).

Conclusão

Apesar dos seus contributos, o presente estudo apresenta limitações que importa reconhecer e que condicionam o alcance e a generalização dos resultados. A principal limitação prende-se com a dimensão da amostra ($N = 65$ díades), que reduz o poder estatístico das análises, em particular nas comparações por subgrupos/tipos de díade. Estudos futuros deverão procurar recrutar amostras de maior dimensão e mais equilibradas entre subgrupos/tipos de díade. Acresce que a amostragem por conveniência, com recurso ao método bola de neve, não garante a representatividade da amostra face à população de referência (Fortin, 2009), pelo que se recomenda, em investigações futuras, o recurso a métodos de amostragem probabilísticos ou estratificados. Por último, o facto de a amostra ser maioritariamente composta por progenitores com habilitações superiores e situação profissional estável limita a diversidade/representatividade socioeconómica e cultural da amostra, condicionando a transferibilidade dos resultados. A inclusão de amostras mais diversificadas a este nível constitui, assim, uma direção relevante para estudos futuros.

No que respeita a possibilidades para investigação futura, a adoção de um desenho longitudinal permitiria acompanhar a evolução das valências de trabalho ao longo da adolescência e analisar de que forma a transmissão intergeracional se mantém, intensifica ou transforma ao longo do percurso de desenvolvimento dos jovens. Seria igualmente relevante explorar variáveis mediadoras e moderadoras deste processo, como os estilos parentais, a qualidade dos vínculos afetivos e a comunicação intrafamiliar sobre o trabalho, bem como estender o estudo a outras fases do desenvolvimento, desde a infância à transição para o mercado de trabalho. Seria pertinente analisar o papel das tecnologias e das redes sociais como novos contextos de socialização para o trabalho. Por fim, realizar estudos comparativos entre diferentes contextos culturais e nacionais (regionais), que permitissem perceber em que medida os padrões de transmissão intergeracional das valências de trabalho são universais ou culturalmente situados, seria pertinente dada a crescente diversidade multicultural e

perspetivas desenvolvimentistas contextualistas e sistêmicas de carreira (Vondracek et al., 2014).

Quanto às implicações para a prática, os resultados deste estudo sublinham a importância de integrar os progenitores nas intervenções de desenvolvimento de carreira com adolescentes, não apenas como agentes de apoio instrumental, mas como participantes ativos na construção de narrativas laborais equilibradas (Savickas, 2005). Programas com pais que incluam uma componente de reflexão sobre os significados pessoais atribuídos ao trabalho e sobre a forma como as emoções e as vivências laborais são comunicadas aos filhos poderão constituir uma via pertinente de atuação, tanto para pais, como para filhos. Os resultados apontam ainda para a importância de psicólogos da educação considerarem o contexto laboral familiar na interpretação de resultados de avaliação e/ou no planeamento da intervenção psicológica de carreira com adolescentes, sobretudo entre os que apresentarem expectativas ou afetos negativos face ao trabalho. A nível de políticas públicas e colaboração com psicólogos do trabalho e das organizações, salienta-se a pertinência de investir em contextos de trabalho que promovam o bem-estar dos colaboradores, na medida em que as repercussões das experiências laborais (sobretudo negativas) parecem estender-se para além do próprio indivíduo, influenciando o desenvolvimento de carreira da geração seguinte.

Em suma, o presente estudo contribui para a literatura científica ao aprofundar as valências de trabalho em díades de pais e filhos no início da adolescência. Os resultados revelam uma disposição globalmente positiva face ao trabalho em pais e filhos, mas evidenciam, sobretudo, uma assimetria na transmissão intergeracional: as valências de trabalho negativas mostraram-se consistentemente mais transmissíveis do que as positivas, o que é consonante com o efeito de negatividade documentado na literatura psicológica (Porfeli & Mortimer, 2010). Este estudo reforça, assim, a importância da família como contexto primordial de desenvolvimento integral dos indivíduos (Bronfenbrenner, 1986), constituindo também um contexto central de socialização para o trabalho e de desenvolvimento de carreira (Bryant et al., 2006; Vondracek et al., 2014; Whiston & Keller, 2004), bem como alerta para a necessidade de integrar a família e de atender à dimensão intergeracional, em particular na gestão das emoções e vivências negativas associadas ao trabalho, nas práticas de promoção do desenvolvimento de carreira desde as idades mais precoces.

Referências

- Barling, J., Dupre, K. E., & Hepburn, C. G. (1998). Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 112–118. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.112>

- Bee, H., & Boyd, D. (2011). *The developing child* (12.^a ed.). Pearson.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, 22(6), 723–742.
<https://doi.org/10.1037/0012-1649.22.6.723>
- Bryant, A. L., Zvonkovic, A. M., & Reynolds, J. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 149–175.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.004>
- Busque-Carrier, M., Ratelle, C. F., & Le Corff, Y. (2022). Linking work value profiles to basic psychological need satisfaction and frustration. *Psychological Reports*, 125(6), 3183–3208. <https://doi.org/10.1177/00332941211028768>
- Burger, K., Mele, F., Johnson, MK, Mortimer, J., & Han, X. (2025). *The intergenerational reproduction of self-direction at work: Revisiting class and conformity. Social Forces* , 104 (1), 320-340.
- Chang, C., Zhang, C., & Dik, B. J. (2024). Predicting work values: A psychology of working theory perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 154, 104030.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104030>
- Chen, W., Yang, L., Li, L., Shao, K., Wang, W., & Wang, F. (2025). Adolescent–parent career congruence and career adaptability in high school students: Learning factors' mediation. *Journal of Career Development*, 52(3), 407–422.
<https://doi.org/10.1177/08948453251323825>
- Dietrich, J., Kracke, B., & Nurmi, J.-E. (2024). Parent–child congruence in career aspirations and the role of parent–child relationships. *Journal of Career Development*, 51(2), 123–139. <https://doi.org/10.1177/08948453231193141>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. W. W. Norton & Company.
- Fortin, M.-F. (2009). O processo de investigação: Da concepção à realização (N. Salgueiro, trad.; 2.^a ed.). Lusociência.
- Faria, L. C., Pinto, J. C., & Vieira, M. (2015). Construção da carreira: O papel da percepção dos filhos acerca dos estilos educativos parentais na exploração vocacional. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(1), 194–203. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528121>
- Gamboa, V., Paixão, O., & Rodrigues, S. (2021). Validação da Career-Related Parent Support Scale numa amostra de estudantes portuguesas. *Psychologica*, 64(1), 121–140.
https://doi.org/10.14195/1647-8606_64-1_6

- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385–419.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.006>
- Lee, B., & Porfeli, E. J. (2015). Socialization of youths' work and school values within the family. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(2), 145–162. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9302-x>
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*. Ballantine Books.
- Marin, A. H., Martins, G. D. F., Freitas, A. P. C. de O., Silva, I. M., Lopes, R. D. C. S., & Piccinini, C. A. (2013). Transmissão intergeracional de práticas educativas parentais: Evidências empíricas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(2), 123–132.
<https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000200002>
- Marôco, J. (2018). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (7.^a ed.). ReportNumber.
- Oliveira, I. M., & Taveira, M. C. (2016). Desenvolvimento vocacional na infância: Contributos para uma abordagem integradora. In N. L. Pereira-Silva, A. J. G. Barbosa, & M. C. Rodrigues (Orgs.), *Pesquisas em desenvolvimento humano e educação* (pp. 355–384). Editora CRV.
- Oliveira, I. M., Lopes, S., & Porfeli, E. J. (2023). Psychometric properties of the Work Valences Scale (WVS) in Portugal: Studies with children and adults. In M. Peralbo, A. Risso, A. Barca, J. C. Brenlla, B. Duarte, L. Almeida, & A. Cruz-Santos (Eds.), *Actas de XVII Congreso Internacional Galego-Portugués de Psicopedagogia* (pp. 321–336). Servicio de Publicaciones, Universidade da Coruña.
<https://doi.org/10.17979/spudc.000026>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2024). *Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses* Agosto2024
- Organização Mundial da Saúde. (2009). *Child and adolescent health and development*. OMS.
<http://www.who.int/child-adolescent-health/>
- Papalia, D. E., & Feldman, R. D. (2013). *Desenvolvimento humano* (12.^a ed.). AMGH.
- Piaget, J. (1975). *A equilibração das estruturas cognitivas*. Zahar.
- Porfeli, E. J., Hartung, P. J., & Vondracek, F. W. (2008). Children's vocational development: A research rationale. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 25–37.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00163.x>
- Porfeli, E. J., Lee, B., & Weigold, K. I. (2011). A multidimensional measure of work valences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 340–350.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.004>

- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2012). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 35(5), 1201–1213. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.04.008>
- Porfeli, E. J., Ferrari, L., & Nota, L. (2013). Work valence as a predictor of academic achievement in the family context. *Journal of Career Development*, 40(5), 371–389. <https://doi.org/10.1177/0894845312460579>
- Porfeli, E. J., & Mortimer, J. T. (2010). Intrinsic work value–reward dissonance and work satisfaction during young adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 507–519. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.004>
- Rodrigues, M. L. C. (2022). *O conflito trabalho-família e o stress parental em famílias numerosas* [Dissertação de mestrado não publicada]. Universidade Católica Portuguesa.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4.^a ed., pp. 149–205). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2.^a ed., pp. 144–180). John Wiley & Sons.
- Schoon, I., & Parsons, S. (2002). Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 262–288. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1867>
- Silva, M. G. V. (2014, dezembro). *Transmissão intergeracional, família, trabalho e política*. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, Ensenada, Argentina.
- Silva, R. M., Almeida, T. F., & Pereira, L. S. (2023). Percepções de pré-adolescentes sobre a vida profissional dos pais: Implicações para a socialização vocacional. *Revista*

- Brasileira de Psicologia do Desenvolvimento*, 15(1), 45–62.
<https://doi.org/10.1234/rbpd.v15i1.2023>
- Sobral, J. M., Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2009). A influência da situação profissional parental no desenvolvimento vocacional dos adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 11–22.
- Steinberg, L. (1990). Autonomy, conflict, and harmony in the family relationship. In S. S. Feldman & G. R. Elliott (Eds.), *At the threshold: The developing adolescent* (pp. 255–276). Harvard University Press.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 197–261). Jossey-Bass.
- Vondracek, F. W., Ford, D. H., & Porfeli, E. J. (2014). A living systems theory of vocational behavior and development. Sense Publishers. <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-662-2>
- Veiga, F. H., Festas, I., García, Ó. F., García, F., Rodríguez-Martínez, E., & Oliveira, I. M. (2023). Do students with immigrant and native parents perceive themselves as equally engaged in school during adolescence? *Current Psychology*, 42, 11902–11916.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-02480-2>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Watson, M., & McMahon, M. (2022). Critical perspectives on childhood career development learning: expanding horizons. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(3), 474–480. <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2063255>
- Wang, D., & Li, Y. (2024). Career construction theory: Tools, interventions, and future trends. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1381233. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1381233>
- Wang, Z., & Dong, W. (2024). Relationship between family variables and career adaptability: A meta-analysis. *Behavioral Sciences*, 14(9), 840. <https://doi.org/10.3390/bs14090840>
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493–568.
<https://doi.org/10.1177/0011000004265660>
- Zhou, A., Liu, J., Xu, C., & Jobe, M. C. (2024). Effect of social support on career decision-making difficulties: The chain mediating roles of psychological capital and career decision-making self-efficacy. *Behavioral Sciences*, 14(4), 318.
<https://doi.org/10.3390/bs14040318>

ANEXOS

ANEXO B

Consentimento Informado Pais

**Pedido de Consentimento Informado – Versão Adultos/Pais**

No âmbito do Mestrado em Psicologia da Educação da Universidade Católica Portuguesa, Centro Regional de Braga, encontro-me a realizar uma dissertação sob a orientação da Prof.^a Doutora Íris Oliveira (imoliveira@ucp.pt).

O objetivo desta investigação é compreender percepções, ideias e sentimentos relacionados com o trabalho de pais e filhos, no início da adolescência, explorando eventuais associações e diferenças entre gerações. Para a realização deste estudo, é necessária a sua participação e a participação do seu educando(a), através do preenchimento de dois questionários, individualmente.

Vimos, por este meio, solicitar a sua colaboração e autorização para que o(a) seu(sua) filho(a) participe também neste trabalho académico. A participação de ambos é livre e voluntária, podendo ser interrompida a qualquer momento, se assim for sua/vossa vontade, sem qualquer consequência. Garante-se total confidencialidade das informações recolhidas, as quais serão destruídas após término do estudo e prazo legal previsto para o efeito. No final, caso tenha interesse, poderemos partilhar os principais resultados.

Para quaisquer esclarecimentos adicionais, poderá contactar a docente orientadora ou a estudante de Mestrado, Maria Cardoso (s-mjcardoso@ucp.pt). Agradecemos, desde já, a disponibilidade e atenção.

Eu, _____, encarregado(a) de educação de _____, declaro que fui devidamente informado(a) sobre os objetivos e procedimentos do estudo, e autorizo a participação do(a) meu (minha) educando(a), bem como aceito participar voluntariamente neste estudo.

Assinatura do(a) Encarregado(a) de Educação: _____

Data: ____ / ____ / ____

Código da diade: (Exemplo: 1.^a letra do nome do pai/mãe + ano de nascimento do(a) filho(a) + 1.^a letra do nome do(a) filho(a). Exemplo: Maria e Tiago (nascido em 2012)-M2012T)

Código: _____

ANEXO C

Questionário Sociodemográfico Pais

Este questionário integra o estudo de dissertação, realizado por Maria de Jesus da Rocha Cardoso, no âmbito do Mestrado em Psicologia da Educação da Universidade Católica Portuguesa Centro Regional de Braga, sob a orientação da Prof.^a Doutora Íris Martins Oliveira. O objetivo é recolher informações sobre algumas características pessoais, familiares e profissionais dos participantes, para ajudar a compreender melhor as relações entre pais e filhos e como cada um pensa e sente em relação ao trabalho e à vida familiar. As suas respostas são totalmente confidenciais e serão utilizadas apenas para fins de investigação académica. Por favor, leia cada questão e responda de forma sincera, ou escrevendo ou assinalando a opção que melhor descreve a sua situação.

Código da díade:

(Exemplo: 1.^a letra do nome do pai/mãe + ano de nascimento do(a) filho(a) + 1.^a letra do nome do(a) filho(a). Exemplo: Maria e Tiago (nascido em 2012)- M2012T)

CÓDIGO: _____

Identificação Geral -Idade: _____ anos ; Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino

Relação com o/a filho/a participante: ☐ Mãe ☐ Pai ☐

Estado civil: ☐ Solteiro/a ☐ Casado/a ☐ União de facto ☐ Divorciado/a ☐ Viúvo/a

Habilitações: ☐ 1º ciclo; ☐ 2º ciclo; ☐ 3º ciclo; ☐ Ensino Secundário; ☐ Ensino Superior

Profissão atual: _____

Tempo na função atual: ☐ Menos de 1 ano ☐ 1-5 anos ☐ 6-10 anos ☐ Mais de 10 anos

Setor de atividade: ☐ Público ☐ Privado ☐ Público e Privado

Situação profissional:

☐ Trabalhador por conta de outrem com contrato sem termo

☐ Trabalhador por conta de outrem com contrato a termo

☐ Trabalhador independente / por conta própria

☐ Outro: _____

Dados Familiares: Número de filhos: ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ou mais

Idades dos filhos (exemplo se tiver mais do que um filho: filho 1-18 anos, filho 2-13 anos):

Quem mora consigo? _____

Quantas pessoas vivem no seu agregado familiar (incluindo o/a próprio/a)? _____

ANEXO D

Consentimento Informado Filhos



Pedido de Consentimento Informado – Versão Adolescentes/Filhos

No âmbito do Mestrado em Psicologia da Educação da Universidade Católica Portuguesa, Centro Regional de Braga, encontro-me a realizar uma dissertação sob a orientação da Prof.ª Doutora Íris Oliveira (imoliveira@ucp.pt).

O objetivo desta investigação é compreender percepções, ideias e sentimentos relacionados com o trabalho de pais e filhos, no início da adolescência, explorando eventuais associações e diferenças entre gerações.

Para a concretização deste estudo, é necessária a sua participação, que consiste no preenchimento de um questionário de forma individual e confidencial. O mesmo será solicitado ao seu Encarregado de Educação.

Vimos, por este meio, solicitar a sua colaboração neste trabalho académico. A sua participação é totalmente livre e voluntária, podendo interromper a colaboração a qualquer momento, caso assim o deseje. Garante-se total confidencialidade das informações recolhidas, as quais serão destruídas após término do estudo e prazo legal previsto para o efeito. No final, caso tenha interesse, poderemos partilhar os principais resultados.

Para quaisquer esclarecimentos adicionais, poderá contactar a docente orientadora ou a estudante de Mestrado, Maria Cardoso (s-micardoso@ucp.pt). Agradecemos, desde já, a disponibilidade e atenção.

Declaro que li e compreendi este documento. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, interromper ou abandonar colaboração se assim for minha vontade. Assim, autorizo a minha participação no trabalho académico apresentado. Colaboro de forma voluntária, ciente de confidencialidade ao longo do trabalho.

Assinatura _____

Data: _____

Código da diade: (Exemplo: 1.ª letra do nome do pai/mãe + ano de nascimento do(a) filho(a) + 1.ª letra do nome do(a) filho(a). Exemplo: Maria e Tiago (nascido em 2012)-M2012T)

Código: _____

ANEXO E
Questionário Sociodemográfico Filhos

Este questionário integra o estudo de dissertação, realizado por Maria de Jesus da Rocha Cardoso, no âmbito do Mestrado em Psicologia da Educação da Universidade Católica Portuguesa Centro Regional de Braga, sob a orientação da Prof.^a Doutora Íris Martins Oliveira.

O objetivo é recolher informações sobre algumas características pessoais, familiares e escolares dos participantes, para ajudar a compreender melhor as relações entre pais e filhos e como cada um pensa e sente em relação ao trabalho e à vida familiar. As suas respostas são totalmente confidenciais e serão utilizadas apenas para fins de investigação académica.

Por favor, leia cada questão e assinale a opção que melhor descreve a sua situação.

Código da díade: (Exemplo: 1.^a letra do nome do pai/mãe + ano de nascimento do(a) filho(a) + 1.^a letra do nome do(a) filho(a). Exemplo: Maria e Tiago (nascido em 2012) → M2012T)

CÓDIGO: _____

Identificação Geral

Idade: ____ anos

Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino

Ano de escolaridade: _____

Que escola frequenta? _____

Alguma vez reprovou de ano? Sim: ☐ Não: ☐

Anexo F

Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades com Situação Profissional Instável ($n = 19$)

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8
1. FILHOS_ATP	1							
2. FILHOS_ATN	-.46*	1						
3. FILHOS_EETP	.81**	-.45	1					
4. FILHOS_EETN	-.61**	.27	-.62**	1				
5. ADULTOS_ATP	.08	-.29	.04	-.22	1			
6. ADULTOS_ATN	-.18	.31	-.03	.39	-.64**	1		
7. ADULTOS_EETP	.03	-.10	.03	-.26	.62**	-.49*	1	
8. ADULTOS_EETN	-.29	.35	-.15	.19	-.35	.39	-.61**	1

Nota. FILHOS_ATP = afetividade de trabalho positiva dos filhos. FILHOS_ATN = afetividade de trabalho negativa dos filhos; FILHOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; FILHOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas; ADULTOS_ATP = afetividade de trabalho positiva; ADULTOS_ATN = afetividade de trabalho negativa; ADULTOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; ADULTOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas.

* $p < .05$. ** $p < .01$

Anexo G

Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades com Situação Profissional Estável ($n = 46$)

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8
1. FILHOS_ATP	1							
2. FILHOS_ATN	-.52**	1						
3. FILHOS_EETP	.48**	-.26	1					
4. FILHOS_EETN	-.44**	.44**	-.55**	1				
5. ADULTOS_ATP	.18	-.28	.16	-.23	1			
6. ADULTOS_ATN	-.08	.32*	-.35*	.38**	-.62**	1		
7. ADULTOS_EETP	.17	-.28	.25	-.28	.68**	-.49**	1	
8. ADULTOS_EETN	-.14	.17	-.18	.16	-.44**	.46**	-.52**	1

Nota. FILHOS_ATP = afetividade de trabalho positiva dos filhos. FILHOS_ATN = afetividade de trabalho negativa dos filhos; FILHOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; FILHOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas; ADULTOS_ATP = afetividade de trabalho positiva; ADULTOS_ATN = afetividade de trabalho negativa; ADULTOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; ADULTOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas

* $p < .05$. ** $p < .01$

Anexo H

Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades cujos Pais têm Habilitações ao Nível do Ensino Básico ($n = 13$)

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8
1. FILHOS_ATP	1							
2. FILHOS_ATN	- .71**	1						
3. FILHOS_EETP	.52	-.58*	1					
4. FILHOS_EETN	-.52	.27	-.79**	1				
5. ADULTOS_ATP	.10	-.40	.31	-.29	1			
6. ADULTOS_ATN	.13	.12	-.21	.26	-.36	1		
7. ADULTOS_EETP	-.03	-.22	.15	-.19	.78**	-.35	1	
8. ADULT_EETN	.15	.13	-.05	.02	-.50	.48	-.78**	1

Nota. FILHOS_ATP = afetividade de trabalho positiva dos filhos. FILHOS_ATN = afetividade de trabalho negativa dos filhos; FILHOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; FILHOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas; ADULTOS_ATP = afetividade de trabalho positiva; ADULTOS_ATN = afetividade de trabalho negativa; ADULTOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; ADULTOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas

* $p < .05$. ** $p < .01$

Anexo I

Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades cujos Pais têm Habilitações ao Nível do Ensino Secundário ($n = 21$)

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8
1. FILHOS_ATP	1							
2. FILHOS_ATN	-.48*	1						
3. FILHOS_EETP	.66**	-.10	1					
4. FILHOS_EETN	-.46*	.20	-.67**	1				
5. ADULTOS_ATP	-.18	-.15	-.11	-.01	1			
6. ADULTOS_ATN	.16	.21	-.06	.41	-.64**	1		
7. ADULTOS_EETP	.06	-.49*	.09	-.27	.53*	-.68**	1	
8. ADULTOS_EETN	-.12	.45*	-.11	.23	-.47*	.63**	-.60**	1

Nota. FILHOS_ATP = afetividade de trabalho positiva dos filhos. FILHOS_ATN = afetividade de trabalho negativa dos filhos; FILHOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; FILHOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas; ADULTOS_ATP = afetividade de trabalho positiva; ADULTOS_ATN = afetividade de trabalho negativa; ADULTOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; ADULTOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas

* $p < .05$. ** $p < .01$

Anexo J

Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades cujos Pais têm Habilitações ao Nível do Ensino Superior ($n = 31$)

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8
1. FILHOS_ATP	1							
2. FILHOS_ATN	-.47**	1						
3. FILHOS_EETP	.66**	-.37*	1					
4. FILHOS_EETN	-.58**	.55**	-.50**	1				
5. ADULTOS_ATP	.31	-.28	.18	-.22	1			
6. ADULTOS_ATN	-.34	.40*	-.36*	.38*	-.62**	1		
7. ADULTOS_EETP	.19	-.01	.25	-.23	.79**	-.46*	1	
8. ADULTOS_EETN	-.42*	.24	-.31	.15	-.45*	.43*	-.37*	1

Nota. FILHOS_ATP = afetividade de trabalho positiva dos filhos. FILHOS_ATN = afetividade de trabalho negativa dos filhos; FILHOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; FILHOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas; ADULTOS_ATP = afetividade de trabalho positiva; ADULTOS_ATN = afetividade de trabalho negativa; ADULTOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; ADULTOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Anexo K

Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades Mãe-Filha ($n = 22$)

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8
1. FILHOS_ATP	1							
2. FILHOS_ATN	-.48*	1						
3. FILHOS_EETP	.59**	-.37	1					
4. FILHOS_EETN	-.50*	.22	-.33	1				
5. ADULTOS_ATP	-.09	.10	-.30	.13	1			
6. ADULTOS_ATN	-.19	.00	-.15	.07	-.67**	1		
7. ADULTOS_EETP	.10	.24	.04	-.37	.44*	-.42	1	
8. ADULTOS_EETN	-.39	.35	-.37	.33	-.39	.76**	-.32	1

Nota. FILHOS_ATP = afetividade de trabalho positiva dos filhos. FILHOS_ATN = afetividade de trabalho negativa dos filhos; FILHOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; FILHOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas; ADULTOS_ATP = afetividade de trabalho positiva; ADULTOS_ATN = afetividade de trabalho negativa; ADULTOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; ADULTOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Anexo L

Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades Mãe-Filho ($n = 21$)

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8
1. FILHOS_ATP	1							
2. FILHOS_ATN	-.33	1						
3. FILHOS_EETP	.72**	-.13	1					
4. FILHOS_EETN	-.72**	.52*	-.62**	1				
5. ADULTOS_ATP	.15	-.54*	-.16	-.06	1			
6. ADULTOS_ATN	-.13	.62**	-.05	.30	-.54*	1		
7. ADULTOS_EETP	.05	-.42	-.08	-.19	.68**	-.64**	1	
8. ADULTOS_EETN	-.29	.52*	-.13	.29	-.71**	.61**	-.77**	1

Nota. FILHOS_ATP = afetividade de trabalho positiva dos filhos. FILHOS_ATN = afetividade de trabalho negativa dos filhos; FILHOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; FILHOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas; ADULTOS_ATP = afetividade de trabalho positiva; ADULTOS_ATN = afetividade de trabalho negativa; ADULTOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; ADULTOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Anexo M

Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades Pai-Filha ($n = 9$)

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8
1. FILHOS_ATP	1							
2. FILHOS_ATN	-.60	1						
3. FILHOS_EETP	.83**	-.42	1					
4. FILHOS_EETN	-.67*	.34	-.95**	1				
5. ADULTOS_ATP	.36	-.47	.71*	-.78*	1			
6. ADULTOS_ATN	-.29	.49	-.61	.71*	-.97**	1		
7. ADULTOS_EETP	-.17	-.08	.03	-.11	.38	-.27	1	
8. ADULTOS_EETN	.40	-.29	.19	-.11	-.03	-.01	-.49	1

Nota. FILHOS_ATP = afetividade de trabalho positiva dos filhos. FILHOS_ATN = afetividade de trabalho negativa dos filhos; FILHOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; FILHOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas; ADULTOS_ATP = afetividade de trabalho positiva; ADULTOS_ATN = afetividade de trabalho negativa; ADULTOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; ADULTOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Anexo N

Correlações entre as Valências de Trabalho dos Filhos e dos Pais: Díades Pai-Filho (n = 13)

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8
1. FILHOS_ATP	1							
2. FILHOS_ATN	-.76**	1						
3. FILHOS_EETP	.63*	-.55*	1					
4. FILHOS_EETN	-.46	.63*	-.69**	1				
5. ADULTOS_ATP	.21	-.39	.20	.02	1			
6. ADULTOS_ATN	-.05	.35	-.33	.64*	.05	1		
7. ADULTOS_EETP	.39	-.17	.41	.16	.61*	.12	1	
8. ADULTOS_EETN	-.02	.11	-.23	-.12	-.28	-.20	-.44	1

Nota. FILHOS_ATP = afetividade de trabalho positiva dos filhos. FILHOS_ATN = afetividade de trabalho negativa dos filhos; FILHOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; FILHOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas; ADULTOS_ATP = afetividade de trabalho positiva; ADULTOS_ ATN = afetividade de trabalho negativa; ADULTOS_EETP = expectativas de experiências de trabalho positivas; ADULTOS_EETN = expectativas de experiências de trabalho negativas

* $p < .05$. ** $p < .01$.