

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DE PAPÉIS E STRESSE PROFISSIONAL NUMA AMOSTRA
DE PROFESSORES: COMPARAÇÕES INTER-GERACIONAIS**

Carla Renata Alves Martins

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações

2012

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**SALIÊNCIA DE PAPÉIS E STRESSE PROFISSIONAL NUMA AMOSTRA
DE PROFESSORES: COMPARAÇÕES INTER-GERACIONAIS**

Carla Renata Alves Martins

Dissertação Orientada pelo Professor Doutor Manuel Rafael

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações

2012

Agradecimentos

As palavras são complexas e os agradecimentos são inúmeros.

A todos os professores que permitiram que este estudo fosse consumado.

Ao meu orientador, o Professor Manuel Rafael, primeiramente por me ter aceite como orientanda e, secundariamente por ter sido uma verdadeira bussola em momentos de maior pressão.

Às amigas feitas na Universidade de Lisboa, em especial à Amie, pela sua assertividade, amabilidade e o seu sorriso.

Às amigas feitas em Vila Real, que foram o meu braço direito nas primeiras etapas da vida académica.

Às poucas restantes amigas, que permitem que seja um ser politicamente social.

Aos meus avós, pela sua sabedoria.

À Maimuna pela sua indescritível ajuda em “tenra” idade.

À Edmara, por me fazer sentir que de facto há amigas que perduram para além da vida.

Ao meu difícil irmão, em que embora tenhamos somente 9 anos de diferença, foi com ele que desde cedo aprendi a dar uso às palavras responsabilidade e protecção.

Ao meu pai, que permitiu que prosseguisse os estudos e assim continuasse a seguir a minha paixão, a psicologia.

Ao Jó, pelo seu amor, aglomerado à sua tolerância em fases cruciais da vida académica e da vida pessoal. Tenho a noção que contigo aprendi a ser mais humana... Sei que sem ti o meu percurso teria tido outro rumo.

À minha tia Madalena, por ter sido um porto de abrigo aquando o meu desenvolvimento psicossocial.

À minha mãe, o meu agradecimento profundamente emocional. Sempre acreditaste e reforçaste as minhas potencialidades. Obrigada (!) graças a ti, sinto que sou um ser capaz.

Resumo

A presente investigação insere-se no âmbito do estudo da saliência de papéis e do stresse profissional, com o objectivo de comparar três gerações: a Geração *Baby Boomer*, a Geração X e a Geração Y. A amostra é constituída por 68 professores do ensino básico e secundário. Os instrumentos utilizados foram o Inventário sobre a Saliência das Actividades e o Inventário sobre o Stresse Profissional. Os resultados obtidos parecem indiciar a inexistência de diferenças inter-geracionais entre os professores, no que diz respeito à saliência de papéis e ao stresse profissional. Ressalva-se, porém, que a participação na actividade estudo é significativamente mais elevada na Geração *Baby Boomer*, comparativamente à Geração X e, ao nível do stresse profissional os acontecimentos burocráticos são considerados mais stressantes e mais frequentes na Geração *Baby Boomer* face à Geração Y.

Palavras-chave: Saliência de papéis; stresse profissional; diferenças inter-geracionais; professores.

Abstract

This investigation is inserted under the study of role salience and occupational stress, in order to compare three generations: the Baby Boomer Generation, Generation X and Generation Y. The sample consists of 68 teachers of elementary and secondary education. The instruments used were the Survey on the Role Salience and Job Stress Survey. The results obtained appear to indicate the absence of intergenerational differences between the teachers respecting to the role salience and occupational stress. However, is important to note that participation in the activity study is significantly higher in the Baby Boomer Generation, compared to Generation X and at occupational stress level the bureaucratic events are considered more stressful and more frequent at *Baby Boomer* Generation face Generation Y.

Key Words: Role salience; occupational stress; generational differences; teachers

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	2
1.1 Gerações no Trabalho	2
1.2 A Carreira dos Professores.....	4
1.3 A Saliência de Papéis.....	5
1.4 O Stresse Profissional	8
1.4.1 Stresse Profissional: Modelos.....	9
1.4.2 Stresse Profissional nos Professores.....	10
2. Metodologia	11
2.1 Amostra.....	11
2.2 Procedimento	12
2.3 Instrumentos.....	13
3. Análise de Resultados	16
3.1 Saliência de Papéis.....	16
3.2 Stresse Profissional	18
4. Discussão.....	23
5. Conclusão.....	27
Referências Bibliográficas.....	29

Índice de Quadros

Quadro 1. Distribuição percentual da amostra global e das Gerações por sexo e estado civil.....	12
Quadro 2. Inventário sobre a Saliência das Actividades. Coeficientes Alfa de Cronbach para as Escalas Participação e Adesão.....	14
Quadro 3. Inventário sobre o Stresse Profissional. Coeficientes Alfa de Cronbach para as Escalas Severidade e Frequência.....	16
Quadro 4. Inventário da Saliência das Actividades. Médias e desvios-padrão da Escala Participação e Adesão para as Gerações. Relação crítica da diferença entre as médias.....	17
Quadro 5. Inventário sobre Stresse Profissional. Médias e desvios-padrão das Escalas para as Gerações. Relação crítica da diferença entre as médias.....	18
Quadro 6. Inventário sobre o Stresse Profissional. Médias e desvios-padrão dos itens da Escala Stresse Profissional – Severidade para as Gerações. Relação crítica da diferença entre as médias.....	20
Quadro 7. Inventário sobre o Stresse Profissional. Médias e desvios-padrão dos itens da Escala Stresse Profissional –Frequência para as Gerações. Relação crítica da diferença entre as médias.....	22

Introdução

Na actualidade a gestão do tempo e dos papéis de vida podem ser considerados como tarefas essenciais no sentido de responder às múltiplas exigências presentes na sociedade. Assim, estando a actividade da docência aglomerada a elevados níveis de stress profissional (Kyriacou, 2001), importa estudar este fenómeno, de forma a intervir adequadamente nas organizações e contribuir de forma eficaz para identificação de estratégias e de intervenções.

No que concerne às diferenças inter-geracionais, ressalva-se que as investigações são ainda diminutas, sendo que a maioria dos estudos que se relacionam com o trabalho concluem pela existência de diferenças existentes na inter-geracionalidade (Cennamo & Gardner, 2008). Neste prisma, e tendo em consideração a crise mundial, é necessário investigar a importância e a participação diferencial dos professores, nos vários papéis do quotidiano, como: o Estudo, Trabalho, Serviços à comunidade, Casa/família e Tempos Livres.

Como tal, esta dissertação tem como objectivos gerais contribuir para: a caracterização e análise da importância e adesão relativa aos papéis atribuídos pelos professores do ensino básico e secundário; para análise dos dados relativos aos níveis de stress profissional a que os professores do ensino básico e secundário estão sujeitos no quotidiano; e comparar os diferentes dados resultantes do stress profissional e da adesão e participação a diferentes papéis em três grupos da amostra: Geração *Baby Boomer*, Geração X e Geração Y.

A presente investigação encontra-se estruturada em quatro capítulos. O primeiro, denominado Enquadramento teórico, pretende explicitar sucintamente conceitos, modelos teóricos e investigações, subjacentes à saliência de papéis, ao stress profissional e às diferentes gerações (*Baby Boomer*, Geração X e Geração Y), seguidos dos objectivos e das hipóteses. No capítulo 2, é apresentada a Metodologia, onde é descrita a amostra, o procedimento e os dois instrumentos utilizados na investigação (Inventário sobre a Saliência das Actividades e o Inventário sobre o Stress Profissional). No capítulo 3 serão apresentados e analisados os resultados. Por último, no capítulo 4, serão discutidos os resultados, seguidos da sua aplicação prática e da conclusão dos mesmos.

Os dados da investigação poderão assim facultar uma melhor compreensão e o aumento do conhecimento na área da qualidade de vida no trabalho, mais concretamente na função da docência, e conseqüentemente na identificação de políticas e estratégias de recursos humanos.

1. Enquadramento Teórico

1.1 Gerações no Trabalho

Nos últimos anos foi notório o crescente aumento de comentários acerca das diferenças inter-geracionais no trabalho, quer em jornais que em revistas (Giancola, 2006; Parry & Urwin, 2011), existindo a crença de que tais originam atitudes e comportamentos heterógenos permitindo que cada Geração apresente um conjunto de características similares (Parry & Urwin, 2011). Este facto cria desafios à gestão de equipas de trabalho (Benson & Brown, 2011) e, inclusive, permite que consultoras e profissionais da área da gestão ofereçam serviços que visam a gestão eficaz das diferenças inter-geracionais nas equipas de trabalho (Parry & Urwin, 2011).

Porém, a investigação sobre as diferenças inter-geracionais é limitada do ponto de vista empírico. Porventura tal facto deve-se quer ao escasso enfoque nas investigações sobre esta temática, quer à inexistência de consenso dos autores em relação aos anos precisos que delimitam o início e o fim de cada Geração (Benson & Brown, 2011; Parry & Urwin, 2011). Existe, todavia, o consenso de que cada grupo de indivíduos é motivado pelo resultado de experiências e de eventos vivenciados, criando assim diferenças (Parry & Urwin, 2011).

Para um maior entendimento sobre a definição de Geração, Kupperschidt (2000) menciona o *cohort* geracional como um grupo que partilha o mesmo intervalo de anos de nascimento, a idade e eventos de vida que se caracterizam como significativos nos estádios de desenvolvimento críticos. Parry e Urwin (2011) consideram que um *cohort* geracional só pode ser considerado caso o grupo específico de indivíduos apresente valores e atitudes diferentes de outros grupos, derivados de eventos sociais, políticos e económicos. McMullin, Comeau e Jovic (2007) corroboram esta ideia, realçando que tais eventos têm um maior impacto nos primeiros anos de vida dos indivíduos. Este é enfatizado por diversos psicólogos, que falam da existência de um período crítico na

socialização aquando do desenvolvimento humano, determinando assim as diferenças entre gerações (Benson & Brown, 2011).

Tendo em consideração que a literatura existente sobre a delimitação do início e do fim de cada Geração não é consensual (Benson & Brown, 2011; Parry & Urwin, 2011; Smola & Sutton, 2002), a maior parte dos autores concorda com a existência de quatro gerações (Deyoe, & Fox, 2012; Giancola, 2006; Parry & Urwin, 2011; Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010), os Veteranos (nascidos 1925-1942), os *Baby Boomers* (1943-1960), a Geração X (nascidos 1961-1981) e a Geração Y (nascidos 1982-presente) (Strauss & Howe, 1991, cit. por Parry & Urwin, 2011). Todavia, a ênfase dada na literatura é respeitante apenas a três destas gerações, os *Baby Boomer's*, a Geração X e a Geração Y. Isso pode ser explicado pelo facto da maior parte da Geração dos Veteranos já não constarem na força de trabalho. Por este motivo, na presente investigação serão analisadas as três últimas gerações, os *Baby Boomer*, a Geração X e a Geração Y.

Relativamente à Geração *Baby Boomer*, a prosperidade económica teve uma forte influência (Shragay & Tziner, 2011) na conjuntura da mesma, sendo fortemente marcada por diversas experiências como: a ida à lua, o assassinato do presidente Kennedy, a Guerra do Vietname, o movimento dos direitos civis e o movimento dos direitos das mulheres (Deyoe & Fox, 2012). Esta Geração é conhecida sobretudo pela sua lealdade ao local de trabalho (Benson & Brown, 2011), pela sua competitividade e pela sua dedicação ao trabalho, apresentando-se como verdadeiros *workaholics* (Shragay & Tziner, 2011).

No que concerne à Geração X, também comumente conhecida como *Baby Busters*, Geração Perdida e *Thirteenth* (Parry & Urwin, 2011), esta desenvolveu-se numa era decrescente da economia, sendo influenciada por marcos históricos como a epidemia do Vírus da Imunodeficiência Humana e os escândalos que envolveram grandes organizações e governos (Shragay & Tziner, 2011). Esta é uma Geração conhecida pelo seu individualismo ao invés do colectivismo (Benson & Brown, 2011), pela sua lealdade ao trabalho, aos colegas e aos gestores e não à organização (Lieber, 2010; Shragay & Tziner, 2011), pelo gosto em trabalhar em organizações estruturadas e rígidas (Lieber, 2010) e pelo balanço equilibrado entre o trabalho e a família (Jorgensen, 2003 cit. por Benson & Brown, 2011).

A última Geração conhecida é a Geração Y, reconhecida igualmente por *Echo Boomers*, Próxima Geração e Milenares (Parry & Urwin, 2011). Evoluiu numa época de *reality shows* e de redes sociais, sendo constantes os escândalos sexuais e a violência escolar (Deyoe & Fox, 2012). A Geração Y caracteriza-se por ter nascido na era da globalização, dos média e das céleres e constantes mudanças tecnológicas. No trabalho, são conhecidos pela preferência em organizações onde desenvolvem os seus conhecimentos e apreciam o *status*, realçando-se que preferem o trabalho em equipa ao invés do individual e mostram-se confortáveis com a mudança (Shragay & Tziner, 2011). Lieber (2010) realça também que esta é uma Geração que prefere criar as suas regras nas organizações onde trabalha, apresentando dificuldade em separar a vida profissional da pessoal.

Tal como mencionado anteriormente, as investigações sobre as diferenças intergeracionais são ainda muito limitadas do ponto de vista empírico, uma vez que muitas das conclusões são contraditórias (Parry & Urwin, 2011), sendo que tal pode ser explicado por a maior parte da literatura retratar as diferenças como estereótipos (e.g. Deyoe & Fox, 2012). Destaca-se ainda que são muitos os autores defensores da opinião de que as diferenças intergeracionais podem ser contestadas, na medida em que podem dever-se ao factor idade e não às características intrínsecas de cada Geração (Smola & Sutton, 2002; Parry & Urwin, 2011). Mais ainda, podem dever-se ao local e à cultura onde são feitas as investigações, podendo não ser passíveis de comparação a nível internacional, uma vez que as gerações são retratadas de acordo com a história americana (Cennamo & Gardner, 2008). Existem, porém, semelhanças em locais com padrões históricos idênticos.

1.2 A Carreira dos Professores

De uma forma geral, ao analisar historicamente o conceito de carreira, Duarte (2006, p. 45) sugere que esta “surge no início do século XX e entronca numa das consequências mais características da revolução industrial e das mudanças sociais então verificadas”. De uma forma mais específica, Super (1976, cit. por Lima, 2001, p. 152) define a carreira como a “sequência das posições ocupadas por uma pessoa durante o seu ciclo de vida”. Este conceito tem sofrido transformações ao longo dos anos. As alterações decorrem da globalização, e do subsequente aumento da concorrência, da diversidade cultural e étnica, da influência da vida pessoal dos trabalhadores na

organização onde trabalham e dos diversos papéis assumidos no quotidiano. Assim, na actualidade, a carreira reflecte uma escolha complexa e selectiva da profissão, tendo influência na satisfação pessoal e na qualidade de vida no trabalho.

No caso dos professores, a carreira é, segundo Rodrigues (2003), fascinante na medida em que é permitido ao professor a partilha de conhecimentos, tal como a participação na construção de personalidades e de projectos de vida. Mais do que isso, o papel do professor, de acordo com Kauts e Saroj (2010), é vital nesta nova sociedade em que as mudanças são sinónimo de imperatividade.

Destacam-se entre algumas das diversas tarefas dos professores do ensino básico e secundário: o ensino de uma ou mais matérias, a participação na tomada de decisões nas escolas, a supervisão de colegas e a formação ou adaptação de currículos escolares (Classificação Nacional das Profissões, 2010).

As sucessivas mudanças, ocorridas com a mudança da legislação, iniciaram-se em 2010 com a implementação do novo estatuto da carreira docente (Decreto de lei 75/2010). Tais provocaram alterações na vida profissional e pessoal dos professores, trazendo provavelmente menor satisfação no aspecto laboral e maior stresse profissional. Desta forma, segundo Kauts e Saroj (2010) os professores da nova sociedade devem ser flexíveis, tolerantes e inovadores, devendo formar-se continuamente nas áreas que leccionam.

Sendo conhecido que a carreira na docência é uma função complexa, na medida em que apresenta uma grande sobrecarga cognitiva e emocional, torna-se urgente o ajustamento de medidas que possam proporcionar uma maior qualidade de vida numa classe profissional com altos níveis de stresse profissional (Kyriacou, 2001). Destaca-se desta forma a importância da variável stresse profissional nos professores.

1.3 A Saliência de Papéis

Quando se reflecte sobre as actividades diárias e /ou semanais que o ser humano tem, conclui-se que o papel de trabalhador ocupa uma posição central na vida deste, possibilitando inclusive a organização da sociedade. Dir-se-á, deste modo, que o trabalho não constitui somente uma actividade humana, mas sim um fenómeno social, permitindo que os indivíduos satisfaçam as suas necessidades mais básicas, bem como outras de fulcral importância.

Foi na sequência da nova definição de carreira proposta por Donald Super, em 1976, em que são enfatizados os vários papéis desempenhados pelos indivíduos ao longo da vida, representada pelo modelo do “Arco-Íris da Carreira”, que surge o conceito de “saliência dos papéis” (Jardim, 2010). Assim, embora se assuma a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, de facto outros papéis apresentam-se como factores cruciais na estruturação da presente sociedade, como a família (casa), os tempos livres, o estudo e a participação na vida comunitária. Lima (2001) reforça este facto evidenciando que a saliência dada aos distintos papéis da vida resultou das grandes mudanças da natureza do trabalho. Por este prisma, na presente conjuntura nacional e, até mesmo, internacional, estas mudanças apresentam-se cada vez mais céleres e, subsequentemente, mais urgentes da sua análise empírica.

Embora, humildemente, Donald Super, argumente que “não existe uma teoria de Super, mas sim um aglomerado de teorias sintetizadas” (Super, 1990, p. 199), de facto foi o autor pioneiro no estudo da importância do trabalho face aos comportamentos, atitudes e conhecimentos dos indivíduos (Super, 1976 cit. por Rodrigues, 2003). Assim, na sequência do modelo da saliência de papéis proposta por Kidd e Knasel (1979 cit. por Rodrigues), um novo modelo foi proposto. O projecto internacional que criou este modelo, intitulado, *Work Importance Study* (WIS), coordenado por Super, permitiu a avaliação dos valores e da saliência dada aos papéis (Ferreira Marques, cit. por Jardim, 2010; Rodrigues, 2003).

O projecto visava a identificação da importância relativa ao trabalho, comparativamente a outras actividades procuradas por jovens e adultos nos principais papéis da vida (Ferreira Marques & Miranda, 1995) e, após a revisão deste projecto, surgiu um novo modelo de saliência, onde emergem três aspectos: a participação (a componente comportamental, a utilização do tempo e energia para desempenhar bem um papel), a adesão (a componente afectiva, o apego emocional) e o conhecimento (a componente cognitiva, envolvendo informações e compreensão de um papel) (Lima, 2001). Em suma, a elaboração deste modelo menciona que a importância de um papel pode manifestar-se através de atitudes e de emoções, de comportamentos e do conhecimento (Lima, 2001). Super (1984, cit. por Barros, 2007) ressalva, porém, que a duração de um papel é oscilante, na medida em que varia em função da idade, das variáveis pessoais e das contextuais.

No âmbito do projecto mencionado, foi desenvolvido um instrumento denominada “*Inventário sobre a Saliência das Actividades*” - WIS (Lima, 2001), que visa a sua utilização em investigação e em aconselhamento da carreira. Através desta escala foi, então, possível efectuar diversas investigações internacionais no âmbito da saliência de papéis.

Em Portugal, embora existam diversas investigações nesta temática, estas centram-se sobretudo em amostras de estudantes e não propriamente em amostras de adultos trabalhadores. Todavia, mencionam-se diversos estudos como o de Rodrigues, em 2003, cuja conclusão revelou que os professores do ensino básico e secundário apresentavam um envolvimento afectivo superior ao dispêndio de energia e de tempo na íntegra das actividades analisadas. Mais pormenorizadamente, as actividades trabalho e estudo foram aquelas que se destacaram como as mais recompensadoras e acessíveis em ambos os sexos e em todas as idades. Tal facto pode sugerir que ambas actividades se revelam essenciais ao estilo de vida dos professores.

Em 2010, uma investigação efectuada por Horta (2010), com uma população de trabalhadores da área da consultoria, concluiu que a Geração Y valoriza mais o equilíbrio entre o trabalho e a casa, comparativamente à Geração X, sendo ainda, que a Geração Y dedica mais tempo às actividades de lazer e aos amigos no seu tempo livre.

Neste sentido, estabelecem-se como primeiras hipóteses:

Hipótese 1: A Geração Y participa e adere mais ao papel de casa e ao papel de tempos livres, comparativamente às Gerações *Baby Boomer* e X.

Hipótese 2: As Gerações *Baby Boomer* e X participam e aderem mais ao papel de trabalho comparativamente à Geração Y.

Investigações mais antigas sugerem que a actividade mais importante para os adultos é o trabalho, seguida da de casa, existindo diferenças entre os adultos mais velhos e os mais novos. Assim, enquanto os adultos mais novos dão mais importância aos tempos livres, os mais velhos consideram o trabalho e a família os mais importantes na sua vida (Sverko & Super, 1995).

Por outro lado, um estudo realizado por Duarte, em 1993, concluiu que o papel de trabalhador ocupa o lugar de destaque em todas as idades analisadas, quer na participação quer na adesão. Porém, a actividade estudo, parece ter cada vez menor importância, quer em termos comportamentais (Participação), quer em termos afectivos (Adesão), à excepção do último subgrupo de idade (igual ou superior a 60 anos). Deste

modo, e tendo em consideração que só existe um participante da amostra com mais de 60 anos, estabelece-se como terceira hipótese:

Hipótese 3: A Geração *Baby Boomer* participa e adere menos à actividade estudo, comparativamente à Geração X e esta, participa e adere menos à actividade estudo, comparativamente à Geração Y.

Destaca-se, ainda, que os estudos realizados em Portugal com a aplicação do Inventário sobre a Saliência das Actividades, permitiu concluir que a importância atribuída aos vários papéis varia em função da idade e do agrupamento profissional em que os indivíduos se inserem (Duarte, 1993) e da variável sexo (Lima, 2001).

Actualmente, a gestão do tempo e dos papéis de vida podem considerar-se como tarefas essenciais no sentido de responder às múltiplas exigências presentes na sociedade. Super argumenta assim, que a extensão de papéis desempenhados, o tempo dedicado a cada um, as competências para os desempenhar e a forma como são desempenhados são os principais determinantes do stresse e da satisfação com a vida (Super 1990).

1.4 O Stresse Profissional

A presente conjuntura, quer de Portugal quer do resto do mundo, trouxe transformações nas dinâmicas sociais, na gestão dos negócios e nas estratégias de redução de custos das organizações. De facto, segundo Hanif, Triq e Nadeem (2011), o século XXI apresenta cada vez mais um denominador comum: o stresse.

Embora na literatura existam diferentes abordagens e, pressupostamente, os autores difiram na definição do termo stresse (Gyllensten & Palmer, 2005; Lazarus & Folkman, 1984; Vagg & Spielberger, 1998), existem três grandes linhas de estudo: o stresse enquanto estímulo, o stresse enquanto resposta e o stresse enquanto transacção (Bunnk, Jonge, Ybema & Wolff, 1998, cit. por Passos, 2008). O modelo de Lazarus, embora com algumas críticas, é aceite como capaz de conceptualizar o operacionalizar o stresse profissional, definindo-o como uma discrepância sentida entre os factores pessoais e os factores ambientais do respectivo trabalho, sem que os indivíduos tenham os recursos necessários para lidar com tal discrepância, no fundo os autores consideram o stresse como um distúrbio de homeostase (Lazarus & Folkman, 1984).

Nos últimos anos, tem-se verificado um aumento do número de estudos na temática do stresse profissional numa grande variedade de profissões (Hanif, et al.,

2011), possivelmente devido a uma maior compreensão das fontes do stresse por parte das organizações (Spielberger & Reheiser, 1994). Acrescenta-se que o stresse profissional representa um problema para as organizações e para os colaboradores (Gyllensten & Palmer, 2005), com custos mais visíveis do que outros (Branco, 2010). Dentro de muitos, destacam-se os custos relacionados com o *turnover*, com o absentismo e com doenças (Spielberger & Reheiser, 1994; Vagg, Spielberger & Wasala, 2002).

Estima-se, inclusive, que o stresse no trabalho representa entre \$150 bilhões e \$180 bilhões anuais nos Estados Unidos da América (Wright & Smye, 1996, cit. por Vagg et al., 2002). Dados da Europa, do ano 2005, estimavam que o stresse profissional afectava 22% dos trabalhadores, e tenha custado 20 bilhões€ em 2002, às organizações Europeias, havendo tendencia para o aumento de custos (European Agency for Satefy and Health Work, 2009).

1.4.1 Stresse Profissional: Modelos

São numerosas as teorias que visam a explicação dos efeitos do stresse no trabalho (Vagg et al., 2002). Podem no entanto destacar-se três modelos: o Modelo de Ajustamento Pessoa-Ambiente, a Teoria Transaccional e o Modelo de Traço-Estado (STP). O primeiro modelo, desenvolvido por French e colaboradores em 1973, postula que a tensão sentida pelos indivíduos ocorre quando este não tem os recursos necessários para satisfazer as exigências do trabalho (French & Caplan, 1972, cit. por Vagg et al., 2002). Já a segunda teoria, desenvolvida por Lazarus em 1966, advindo de uma perspectiva cognitivo-comportamental, fundamenta que o stresse é um processo complexo que envolve uma transação entre o indivíduo e o seu contexto de trabalho, sendo influenciado pelas aptidões de *coping* (Lazarus & Fookman, 1984). O último modelo, desenvolvido por Spielberger, enfatiza os traços de personalidade e a influência que estes podem ter nas reacções emocionais em contexto de trabalho. Este modelo menciona que o stresse é influenciado pelas diferenças individuais inerentes aos traços de personalidade dos indivíduos (Spielberger, 1972, cit. por Vagg et al., 2002). O instrumento que importa aqui tratar, o *Inventário sobre o Stresse Profissional*, é pois baseado nestas concepções.

1.4.2 Stresse Profissional nos Professores

Desta forma, reconhecendo a importância relativa ao estudo do stresse nas organizações, é primordial reflectir acerca de algumas das investigações nesta temática, nomeadamente na área da docência.

Numa perspectiva histórica, a literatura refere que a investigação do stresse em professores deu os primeiros passos em 1960, através de algumas referências relativas a preocupações e ansiedades. Porém, somente em 1970 é que surgiram investigações direccionadas para a temática do stresse em professores (Kyriacou, 2001).

No presente quotidiano, a profissão de professor é comumente reconhecida, como tendo elevados níveis de stresse profissional (Hanif, et. al, 2011; Klassen & Chiu, 2010; Kyriacou, 2001). Tal facto, segundo Hanif, et. al, (2011), pode alterar as funções fisiológicas, psicológicas e comportamentais dos trabalhadores, relacionando-se com variáveis relativas ao trabalho, à profissão e à própria organização. Na óptica de Kyriacou (2001), o stresse nos professores pode ser designado como uma experiência desagradável resultante de uma tarefa do trabalho, traduzindo-se em emoções negativas como ansiedade, raiva, frustração e sentimentos de depressão.

Relativamente aos principais *stressores*, um estudo realizado em Portugal, identificou nove das principais causas de stresse para os professores portugueses, que são: o estatuto profissional, o conteúdo do trabalho, o controlo, a pressão do tempo, a segurança profissional, a disciplina, a rigidez curricular, a natureza emocional do trabalho e o equilíbrio relativo ao ritmo e à estrutura do trabalho (Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2002).

No que diz respeito à idade, a investigação efectuada por Rafael, em 2001, com professores e bancários, concluiu que dois grupos etários (18 e 24 anos e 25 e 29 anos, respectivamente), respeitantes à Geração Y, apresentavam médias mais elevadas, quer em termos de intensidade quer de frequência. Deste modo, e como apenas irão ser utilizadas as duas escalas mencionadas, estabelece-se como quarta hipótese:

Hipótese 4: A Geração Y apresenta níveis mais elevados de stresse nas escalas de intensidade e de frequência, comparativamente à Geração *Baby Boomer* e X.

No entanto, ressalva-se o facto de no mesmo estudo, se ter concluído a existência de dois itens (*Trabalho para além do horário* e *Colegas de trabalho que não fazem o seu trabalho*), da Escala Stresse Profissional- Índice, com diferenças significativas entre

dois grupos de idade pertencentes à Geração Y (onde as médias eram mais elevadas) e à Geração X (onde as médias eram menores).

Esta conclusão vai num sentido contrário à encontrada por Green-Reese, Johson e Campbell (2001), onde não foram encontradas diferenças significativas do stresse profissional entre professores mais novos e mais velhos, devendo contudo ressaltar-se o facto do instrumento utilizado ser outro.

Assim, embora a função de professor possa trazer satisfação profissional, também pode trazer stresse profissional, nomeadamente quando os professores não conseguem encontrar recursos face às exigências impostas por parte dos chefes, colegas e estudantes (Klassen & Chiu, 2010). Greenglass e Burke (2003, cit. por Klassen & Chiu, 2010) referem que os professores podem ter stresse profissional mesmo quando têm satisfação no trabalho. Contudo, este facto pode baixar a autonomia e aumentar o conflito com os colegas e estudantes. Realça-se, ainda, que os estudantes têm a percepção de que os professores apresentam níveis elevados de stresse através da criação de condições negativas ao trabalho (Lambert, McCarthy, O'Donnell & Wang, 2009), sendo que tal facto se torna preocupante para a formação em ambiente escolar.

2. Metodologia

2.1 Amostra

A amostra, recolhida num único momento de aplicação, é constituída por 68 professores do ensino básico e secundário nascidos entre 1951 e 1985. Mais especificamente, a faixa etária situa-se entre os 27 e os 61 anos ($M= 42,07$; $DP= 9,45$).

No Quadro 1 encontra-se a distribuição da amostra em termos de sexo, do estado civil e da geração a que pertencem. Com base no seu ano de nascimento, cada participante foi categorizado como pertencente à Geração *Baby Boomer*, caso tenha nascido entre 1943 e 1960, à Geração X entre 1961 e 1981 e, por último, à Geração Y entre a 1982 até ao presente.

Relativamente ao número de filhos, 30,9% não tem nenhum filho, enquanto que 30,9% da amostra possui um filho. Por sua vez, 27,9% tem dois filhos, enquanto que apenas 7,4% da amostra apresenta três filhos e 2,9% possuem quatro filhos.

Quadro 1. Distribuição percentual da amostra global e das Gerações por sexo e estado civil

	Amostra Global % (1951- 1985) N= 68	Geração <i>Baby Boomer</i> % (1951-1960) N= 18	Geração X % (1961-1981) N= 34	Geração Y % (1982-1985) N= 16
Sexo				
Masculino	39.7%	10.29%	20.59%	8.82%
Feminino	60.3%	16.18%	29.41%	14.71%
Estado Civil				
Solteiro	19.45%	0%	4.48%	14.98%
Casado	66.69%	19.40%	35.82%	7.46%
Divorciado	16.42%	5.97%	8.96%	1.49%
Viúvo	1.49%	1.49%	0%	0%

2.2 Procedimento

A elaboração da presente investigação partiu inicialmente da curiosidade acerca das características e supostas diferenças inter-geracionais. Assim, aprofundada a literatura sobre esta temática e, considerando a saliência de papéis e o stresse profissional temáticas de investigação aliciantes do ponto de vista empírico, surgiu a ideia de aprofundar este conhecimento numa população referenciada na literatura como vulnerável em termos de stresse profissional.

Escolhida a população a estudar, os professores, foi realizado um primeiro contacto com um professor de uma escola básica e secundária, no qual foi solicitada informação sobre a viabilidade da aplicação dos instrumentos. De seguida e, após marcação de uma reunião, foram descritos oralmente ao Director do Conselho Executivo do Agrupamento de Escolas os objectivos da presente investigação. Nessa reunião, os questionários foram apresentados para consulta e discutidas as modalidades (presencial ou online) de aplicação, tendo-se concluído que a melhor modalidade seria presencial. Porém, devido ao número de amostra reduzido, a aplicação dos questionários abrangeu também professores oriundos de escolas diferentes.

2.3 Instrumentos

Nesta investigação foram utilizados dois instrumentos. O primeiro para avaliar a participação e a adesão a diferentes papéis da vida e o segundo para avaliar o nível de stress profissional.

O primeiro instrumento, criado a partir do projecto WIS, é conhecido por Inventário sobre a Saliência das Actividades. Este, desenvolvido por Nevil e Super e adaptado para a população portuguesa por Ferreira Marques, tem como objectivo a medição da importância relativa a cinco papéis de vida: estudante, trabalhador, cidadão (serviços à comunidade), casa (família) e lazer. Mais concretamente, este inventário permite aceder aos níveis de participação e adesão relativos a cada um destes papéis, bem como as expectativas de realização para cada um destes (Osborne, 1997, cit. por Rodrigues, 2003).

O instrumento apresenta três Escalas: a Escala de Participação, a Escala de Adesão e a Escala de Valores e de Actividades. Relativamente à primeira, o seu objectivo visa a avaliação do que os sujeitos fizeram ou fazem recentemente, ou seja, avalia o dispêndio de esforço em cada uma das actividades, representando, por isso, uma avaliação da componente comportamental. A segunda, a Escala de Adesão, avalia o que os sujeitos sentem relativamente a cada uma das actividades ou papéis, sendo uma avaliação mais afectiva. A terceira, a escala de Valores e de Actividades, avalia em que medida os sujeitos têm ou terão oportunidades, no momento e no futuro, para realizarem valores importantes em cada um dos cinco papéis (Lima, 2001).

No estudo foram apenas utilizadas duas Escalas, a Escala de *Participação* e a Escala de *Adesão*, referentes à 3ª edição do instrumento (Pinto, 1984, cit. por Rodrigues, 2003). A omissão da Escala de Valores e de Actividades deve-se sobretudo ao objectivo da investigação, bem como aos tempos de execução do instrumento na íntegra.

Mais especificamente, a Escala Participação e a Escala Adesão, compreendem 10 questões, aplicadas aos cinco tipos de actividades (estudo, trabalho, serviços à comunidade, casa e tempos livres). O instrumento apresenta as instruções, seguida de um exemplo para cada um dos cinco papéis. Realça-se que em cada Escala é apresentada uma frase. Assim, na Escala de Participação cada questão é precedida da frase “*O que realmente fez ou faz recentemente em...actividades de...*”, enquanto que na Escala de *Adesão*, cada questão é precedida da frase “*O que sente em relação a...actividades de...*”. Neste sentido, em ambas as escalas é solicitado, para cada

questão, aos participantes que assinalem numa escala de *Likert* de 1 a 4, mais concretamente: *1-Nunca ou raramente; 2- Algumas vezes; 3- Frequentemente; 4- Quase sempre ou Sempre.*

De referir, ainda, que os estudos portugueses e estrangeiros efectuados com o Inventário sobre a Saliência das Actividades revelam níveis de consistência interna e de precisão altos (Rodrigues, 2003).

A análise da precisão do Inventário sobre a Saliência das Actividades no presente estudo, é feita através do cálculo dos coeficientes de consistência interna alfa de Cronbach (Quadro 2). Esta análise revelou resultados satisfatórios a bons, sendo o valor mais alto encontrado na actividade casa da Escala Adesão, e o mais baixo na actividade trabalho da Escala Participação.

Quadro 2. Inventário sobre a Saliência das Actividades. Coeficientes Alfa de Cronbach para as Escalas Participação e Adesão (N=68)

Escalas		Alfa de Cronbach
Participação	Estudo	.89
	Trabalho	.50
	Serviços Comunidade	.75
	Casa	.83
	Tempos Livres	.75
Adesão	Estudo	.92
	Trabalho	.84
	Serviços Comunidade	.89
	Casa	.93
	Tempos Livres	.82

No que concerne ao segundo instrumento utilizado, este avalia o stresse profissional, sendo conhecido internacionalmente por *Job Stress Survey* (JSS), assumindo em português o nome de Inventário sobre o Stresse Profissional (Rafael, 2001). O JSS advém de dois instrumentos de avaliação do stresse destinados a dois grupos profissionais, os professores e os polícias, respectivamente o *Teacher Stress Survey* (TSS) e o *Police Stress Survey* (PSS). Ambos inspirados na teoria transaccional do Stresse, de Lazarus, do modelo ajustamento pessoa-ambiente, de French e colaboradores, e na teoria estado-traço de ansiedade, de Spielberger (Spielberger, Reheiser, Reheiser & Vagg, 1999, cit. por Rafael, 2001; Vagg et al., 2002). O presente instrumento foi desenvolvido como medida geral de eventos considerados stressantes, tendo sido seleccionados 30 itens do TSS e do PSS (Spielberger, Reheiser, Reheiser &

Vagg, 1999, cit. por Rafael, 2001). Destaca-se igualmente que estes 30 *stressores* a avaliar no instrumento são commumente aceites na literatura como pertencentes, quer em homens quer em mulheres, assim como numa ampla variedade de classes profissionais (Rafael, 2001; Vagg & Spielberger, 1999; Vagg et. al, 2002).

O Inventário sobre o Stresse Profissional avalia a Severidade do stresse (intensidade percebida) e a Frequência da ocorrência dos *stressores*, que são susceptíveis de afectar o bem-estar psicológico dos trabalhadores (Vagg & Spielberger, 2002). Assim, na escala de avaliação da Severidade é solicitado aos participantes que assinalem numa escala de 1 a 9 pontos o nível de stresse que sentem estar associado a cada um dos 30 itens, tomando como referência o item 1-*Cumprimento de tarefas desagradáveis*, onde é à partida atribuído o nível 5, uma vez que este é o valor médio obtido nos estudos com professores e polícias (Spielberger & Reheiser, 1994, cit. por Rafael, 2001). Assim, valores menores ou maiores que 5, indicam que o *stressor* é considerado menos ou mais stressante que o valor padrão (Rafael, 2001). Relativamente à escala de *Frequência*, é pedido aos participantes que avaliem, numa escala de 0 a 9+, o número de dias que o evento fomentador de stresse ocorreu nos ultimos seis meses (Rafael, 2001).

O JSS apresenta assim três Escalas: a Escala de Stresse Profissional-Severidade, a Escala de Stresse Profissional-Frequência e a Escala Stresse Profissional-Índice. Esta última tem como objectivo estimar o nível de stresse experimentado, combinando a Severidade e a Frequência. Este instrumento apresenta ainda seis subescalas que identificam dois componentes essenciais do stresse profissional, que são a Pressão do Trabalho e a Falta de Suporte Organizacional. As subescalas denominam-se: Subescala de Pressão do Trabalho-Severidade; Subescala Pressão do Trabalho-Frequência; Subescala Pressão do Trabalho-Índice; Subescala Falta de Suporte Organizacional-Severidade; Subescala Falta de Suporte Organizacional- Frequência; Subescala Falta de Suporte Organizacional-Índice (Spielberger & Vagg, 1999). Destaca-se que na presente investigação foram utilizadas apenas a Escala de Stresse Profissional-Severidade, a Escala de Stresse Profissional-Frequência.

Realça-se que o Inventário sobre o Stresse Profissional foi traduzido e adaptado para a população portuguesa por Alfredo Couto, sob a coordenação de Ferreira Marques. Em 2001, Rafael realizou um estudo piloto com base nesta versão. No estudo acerca das características metrológicas verificaram-se alfa de Cronbach elevados,

realçando-se assim a sua elevada precisão, bem como a sua elevada consistência interna (Rafael, 2001). No presente estudo também se encontram coeficientes de precisão satisfatórios, apresentados no Quadro 3, revelando por pressuposto boa consistência interna.

Quadro 3. Inventário sobre o Stresse Profissional. Coeficientes Alfa de Cronbach para as Escalas Severidade e Frequência (N=68)

Escalas Stresse Profissional	Alfa de Cronbach
Severidade	.87
Frequência	.88

3. Análise de Resultados

Neste capítulo é feita a apresentação e a análise dos resultados obtidos, relacionados com o estudo das diferenças inter-geracionais, com o objectivo de analisar a participação e a adesão a diferentes papéis da vida e o stresse profissional dos professores.

3.1 Saliência de Papéis

Para testar as hipóteses 1, 2 e 3 procedeu-se ao cálculo das diferenças entre as médias utilizando-se o teste *F* e o teste *Scheffé* para as comparações múltiplas. Realça-se que em todas as análises consideraram-se os níveis de significância de 5% e 1%. Considerou-se pertinente a utilização do teste *Scheffé* em detrimento do teste de *Tukey*, pois o primeiro permite uma análise mais complexa para comparações com grupos menos harmoniosos (Hilton, 2004).

Para testar as hipóteses 1, 2 e 3, calcularam-se as médias, os desvios-padrão e a relação crítica entre as mesmas, através dos testes estatísticos acima mencionados, para as três gerações, no Inventário sobre a Saliência das Actividades, nas Escalas Participação e Adesão (Quadro 4). Esta análise permite identificar quais as actividades com um maior peso, quer em termos de participação quer em termos afectivos nas diferentes gerações.

A análise do Quadro 4 permite observar que as médias mais elevadas situam-se na actividade Trabalho, em ambas as escalas. Relativamente à média mais baixa, esta situa-se na actividade serviços à comunidade e, em ambas as escalas.

Quanto à análise de comparações múltiplas, realizada com o teste Sheffé, descobre-se a existência de diferenças estatisticamente significativas, ao nível da participação no papel de estudo ($p < .05$) na Geração Baby Boomer, em comparação com a Geração X.

Quadro 4. Inventário da Saliência das Actividades. Médias e desvios-padrão da Escala Participação e Adesão para as Gerações. Relação crítica da diferença entre as médias

Escala		Gerações						F (b)
		<i>Baby Boomer</i> N=18		X N=34		Y N=16		
		Média (a)	DP	Média (a)	DP	Média (a)	DP	
Participação	Estudo	2.89	0.66	2.36	0.72	2.40	0.53	3.9*
	Trabalho	3.33	0.42	3.40	0.49	3.28	0.40	0.4
	Ser. Comunidade	1.65	0.52	1.62	0.65	1.60	0.47	0.3
	Casa	2.11	0.51	2.15	0.61	2.03	0.60	0.2
	Tempos Livres	2.10	0.50	2.28	0.56	2.55	0.93	2.0
Adesão	Estudo	3.17	0.76	2.89	0.74	2.88	0.59	0.9
	Trabalho	3.30	0.52	3.49	0.42	3.59	0.50	1.7
	Ser. Comunidade	2.58	0.47	2.31	0.78	2.58	0.73	1.2
	Casa	2.63	0.78	3.02	0.84	3.05	0.84	1.5
	Tempos Livres	2.76	0.58	2.85	0.54	3.07	0.62	1.3

(a) Destacam-se os números a sombreado com a média mais elevada e a negrito a mais baixa.

(b) *Significativo ao nível da probabilidade de 5% em favor da Geração *Baby Boomer* face à Geração X.

Em relação à hipótese 1 (A Geração Y participa e adere mais a casa e a tempos livres comparativamente à Geração *Baby Boomer* e X), pode-se verificar que a actividade casa apresenta-se com uma média mais elevada na Escala Adesão comparativamente à Escala Participação. No que diz respeito à actividade tempos livres, esta aparece como sendo mais elevada na Geração Y, comparativamente às restantes. Todavia, tais resultados não são estatisticamente significativos.

Relativamente à hipótese 2 (As Gerações *Baby Boomer* e X participam e aderem mais a trabalho comparativamente à Geração Y), pode-se verificar na leitura do Quadro 4 que não é suportada, uma vez que nas três gerações a actividade trabalho aparece como sendo a mais valorizada, quer em termos de dispêndio de energia, quer em termos

afectivos. Tais resultados, embora não sejam estatisticamente significativos, sugerem dados interessantes, pois revelam que o papel de trabalhador é realizado com razoável dispêndio de esforço comportamental e com sentido afectuoso, em todas as gerações. Destaca-se, ainda, que a actividade trabalho é a que tem a média mais elevada nas três gerações e, em ambas as escalas.

Quanto à hipótese 3 (A Geração *Baby Boomer* participa e adere menos à actividade estudo, comparativamente à Geração X e esta, participa e adere menos à actividade estudo, comparativamente à Geração Y), analisa-se que os resultados não são suportados, uma vez que a Geração *Baby Boomer*, seguida da Geração Y e esta da Geração X, é aquela que apresenta a média mais elevada na actividade estudo. Realça-se, inclusive, que as diferenças são significativas na Escala Participação ($p < 0.05$).

3.2 Stresse Profissional

De forma similar à análise da saliência de papéis, para o stresse profissional, calcularam-se as médias, os desvios-padrão e a relação crítica entre as médias para a análise das diferenças inter-geracionais, através dos valores estatísticos permitidos por F e pelo teste de *Sheffé*, no Inventário do Stresse Profissional. Esta análise permite esclarecer, quais os acontecimentos específicos de trabalho que têm um maior peso nos resultados de cada uma das escalas analisadas.

Através da leitura do Quadro 5, afere-se que não foram encontradas diferenças entre as Gerações estatisticamente significativas na Escala de Stresse Profissional- Severidade e na Escala Stresse Profissional- Frequência. Pode-se no entanto verificar que a média é ligeiramente mais alta na Escala Stresse Profissional- Severidade na Geração *Baby Boomer* e na Escala Stresse Profissional- Frequência, na Geração X.

Quadro 5. Inventário sobre Stresse Profissional. Médias e desvios-padrão das Escalas para as Gerações. Relação crítica da diferença entre as médias

Escalas	Gerações						F
	<i>Baby Boomer</i> (N=18)		X (N=34)		Y (N=16)		
	M	DP	M	DP	M	DP	
Severidade	5.92	1.45	5.78	0.83	5.45	0.89	0.9
Frequência	4.79	1.66	4.99	1.46	4.94	1.35	0.1

Para analisar a hipótese 4 (A Geração Y apresenta níveis mais elevados de stresse na escala intensidade e frequência, comparativamente à Geração *Baby Boomer* e X), fizeram-se análises estatísticas nos 30 itens das Escalas Stresse Profissional-Severidade e Stresse Profissional-Frequência. Os resultados apresentam-se nos Quadros 6 e 7, respectivamente.

Quanto à Severidade (Quadro 6), verifica-se que os itens com médias mais elevadas (por ordem decrescente) para a Geração *Baby Boomer*, são: *Burocracia excessiva*, *Lidar com situações de crise* e *Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade*. Na Geração X, os itens as médias mais elevadas surgem nos itens: *Trabalho para além do horário*, *Ofensas pessoais do público/colegas* e *Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade*. Quanto à Geração Y, as médias mais elevadas são apresentadas nos itens: *Salário inadequado*, *Ausência de oportunidades para a promoção* e *Trabalho para além do horário*. A Geração *Baby Boomer* e X apresentam como *stressor* comum o item *Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade*. Por outro lado, a Geração X e Y apresentam como item comum o *Trabalho para além do horário*.

Relativamente às médias mais baixas (por ordem decrescente), para a Geração *Baby Boomer* sobressaem os itens: *Falta de participação na política de tomada de decisão*, *Trabalhar por um colega para o proteger* e *Períodos de inactividade*. Relativamente à Geração X, os *stressores* com médias mais baixas são: *Trabalhar para um colega para o proteger*, *Competição para a promoção* e *Períodos de inactividade*. Por último, a Geração Y tem médias menos elevadas nos itens: *Sentir atitudes negativas contra a organização*, *Conflitos com outros serviços* e *Períodos de inactividade*. Como se pode verificar, o item sentido como o menos stressante nas três gerações é *Períodos de inactividade*.

Destaca-se, ainda, que as médias mais elevadas pertencem à Geração *Baby Boomer*, enquanto as médias mais baixas pertencem à Geração Y. No entanto, com base na análise de variância efectuada, conclui-se que somente um dos acontecimentos específicos de trabalho variam significativamente em função das gerações. Assim, através da análise de comparações múltiplas, realizado através do teste *Sheffé*, concluiu-se que ao nível da probabilidade de 5% o resultado da Geração *Baby Boomer* é significativa no item *Burocracia excessiva*, em comparação à Geração Y.

Quadro 6. Inventário sobre o Stresse Profissional. Médias e desvios-padrão dos itens da Escala Stresse Profissional – Severidade para as Gerações. Relação crítica da diferença entre as médias.

Itens (a)	Gerações						F (c)
	Baby Boomer (N=18)		X (N=34)		Y (N=16)		
	Média (b)	DP	Média (b)	DP	Média (b)	DP	
1	5.00	0.00	5.00	0.00	5.00	0.00	-----
2	6.27 (13)	2.65	7.17 (1)	1.76	6.93 (3)	2.11	1.0
3	6.66 (7)	2.56	6.82 (6)	2.13	7.00 (2)	2.85	0.7
4	5.83 (16)	2.50	5.58 (18)	1.94	5.50 (17)	1.86	0.1
5	6.66 (8)	2.56	6.82 (5)	2.12	6.50 (5)	1.89	0.1
6	5.94 (15)	2.41	5.05 (23)	2.68	4.87 (20)	2.50	0.9
7	7.05 (2)	2.60	6.70 (7)	1.78	6.43 (6)	1.45	0.4
8	7.00 (3)	1.90	6.97 (3)	1.81	6.31 (7)	2.60	0.6
9	5.66 (19)	2.44	6.02 (14)	1.74	4.81 (21)	2.19	1.9
10	5.61 (20)	2.30	5.94(16)	1.51	6.87 (4)	7.53	0.4
11	6.33 (12)	2.14	6.26 (11)	1.94	5.56 (16)	2.15	0.7
12	3.94 (29)	2.89	4.08 (29)	2.63	3.06 (29)	2.23	0.8
13	5.27 (25)	2.37	5.29 (20)	2.19	4.12 (26)	2.27	1.6
14	5.44 (23)	2.25	5.20 (21)	2.12	3.93 (27)	2.61	2.2
15	6.55 (10)	2.30	6.41 (9)	1.55	5.50 (18)	2.28	1.5
16	6.55 (9)	2.28	6.41 (10)	1.56	6.00 (11)	2.65	0.3
17	6.66 (6)	2.49	7.17 (2)	1.91	5.87 (13)	2.60	1.8
18	4.77 (27)	1.76	5.64 (17)	2.10	4.87 (19)	2.15	1.4
19	6.38 (11)	2.11	6.94 (4)	2.10	7.00 (1)	1.96	0.5
20	5.50 (22)	3.16	4.55 (27)	2.24	6.25 (8)	2.01	2.7
21	5.66 (18)	2.05	4.55 (28)	2.36	4.50 (23)	2.60	1.5
22	7.00 (4)	1.94	6.00 (15)	2.34	6.00 (10)	1.93	1.4
23	6.94 (5)	1.83	6.20 (12)	2.07	5.81 (14)	2.34	1.3
24	5.33 (23)	2.22	4.64 (25)	2.41	4.50 (22)	2.09	0.6
25	7.50 (1)	1.33	6.44 (8)	1.61	6.06 (9)	1.80	3.9*
26	5.44 (24)	2.22	6.20 (13)	2.38	5.68 (15)	2.33	0.7
27	6.11 (14)	2.19	4.85 (24)	2.28	5.87 (12)	1.99	2.3
28	4.05 (28)	2.12	4.55 (26)	2.12	4.31 (25)	2.44	0.3
29	5.55 (21)	1.94	5.41 (19)	2.24	4.56 (24)	2.44	1.0
30	5.05 (26)	2.38	5.14 (22)	2.09	3.87 (28)	2.55	1.8

(a) 1. Cumprimento de tarefas desagradáveis; 2. Trabalho para além do horário; 3. Ausência de oportunidades para promoção; 4. Cumprimento de funções novas ou não familiares; 5. Colegas que não fazem o seu trabalho; 6. Apoio inadequado por parte dos seus supervisores; 7. Lidar com situações de crise; 8. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade; 9. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções; 10. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade; 11. Cumprimento de responsabilidades acrescidas; 12. Períodos de inactividade; 13. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor; 14. Sentir atitudes negativas contra a organização; 15. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente a sua função. 16. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento; 17. Ofensas pessoais do público/colégas; 18. Falta de participação na política de tomada de decisão; 19. Salário inadequado; 20. Competição para a promoção; 21. Supervisão inadequada ou pobre; 22. Barulho na área de trabalho; 23. Interrupções frequentes; 24. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes; 25. Burocracia excessiva; 26. Cumprir prazos; 27. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.); 28. Trabalhar por um colega para o proteger; 29. Colegas de trabalho pouco motivados; 30. Conflitos com outros serviços.

(b) Os números entre parênteses referem-se à ordenação média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três médias mais baixas.

(c) Significativo ao nível da probabilidade de 0,05%, em favor da Geração *Baby Boomer*.

Relativamente à Frequência do stresse profissional (apresentado no Quadro 7), os três itens com as médias mais altas (por ordem decrescente) para a Geração *Baby Boomer*, são: *Trabalho para além do horário*, *Burocracia excessiva* e *Cumprir prazos*. Na Geração X os três itens são: *Trabalho para além do horário*, *Ausência de oportunidades para a promoção* e *Cumprir prazos*. A Geração Y, apresenta médias mais altas nos itens: *Trabalhar para além do horário*, *Barulho na área do trabalho* e *Cumprir prazos*. Destaca-se assim, que o item *Trabalhar para além do horário* é o mais revelante para as três gerações analisadas.

No que diz respeito aos itens com as médias mais baixas (por ordem decrescente) e, portanto os *stressores* menos revelantes para os professores, destacam-se na Geração *Baby Boomer* os itens: *Conflitos com outros serviços*, *Períodos de inactividade* e *Dificuldades em conseguir acordo com supervisor*. Na Geração X, realçam-se os itens: *Trabalhar para um colega para o proteger*, *Períodos de inactividade* e *Dificuldades em conseguir acordo com o supervisor*. Quanto à Geração Y, os *stressores* são: *Dificuldades em conseguir acordo com supervisor*, *Conflitos com outros serviços* e *Períodos de inactividade*.

Ressalva-se assim, que a Geração *Baby Boomer* e Y apresentam os mesmos itens com as médias mais baixas e que, os itens *Períodos de inactividade* e *Dificuldades em conseguir acordo com o supervisor* são percebidos como os menos stressantes nas três Gerações, apesar de apresentarem ordenações diferentes.

Destaca-se que os itens com as médias mais altas e mais baixas verificam-se na Geração *Baby Boomer*. No entanto, ressalva-se que nenhum dos resultados regista um padrão de variação entre as gerações. Tal indicia que a frequência dos 30 acontecimentos específicos do trabalho é semelhante em todas as idades analisadas.

Ao nível das comparações múltiplas com resultados significativos, destaca-se novamente o item *Burocracia excessiva*, a favoráveis à Geração *Baby Boomer*, face à Geração Y.

Quadro 7. Inventário sobre o Stresse Profissional. Médias e desvios-padrão dos itens da Escala Stresse Profissional – Frequência para as Gerações. Relação crítica da diferença entre as médias.

Itens (a)	Gerações						F (c)
	Baby Boomer (N=18)		X (N=34)		Y (N=16)		
	Média (b)	DP	Média (b)	DP	Média (b)	DP	
1	6.38 (5)	2.85	6.05 (11)	2.94	4.43 (20)	3.53	2.0
2	8.27 (1)	1.31	7.88 (1)	2.10	8.18 (1)	1.37	0.3
3	7.00 (4)	3.36	7.76 (2)	2.69	7.37 (6)	3.50	0.3
4	4.83 (16)	3.34	5.23 (17)	3.31	5.43 (14)	3.40	0.1
5	4.22 (20)	3.49	5.73 (12)	3.29	5.18 (17)	2.94	1.2
6	2.16 (27)	2.83	2.70 (24)	3.30	2.18 (26)	2.48	0.2
7	6.16 (9)	2.72	6.73 (8)	2.74	6.31 (8)	2.93	0.2
8	4.38 (19)	3.18	4.67 (18)	3.30	5.50 (13)	4.04	0.4
9	5.77 (13)	3.31	4.44 (19)	3.12	5.75 (12)	3.69	1.3
10	4.44 (18)	3.62	6.85 (7)	2.60	7.18 (6)	2.50	3.2
11	6.22 (7)	2.83	6.08 (10)	2.07	5.31 (16)	3.57	0.4
12	1.33 (29)	2.40	1.91 (29)	2.77	1.25 (30)	2.51	0.4
13	1.22 (30)	2.41	1.64 (30)	2.62	1.37 (28)	1.96	0.1
14	3.55 (21)	3.41	3.70 (22)	3.30	2.31 (25)	3.13	1.0
15	5.44 (14)	3.80	5.35 (16)	3.42	5.12 (18)	3.34	0.0
16	5.83 (12)	3.50	5.64 (13)	3.06	6.25 (9)	3.07	0.1
17	3.16 (23)	3.66	3.20 (23)	3.42	2.06 (27)	2.81	0.6
18	2.33 (26)	2.76	3.73 (21)	3.28	4.75 (19)	3.47	2.4
19	6.38 (6)	3.56	7.02 (6)	2.86	7.25 (7)	2.67	0.3
20	3.27 (22)	3.86	2.61 (25)	3.30	4.12 (21)	3.73	0.9
21	2.94 (24)	3.33	2.58 (26)	3.05	2.37 (24)	3.09	0.1
22	6.22 (8)	3.50	7.38 (4)	2.29	8.00 (2)	1.93	2.1
23	6.16 (10)	3.22	6.67 (9)	2.79	7.62 (4)	2.80	1.0
24	4.50 (17)	3.80	4.02 (20)	3.31	3.62 (22)	3.91	0.2
25	7.77 (2)	1.51	7.26 (5)	1.98	5.87 (11)	2.50	4.0*
26	7.38 (3)	2.11	7.52 (3)	1.79	7.75 (3)	2.20	0.1
27	6.16 (11)	3.51	5.52 (14)	3.69	6.25 (10)	3.71	0.2
28	2.72 (25)	2.73	2.05 (28)	2.81	2.68 (23)	3.00	0.4
29	5.27 (15)	3.19	5.38 (15)	3.64	5.37 (15)	3.28	0.0
30	1.77 (28)	2.71	2.35 (27)	3.06	1.31 (29)	1.85	0.8

(a) 1. Cumprimento de tarefas desagradáveis; 2. Trabalho para além do horário; 3. Ausência de oportunidades para promoção; 4. Cumprimento de funções novas ou não familiares; 5. Colegas que não fazem o seu trabalho; 6. Apoio inadequado por parte dos seus supervisores; 7. Lidar com situações de crise; 8. Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade; 9. Desempenho de tarefas não incluídas nas suas funções; 10. Equipamento inadequado ou de fraca qualidade; 11. Cumprimento de responsabilidades acrescidas; 12. Períodos de inactividade; 13. Dificuldades em conseguir o acordo com o supervisor; 14. Sentir atitudes negativas contra a organização; 15. Pessoal insuficiente para cumprir adequadamente a sua função. 16. Ter de tomar decisões críticas sob pressão, no momento; 17. Ofensas pessoais do público/colegas; 18. Falta de participação na política de tomada de decisão; 19. Salário inadequado; 20. Competição para a promoção; 21. Supervisão inadequada ou pobre; 22. Barulho na área de trabalho; 23. Interrupções frequentes; 24. Frequentes mudanças, desde o enfadonho até às actividades muito exigentes; 25. Burocracia excessiva; 26. Cumprir prazos; 27. Tempo pessoal insuficiente (por exemplo, para o café, para o almoço, etc.); 28. Trabalhar por um colega para o proteger; 29. Colegas de trabalho pouco motivados; 30. Conflitos com outros serviços.

(b) Os números entre parênteses referem-se à ordenação média dos itens. Destacam-se a sombreado as três médias mais elevadas e a negrito as três mais baixas.

(c) Significativo ao nível de probabilidade de 5% em favor da Geração *Baby Boomer* face à Geração Y.

4. Discussão

Os resultados gerais obtidos na presente investigação não apoiam a existência de diferenças inter-geracionais. Na verdade, diversos estudos apontam para a inexistência de diferenças inter-geracionais relacionadas a diferentes variáveis em contexto de trabalho (Parry & Urwin, 2011).

Mais concretamente, no que diz respeito à saliência de papéis, embora a literatura seja abundante, esta concentra-se sobretudo no estudo de grupos de idade, como estudantes do ensino secundário (e.g. Pires, 2003) estudantes do ensino superior (e.g. Afonso & Lima, 1995) e adultos trabalhadores (e.g. Duarte, 1993). Deste modo, tais comparações podem não ser tão equitativas quanto se pretendia. Os resultados obtidos permitem afirmar apenas a existência de diferenças inter-geracionais na participação ao estudo a favor da Geração *Baby Boomer*. Tal facto contraria o estudo de Duarte, em 1993, que concluiu que a participação e a adesão à actividade estudo diminui com idade. Praticamente após duas décadas, este novo dado pode indiciar uma maior predisposição à participação no estudo a partir dos 52 anos. Este resultado pode justificar-se, porventura, porque as tarefas e responsabilidades associadas a casa (família), adquiriram outra importância, uma vez que os filhos podem já não depender dos pais. Aliado a isto, e sendo conhecido os benefícios do estudo no século XXI para um melhor desempenho da profissão, o papel de estudante pode ter ganho um maior destaque.

Embora os restantes resultados não sejam estatisticamente significativos e que, por conseguinte, não permitam afirmar a existência de diferenças inter-geracionais, de facto a presente investigação revela dados interessantes a serem analisados.

Um destes dados, prende-se sobretudo com o papel de trabalhador, em que os resultados demonstraram que em ambas as escalas, participação e adesão, este papel é aquele que assume maior preponderância em comparação com os restantes, em todas as gerações. Tal dado, vai ao encontro do realizado por Duarte (1993), pelo que, em 2012 parece poder-se concluir pela centralidade do papel de trabalhador em todas as gerações, na função da docência. Mais pormenorizadamente, este resultado evidencia a componente comportamental e a afectiva dos professores em relação à profissão. Salienta-se, também, o estudo de Wong, Gardiner, Lang e Coulon (2008), onde foram analisados os principais motivadores do trabalho nas três gerações e os resultados

sugeriram a inexistiam de diferenças no que toca à capacidade para trabalhar arduamente.

Pode-se ainda verificar que a actividade casa é mais valorizada em termos afectivos pela Geração X e Y e menos pela *Baby Boomer*, sendo menos participada na Geração Y. Este resultado vai ao encontro de distintos estudos que concluíram que as Geração X e Y valorizam o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (trabalho- casa) (Horta, 2010; Jorgensen, 2003 cit. por Benson & Brown, 2011; Smola & Sutton, 2002). Por outro lado, o papel de casa é menos participado pela Geração Y, provavelmente devido ao facto dos participantes deste grupo serem essencialmente solteiros (ver Quadro 1).

Em relação à actividade tempos livres verifica-se, quer na escala participação quer na escala adesão, que é mais preponderante na Geração Y, seguida da Geração X e esta da Geração *Baby Boomer*. Tais resultados são verificados por distintas investigações como as de Horta (2011) e de Sverko e Super (1995). Lima (2001) menciona, ainda, que esta actividade tem sido cada vez mais valorizada, pelo que se dirá que esta evidência pode dever-se unicamente ao factor geracional e não à idade, pois há uma maior tendência para os jovens trabalhadores constituírem família cada vez mais tarde e, por este pressuposto, dedicarem mais tempo à actividade tempos livres. Salienta-se também, segundo Lima (2001), que esta actividade não deve ser negligenciada, uma vez que pode contribuir, de acordo com Seligman (1994, cit. por Lima, 2001) para o desempenho de outros papéis.

Com menos participação e adesão, nas três gerações, surge a actividade serviços à comunidade. Salientando-se, porém, o existente aumento na participação desta na Geração *Baby Boomer*, seguida da X e Y. Esta conclusão, assemelha-se à obtida na amostra de Duarte, em 1993, onde existia a tendência na participação da actividade serviços à comunidade aumentar com a idade. Assim, embora não se deva comparar as gerações com as idades, pois são conceitos distintos, poder-se-á concluir que estes resultados derivam de uma maior disponibilidade por parte da Geração *Baby Boomer*, mas também de características intrínsecas à geração, que podem ter tido influências nas conjunturas nacionais, como o 25 de Abril de 1974, e internacionais, aquando o desenvolvimento dos indivíduos pertencentes a esta.

No que diz respeito ao stresse profissional, os dados globais sugerem a homogeneidade das três gerações no que toca à intensidade (severidade) e à frequência

da maioria dos *stressores* analisados, à exceção do item *Burocracia excessiva*, que se revelou favorável à Geração *Baby Boomer*, face à Geração Y. Este resultado, não se revelou semelhante ao encontrado por Rafael em 2001. É de salientar, no entanto, que as investigações do stress profissional nas três gerações analisadas são praticamente inexistentes, havendo uma maior preponderância no estudo da variável sexo.

Assim, relativamente à intensidade percebida do stress, tal como mencionado anteriormente, as médias mais altas na Geração *Baby Boomer* surgem nos itens *Burocracia excessiva*, *Lidar com situações de crise* e *Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade*. À semelhança do que se observa na presente dissertação, no estudo de Rafael (2001), o item *Burocracia excessiva*, aparece como sendo uma das médias mais altas para o grupo de idade, semelhante à geração analisada. Tal é um dado interessante e pode revelar o facto de a Geração *Baby Boomer* não se encontrar adaptada, mais concretamente como a Geração Y, para lidar com documentos obrigatórios à função, sendo esta tarefa sentida como enfadonha.

Quanto à Geração X, os itens com as médias mais altas surgem em *Trabalho para além do horário*, *Ofensas pessoais do público/colegas* e *Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade*. Similarmente, no mesmo grupo de idades estudado por Rafael (2001) os itens mais altos para um grupo de idades semelhante à da Geração X, são comuns em dois *stressores*: *Ofensas pessoais de clientes/consumidores/colegas* e *Não reconhecimento pelo trabalho de qualidade*. Esta similaridade deve-se, porventura, à conjuntura nacional da educação, que sofreu mudanças sociais e cognitivas. Deste modo, tal é sentido pela Geração X como um *stressor*, pois aquando a educação escolar destes, a sociedade analisava a comunidade escolar de forma diferente.

No que diz respeito à Geração Y os *stressores* sentidos pelos professores com médias mais altas surgem nos itens: *Salário inadequado*, *Ausência de oportunidades para a promoção* e *Trabalho para além do horário*. Em comum, também, o item *Ausência de oportunidades para a promoção*, surge com enfoque num grupo de idade semelhante à geração em análise na investigação de Rafael (2001). Salienta-se que o *stressor Ausência de oportunidades para a promoção* pode dever-se às mudanças de legislação na carreira docente, que fizeram com que a progressão na carreira estagnasse, principalmente para os professores mais jovens que, na maioria, são contratados. Já o item *Trabalho para além do horário*, pode estar relacionado com os estereótipos da

Geração Y que enfatizam o gosto destes por trabalhar em ambientes flexíveis, nomeadamente no que se refere ao horário (Martin, 2005).

Relativamente à frequência dos 30 *stressores* analisados, existe novamente homogeneidade entre as três gerações, realçando-se que o item *Trabalho para além do horário* é aquele que tem a média mais alta nas gerações. Tal, vai ao encontro da investigação de Rafael (2001), na qual se observou uma tendência para decrescer à medida que a idade avança (análise que pertence à Geração X e *Baby Boomer*). Este pode ser justificado pelas tarefas inerentes à função dos professores, uma vez que algumas destas são concluídas em casa, como por exemplo, a correcção dos testes.

Embora com ordenações diferentes, o item *Cumprir prazos*, aparece como um *stressor* frequente nas três gerações. Isso justifica-se dando-se exemplos como: o lançamento de notas de avaliação e a correcção de exames nacionais.

Na Geração *Baby Boomer*, o outro acontecimento causador de stresse é o item *Burocracia excessiva*, que é estatisticamente significativo face à Geração Y. Tal pode ser justificado novamente, por esta ser uma característica da Geração *Baby Boomer*, que parece considerar a produção de determinados documentos, por exemplo, uma tarefa enfadonha. Assim, para além de vivenciarem este acontecimento com um maior nível de stresse, também o refere como aquele que é mais frequente.

Quanto à Geração X o outro *stressor* com a média mais alta é o item *Ausência de oportunidades para a promoção*, podendo este dado ser justificado novamente pela mudança de legislação na reestruturação da carreira docente. Dir-se-á, hipoteticamente, que este *stressor* pode dever-se não a uma característica da geração, mas sim a uma necessidade característica da idade. Já na Geração Y, um outro *stressor* frequente com a média mais alta é o *Barulho na área do trabalho*, uma vez que, como é sabido, o ruído é um denominador comum em ambiente escolar.

Com médias mais baixas, nas três gerações, salientam-se dois itens: *Períodos de inactividade* e *Dificuldades em conseguir acordo com supervisor*. Tal deve-se, porventura, ao facto de os professores, por um lado terem poucos ou praticamente nenhuns períodos de inactividade e, por outro lado, porque na função da docência normalmente não se tem supervisor directo e rígido, a não ser no início de carreira (fase de estágio). Destaca-se ainda, que os restantes *stressores* com as médias mais baixas são: *Conflitos com outros serviços* (Geração *Baby Boomer* e Y) e *Trabalhar para um*

colega para o proteger (Geração X). Estes resultados são similares aos encontrados por Rafael (2001) no grupo profissional de professores.

Em suma, realça-se a tendência para o aumento do stresse profissional, por comparação com o estudo de Rafael, em 2001, com professores. Neste estudo as médias dos acontecimentos causadores de stresse, em ambas as escalas, foram menores. Pelo que se assume a urgência de encontrar estratégias adequadas, que visem a redução do stresse profissional numa era de mudanças societárias.

5. Conclusão

Como a maioria das investigações e, embora apesar do seu carácter inovador, esta apresenta as suas limitações. Dentro das diversas, destaca-se o tamanho da amostra, pois sendo diminuta, não é representativa da população portuguesa. A isto, sobrepõe-se o facto de existirem mais participantes do sexo feminino do que do sexo masculino. Uma realidade que pode ser explicada pelo facto de a maioria da força de trabalho, na função da docência, pertencer sobretudo ao sexo feminino. Destaca-se, ainda, que para a presente investigação, os dados recolhidos foram no ano de 2012, pelo que muito provavelmente podem estar enviesados pela actual crise económica portuguesa e mundial.

Outra das limitações do estudo assenta no estudo das diferenças intergeracionais que, tal como mencionado anteriormente, é ainda muito limitativo, recebendo, inclusivamente, algumas críticas. Deste modo, ressalva-se que em todos os estudos de diferenças intergeracionais é pertinente a análise pormenorizada das diferenças que possam existir, uma vez que estas podem dever-se a características da idade ou a fases de carreira e não a diferenças de *cohorts* geracionais (Rhodes, 1983).

Ainda assim, a presente dissertação permitiu reunir evidências globais que não apoiam a noção global de diferenças intergeracionais nos professores portugueses. No entanto, no estudo da saliência de papéis, ressalva-se o facto da participação no papel de estudante, ser consideravelmente maior na Geração *Baby Boomer* comparativamente à Geração X. Este resultado é surpreendente, sugerindo que os professores portugueses desta geração enfatizam um maior dispêndio de energia por comparação com a Geração X. Dado que permite afirmar que a Geração *Baby Boomer* se preocupa mais com o desenvolvimento dos seus conhecimentos, valorizando os benefícios do estudo. Apesar

do contexto nacional e dos professores serem um grupo vulnerável à luz do stresse profissional, um resultado benéfico aparece, sugerindo que a actividade trabalho, é aquela em que todas as gerações participam e aderem mais afectivamente.

Quanto ao stresse profissional, distingue-se a Geração *Baby Boomer*, por comparação com a Geração Y, que vivencia os acontecimentos burocráticos como mais stressantes e mais frequentes. Neste sentido, os restantes stressores analisados são sentidos e são percebidos com a mesma frequência de uma forma homogénea entre as gerações de professores.

Da mesma forma, destaca-se que, em comparação com estudo de Rafael, em, 2001, as médias de stresse profissional nos professores são mais altas no presente quotidiano. Deste modo, poder-se-á afirmar que há um aumento de stresse profissional, no contexto da docência, comparativamente ao ano de 2012.

Por este motivo e, sabendo que Portugal se encontra entre os países com uma percentagem acima da média de organizações que revelam grande preocupação com o stresse profissional, mas que porém se encontra muito abaixo da média, no que concerne à implementação de medidas preventivas (European Agency for Safety and Health at Work, 2010, cit. por Vaz, 2010), seria benéfico implementar estratégias de recursos humanos, nas escolas, que prevenissem o stresse, e que encorajassem a formação contínua dos mesmos em todas as gerações.

Relativamente a investigações futuras, seria importante a realização de investigações que analisassem as amostras geracionais no estudo da saliência de papéis e do stresse profissional mais pormenorizadamente (implementando, por exemplo, todas as escalas e subescalas do JSS). Por outro lado, seria importante que as amostras fossem representativas da população portuguesas e constituídas por organizações de vários sectores. Revela-se também urgente, a realização de estudos longitudinais, com a análise de outras variáveis de interesse, pois estas contribuiriam para uma melhor compreensão das diferenças inter-geracionais em contexto de trabalho e seriam oportunas para a implementação de estratégias de recursos humanos.

Referências Bibliográficas

- Afonso, M. J. & Lima, M. R. (1995). *A saliência dos papéis em estudantes do ensino superior*. Comunicação apresentada nas II Jornadas da Sociedade Portuguesa de Psicologia: Desenvolvimento e Cultura”. Lisboa, Portugal.
- Antoniou, A.S., Polychroni, F., & Vlachakis, N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 682-690. doi:10.1108/02683940610690213
- Antoniou, A., Polychroni, F., & Kotroni, C. (2009). Working with students with special educational needs in Greece: teacher’s stressors and coping strategies. *International Journal of Special Education*, 24(1), 100-111.
- Barros, A. F. (2007). *Relações entre domínios de auto-conceito, valores e importância relativa dos papéis em estudantes universitários*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Benson, J., & Brown, M. (2011). Generations at work: are there differences and do they matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1843-1865. doi:10.1080./095851292.2011.573966
- Branco, A. (2010). *Stresse profissional na polícia: um estudo exploratório sobre a influência das variáveis tempo de serviço e sexo*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia de Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). General differences in work values, outcomes, and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906. doi:10.1108/02683940810904385
- Classificação Nacional das Profissões (2010). Grande grupo 2. Recolhido em <http://www.iefp.pt/formacao/CNP/Documents/CAP2.pdf>
- Decreto de Lei nº 75/2010. Republicação do estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário. Recolhido em: http://www.ige.min-edu.pt/cdi/imagens/ECD_com_alteracoes.pdf

- Deyoe, R. H., & Fox, T. L. (2012). Identifying strategies to minimize workplace conflict due to generational differences. Recolhido em <http://www.aabri.com/manuscripts/121132.pdf>
- Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras. Prelúdio e fugas (ou a Psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-64.
- European Agency for Safety and Health at work (2009). *OSH in figures: stress at work – facts and figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Giancola, F. (2006). The generation gap: more myth than reality? *Human Resource Planning*, 29(4), 32-37.
- Green-Reese, S., Johson, D. J., & Campbell, W. A. (2001). Teacher job satisfaction and teacher job stress: school size, age and teaching experience. *Education*, 112(2), 247-252.
- Gyllesten, K., & Palmer, S. (2005). The role of gender in workplace stress: a critical literature review. *Health Education Journal*, 64(3), 271-288.
- Ferreira Marques, J. H., & Miranda, M. J. (1995). Developing the work importance study. In D. E. Super & D. Sverko (Eds.). *Life roles, values and careers: international findings of the work importance study* (pp. 62-74). San Francisco: Jossey Bass.
- Hanif, R., Tariq, S., & Nadeem, M. (2011). Personal and job related predictors of teacher stress and job performance among school teachers. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 5(2), 319-329.
- Hilton, P. (2004). *Statistics explained: a guide for social science students* (2^a ed.). London: Routledge.
- Horta, L. S. (2010). *Diferenças inter-geracionais numa empresa de consultoria: auto e hetero percepções de atitudes e valores*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia de Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Jardim, R. (2010). *Empenhamento organizacional afectivo e saliência das actividades: diferenças entre sexos*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia de

Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.

- Kauts, A., & Saroj, R. (2010). Study of teacher effectiveness and occupational stress in relation to emotional intelligence among teachers to emotional intelligence among teachers at secondary stage. *Journal of History & Social Sciences, 1*, 1-16.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741-756. doi: 10.1037/a0019237
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Review, 53*(1). doi:10.1080/0013191012003362 8
- Kupperschmidt, B. (2000). Multigenerational employees: strategies for effective management. *Health Care Manager, 19*, 65-76.
- Lambert, R. G., McCarthy, C., O'Donnell, M., & Wang, C. (2009). Measuring elementary teacher stress and coping in the classroom: validity evidence for the classroom appraisal of resources and demands. Recolhido em <http://coedpages.uncc.edu/cwang15/PsychologyintheSchools09.pdf>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publications.
- Lieber, L. D. (2010). How HR can assist in managing the four generations in today's workplace. *Wiley Periodicals, 1*, 85-91. doi:10.1002/ert
- Lima, M. R. (2001). *A saliência de papéis em orientação e desenvolvimento da carreira. Psychologica, 26*, 151-160.
- Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: what managers need to know about generation Y. *Industrial and Commercial training, 37*(1), 39-44.
- Martins, A. M. (2010). *Qualidade de vida no trabalho, satisfação profissional e saliência das actividades em adultos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia de Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- McMullin, J., Comeau, T., & Jovic, W. (2007). Generational affinities and discourses of difference: a case study of highly skilled information technology workers. *British of Sociology, 58*(2) 297-316. doi: 10.1111/j.1468-4446.2007.00152.x

- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-86. doi:10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x
- Passos, F. (2008). *Stresse profissional na polícia de segurança pública: estudo exploratório de uma amostra de agentes do curso de formação*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia de Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Pires, H. C. (2003). *Os valores e os papéis de vida no desenvolvimento da carreira dos estudantes do ensino secundário*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Rafael, M. (2001). *O modelo desenvolvimentista da avaliação e aconselhamento de carreira (C.DAC): preocupações de carreira, crenças de carreira e stress profissional em adultos empregados*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Rhodes, S. (1983). Age-related differences in work-attitudes and behaviour: a review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93, 328-367.
- Rodrigues, M. F. (2003). *Valores e saliência das actividades em professores do ensino básico e secundário*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Orientação e Desenvolvimento da Carreira. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Shragay, D., & Tziner, A. (2011). The generational effect on the relationship between job involvement, work satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 143-157.
- Smola, K., & Sutton, C. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(4), 363-382. doi:10.1002/job.147
- Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (1999). *Job stress survey*. Professional manual. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Spielberger, C. D., & Reheiser, E. C. (1994). The job stress survey: Measuring gender differences in occupational stress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9(2), 199-218.

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Org.). *Career choice and development* (pp. 197- 261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sverko, B., & Super, D. E. (1995). The findings of the work importance study. In D. E. Super, & D. Sverko (Eds.). *Life roles, values and careers: International findings of the work importance study* (pp. 349-358). San Francisco: Jossey-Bass.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. H. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, *10*, 1-26. doi:10.1177/0149206309352246.
- Vagg, P. R., & Spielberger, C. D. (1998). Occupational stress: measuring job pressure and organizational support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, *3*(4), 294-305.
- Vagg, P. R., & Spielberger, C. D. (1999). The job stress survey: assessing perceived severity and frequency of occurrence of generic sources of stress in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, *4*(3), 288-292.
- Vagg, P. R., Spielberger, C. D., & Wasala, C. F. (2002). Effects of organizational level and gender on stress in the workplace. *International Journal of Stress Management*, *9*(4), 243-261. doi: 1072-5245/02/1000-0243/0
- Vaz, S. (2010). *Stresse profissional: diferenças entre professores/formadores, administrativos e gestores/dirigentes*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia de Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Wong, M., Gardiner, E. Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, *23*(8), 878-890. doi:10.1108/02683940810904376