



Ispá

Instituto Universitário
de Ciências Psicológicas,
Sociais e da Vida

**IMPACTO DA SOBREQUALIFICAÇÃO NO FLOW: O
PAPEL DA ORIENTAÇÃO ANTI-TRABALHO**

FLÁVIA ALEXANDRA ALMEIDA GODINHO

Orientador de Dissertação:

Prof. Doutor Francisco Cesário

Coordenador de Seminário de Dissertação:

Prof. Doutor Francisco Cesário

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia
Social e das Organizações

2025

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do
Professor Doutor Francisco Cesário, apresentada no ISPA
– Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre
em Psicologia Social e das Organizações

Agradecimentos

A conclusão desta dissertação marca um dos momentos mais importantes da minha trajetória acadêmica, bem como o início de um novo percurso, agora no mundo do trabalho. A conclusão desta etapa, apenas foi possível pelo culminar de esforços que se uniram para proporcionar as condições necessárias no traçar deste caminho.

A vocês, pais, obrigada pela liberdade que sempre me deram para escolher o meu caminho, pelo apoio incondicional quando este não foi tão fácil, pela alegria partilhada nos momentos de sucesso, e sobretudo pelo amor que todos os dias me fazem sentir das mais diversas formas. Não há dúvidas de que são o meu maior exemplo, e este trabalho é um excelente reflexo dos inúmeros ensinamentos que me transmitiram ao longo destes 23 anos. Sem vocês, não teria sido possível.

A ti, Tiago, companheiro destes últimos 5 anos, que presenciaste desde o primeiro segundo esta aventura, até ao encerrar deste capítulo, só posso expressar a minha profunda gratidão por toda a compreensão, amor, incentivo e ombro amigo que sempre demonstraste. A tua presença foi imprescindível. Obrigada por acreditares em mim. Que o futuro nos reserve mais conquistas, sempre lado a lado.

À minha família e aos meus amigos, o meu mais sincero agradecimento pelos momentos incríveis que compartilhámos ao longo destes anos. A vossa presença e apoio foram fundamentais para tornar esta jornada mais leve, animada e cheia de significado.

Ao professor Francisco Cesário, agradecer pela leveza que transmitiu num ano tão intenso e exigente, pela boa disposição e humor que contagia, pela disponibilidade e pela incrível orientação e sabedoria.

Resumo

O estado de *flow*, definido como um estado de imersão e envolvimento total nas tarefas, tem sido associado a níveis elevados de bem-estar no trabalho. Contudo, fatores como a percepção de sobrequalificação (SQP) podem comprometer essa experiência positiva. Esta dissertação procurou investigar se a SQP afeta negativamente o estado de *flow* e se essa relação é mediada pela orientação *anti-work* (AWO), que reflete atitudes negativas em relação ao trabalho.

O estudo contou com a participação de 339 trabalhadores de diferentes gerações, seguindo um delineamento quantitativo com recurso a escalas de auto-relato. Os dados foram analisados com os programas *SPSS* e *Jamovi*, utilizando regressão linear simples e análise de mediação.

Os resultados revelaram uma relação negativa significativa entre a sobrequalificação percebida e o estado de *flow*, parcialmente mediada pela orientação *anti-work*. Tais resultados indicam que trabalhadores que se percebem como sobrequalificados tendem a experienciar menor prazer e motivação nas suas atividades, sobretudo quando manifestam posturas marcadas pelo desinteresse e distanciamento profissional.

Tais conclusões permitem aprofundar a compreensão sobre a influência da sobrequalificação percebida e da orientação *anti-work* na vivência do *flow*, sendo esta uma relação ainda pouco explorada. Adicionalmente, destaca-se a importância de promover experiências funcionais de *flow*, concebendo políticas de gestão mais eficazes e ajustadas à realidade dos contextos laborais.

Palavras-chave: *Sobrequalificação percebida, Flow no trabalho, Orientação anti-work*

Abstract

The state of flow, defined as a state of immersion and total involvement in tasks, has been associated with high levels of well-being at work. However, factors such as perceived overqualification (POQ) can compromise this positive experience. This dissertation aimed to investigate whether perceived overqualification negatively affects the state of flow and whether this relationship is mediated by the anti-work orientation (AWO), which reflects negative attitudes towards work.

The study involved 339 workers from different generations, following a quantitative design using self-report scales. The data was analysed with SPSS and Jamovi software, using simple linear regression and mediation analysis.

The results revealed a significant negative relationship between perceived overqualification and flow state, partially mediated by anti-work orientation. These results indicate that workers who perceive themselves as overqualified tend to experience less pleasure and motivation in their activities, especially when they manifest attitudes marked by disinterest and professional detachment.

These conclusions allow a deeper understanding of the influence of perceived overqualification and anti-work orientation on the experience of flow, a relationship that has yet to be explored. In addition, the importance of promoting functional flow experiences is emphasised, by designing management policies that are more effective and adjusted to the reality of the contexts in which they work.

Keywords: Perceived Overqualification, Flow at Work, Anti-Work Orientation

Índice

Introdução	1
Revisão de Literatura	4
<i>Flow</i>	4
Sobrequalificação percebida (SQP)	7
Orientação <i>Anti-Work</i>	9
Modelo de Investigação	12
Método	13
Delineamento	13
Procedimento	13
Participantes.....	14
Variáveis e instrumentos de media	15
<i>Escala de sobrequalificação percebida</i>	15
<i>Escala de flow relacionado ao trabalho</i>	16
<i>Escala de orientação anti-work</i>	17
Resultados	18
Qualidades psicométricas das escalas	18
<i>Sobrequalificação percebida</i>	18
<i>Flow</i>	18
<i>Orientação anti-work</i>	19
Estatística descritiva.....	20
Relação entre variáveis	20
Teste das hipóteses.....	22
Discussão e Conclusão	24
Diferenças geracionais e a emergência da mentalidade <i>anti-work</i>	25
Género, desigualdade e alienação laboral	26
Implicações teóricas e práticas.....	28
Limitações e estudos futuros	29
Referências	31
Anexos	39

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Escala de Sobrequalificação Percebida.....	15
Tabela 2 – Escala de Flow no Trabalho.....	16
Tabela 3 – Escala de Orientação Anti-Work	17
Tabela 4 - Validade Fatorial do Modelo Teórico - Sobrequalificação Percebida.....	18
Tabela 5 - Validade Fatorial do Modelo Teórico – Flow.....	19
Tabela 6 - Validade Fatorial do Modelo Teórico – Orientação Anti-Work.....	19
Tabela 7 - Matriz de Correlações.....	21

Índice de Figuras

Figura 1 - N.º de artigos publicados na Web of Science entre 2010 e 2024 sobre Orientação <i>Anti-Work</i>	3
Figura 2 - Modelo de Investigação.....	12
Figura 3 - Sobrequalificação e Prazer no Trabalho: mediação AWO.....	22
Figura 4 - Sobrequalificação e Motivação Intrínseca: mediação AWO.....	22

Introdução

O trabalho muitas vezes confere sentido à vida e representa uma componente crucial da existência de uma pessoa. Embora os fatores económicos sejam relevantes na escolha de um emprego, é importante reconhecer que o aspeto financeiro pode não ser a única prioridade para os trabalhadores (Bunderson & Thompson, 2009). Além da segurança financeira, muitos procuram no trabalho a oportunidade de alcançar satisfação e senso de propósito na vida, elementos essenciais para o seu bem-estar geral (Kubo et al., 2013). Para que esse sentido seja plenamente alcançado, é esperado que os trabalhadores tenham a possibilidade de experienciar momentos de total envolvimento e conexão com as suas atividades laborais (Devotto et al., 2020). Esse envolvimento profundo, que Csíkszentmihályi (1990) denominou de "*flow*", caracteriza-se por um estado de imersão total nas atividades, onde o foco e a dedicação se entrelaçam, melhorando a experiência do trabalho, mas também contribuindo para um sentido mais profundo na vida.

Contudo, a incessante procura por um sentido mais profundo no trabalho torna-se complexa quando se considera que, atualmente, o trabalho carece de significado intrapsíquico e passa a ser moldado de acordo com o contexto sócio-cultural ao qual o indivíduo está exposto e que, em geral, está em constante mutação (Gonçalves, 2003). Questões mais práticas emergem e podem influenciar a forma como o indivíduo percebe o papel do trabalho na sua vida. Exemplo disso são as exigências em termos de formação e qualificação profissional para se ingressar no mercado de trabalho, as quais se têm intensificado, levando o indivíduo a procurar tanto quanto possível as qualificações necessárias para conseguir o trabalho que deseja (Fernandes et al., 2012).

Especificamente no contexto português, se há algumas décadas grande parte dos trabalhadores apresentava qualificações inferiores às exigidas para as suas funções, atualmente o cenário é inverso. Contudo, a elevada proporção de jovens com formação superior, combinada com um mercado de trabalho que não consegue absorver adequadamente essa qualificação, tem levado a um desfasamento entre as competências dos trabalhadores e as exigências dos cargos que ocupam, evidenciando uma subutilização dos recursos humanos qualificados (ECO, 2023). Este fenómeno impacta diretamente a qualidade do emprego entre os jovens, afetando tanto os seus rendimentos quanto as oportunidades de progressão na carreira (ECO, 2024).

Esta situação de perceção de desajuste entre as competências e aptidões detidas e a não existência de possibilidade de as aplicar na execução das suas tarefas, tem sido referida como

sobrequalificação percebida (SQP) e associada a uma forma de subemprego (Feldman, 1996), onde o trabalhador sente que possui habilidades que excedem o exigido para as tarefas que desempenha (Khan & Morrow, 1991).

Consequentemente, o papel do trabalho na construção da identidade pessoal torna-se comprometido pois sem desafios e objetivos significativos, a capacidade de se envolver profundamente e extrair sentido da experiência laboral é limitada (Fernandes et al., 2012), o que pode contribuir para uma visão negativa do próprio trabalho, gerando frustração e desmotivação (Maynard et al., 2006). Esse sentimento de inadequação, onde o indivíduo começa a ver o trabalho como uma fonte de insatisfação, fá-lo questionar o seu valor, qual a sua relevância em relação ao bem-estar pessoal e à realização de objetivos fora do âmbito profissional. Esses aspetos podem contribuir para a formação de uma visão crítica do trabalho, incentivando os indivíduos a reconsiderarem as suas prioridades e a forma como se relacionam com as suas atividades profissionais (Maynard et al., 2006).

Sem recuar às origens do que significa trabalhar, pode-se assumir que este tem variado entre uma experiência portadora de sentido e integração social e uma fonte de insatisfação e desafios crescentes (Cavalosa, 2022). É nesse âmbito que surge o conceito de orientação *anti work* (AWO), a qual resulta numa nova narrativa cultural que valoriza mais o tempo livre e experiências pessoais em detrimento da dedicação exclusiva ao trabalho, levando a um maior autoconhecimento e procura por objetivos alinhados aos valores individuais (Scruggs, 2024).

Face à complexidade desta temática e das diversas associações e significados que os indivíduos atribuem ao trabalho, para este estudo, foram colocadas as seguintes questões de investigação:

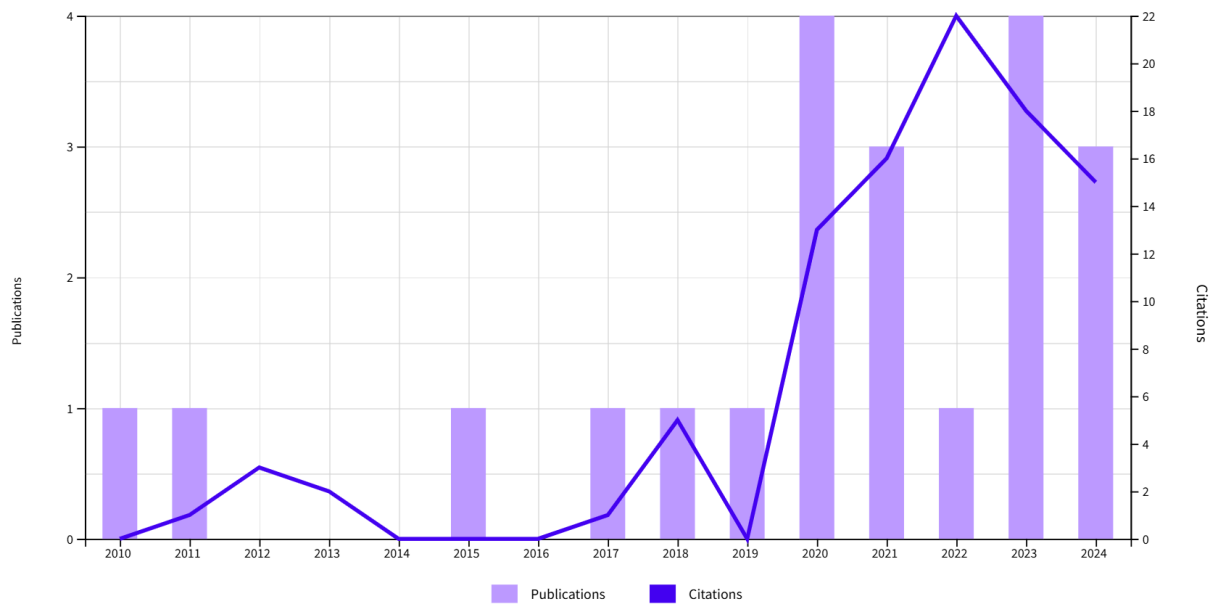
Questão de Investigação 1: De que forma a perceção de sobrequalificação pelos trabalhadores contribui para o desenvolvimento de uma orientação *anti-work*?

Questão de Investigação 2: Em que medida a orientação *anti-work* interfere na capacidade dos trabalhadores de atingir um estado de *flow* no desempenho das atividades profissionais?

Considerando a natureza recente e ainda pouco investigada do conceito de *anti-work*, conforme ilustrado na Figura 1 - que evidencia a publicação de apenas 21 artigos ao longo dos últimos 14 anos, dos quais 15 foram publicados após o início da pandemia -,” o presente estudo tem como objetivo específico investigar se uma orientação *anti-work* exerce um papel mediador na relação entre a sobrequalificação percebida e o estado de *flow*.

Figura 1

N.º de artigos publicados na Web of Science entre 2010 e 2024 sobre anti-work



Revisão de Literatura

A pesquisa bibliográfica foi realizada em bases de dados acadêmicas, incluindo *Google Scholar*, *PsycINFO* e *Web of Science*, com o objetivo de identificar estudos relevantes sobre os temas de sobrequalificação percebida, o estado de *flow* e a orientação *anti-work*. Para garantir uma pesquisa abrangente e relevante, foram utilizadas palavras-chave como “*perceived overqualification*”, “*flow at work*” e “*anti-work orientation*”, além de combinações desses termos. Após a seleção inicial, realizou-se uma filtragem para excluir estudos de baixa relevância ou desalinhados do foco da pesquisa, o que resultou na formação de uma base sólida que sustentou a construção do referencial teórico e empírico da investigação.

A presente revisão tem como objetivo levantar e analisar as definições dos conceitos de sobrequalificação percebida, *flow* e orientação *anti-work*, além de explorar os seus antecedentes e consequências. Adicionalmente, procura explorar as interações entre as variáveis, contextualizando a sua relevância no ambiente organizacional e examinando o possível papel mediador da orientação *anti-work*.

Flow

A definição de saúde foi estabelecida pela Organização Mundial de Saúde, em 1946, como uma “condição de perfeito bem-estar físico, mental e social, que transcende a mera ausência de doença”. Apesar de amplamente reconhecida, essa definição foi considerada por Segre e Ferraz (1997) como utópica e pouco objetiva. Com o avanço das ciências psicológicas e o surgimento da psicologia positiva, foram incorporadas novas dimensões, como o crescimento pessoal e o funcionamento ideal, enfatizados por Csikszentmihalyi e Seligman (2014). Nesse contexto, o conceito de *flow*, introduzido por Csikszentmihalyi (1975, cit. por Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002), destaca-se como particularmente relevante. Definido como “a sensação holística que as pessoas sentem quando agem com envolvimento total”, o *flow* representa a experiência de trabalhar com pleno potencial, marcado por envolvimento intenso, ação sem esforço e equilíbrio entre habilidades pessoais e desafios do ambiente (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002).

Quando em estado de *flow*, os indivíduos envolvem-se na atividade com o propósito de experienciar o prazer e a satisfação intrínsecos à mesma (Deci e Ryan, 2000). Nesse estado, as ações fluem de forma quase automática, exigindo mínima intervenção consciente, à medida que os indivíduos se fundem completamente com a tarefa que estão a realizar. Adicionalmente,

o *flow* é uma experiência de pico que pode variar significativamente entre diferentes episódios de desempenho, tanto ao longo de um dia quanto entre diferentes momentos para a mesma pessoa (Bakker e Woerkom, 2017).

Embora inicialmente a maioria das pesquisas se centrasse na experiência de *flow* em atividades de lazer e desporto, dado o seu caráter voluntário, os estudos de Csikszentmihalyi (1997, cit. por Bakker e Woerkom, 2017) revelaram que o *flow* é frequentemente mais presente no trabalho do que no lazer, uma vez que muitos dos fatores potenciadores desta experiência - como objetivos claros, significado da tarefa, autonomia, variedade de habilidades, equilíbrio entre desafios e competências, *feedback* e oportunidades de desenvolvimento - se manifestam com maior frequência em contextos laborais, estando associados às próprias características do trabalho (*job characteristics*). Determinadas características podem funcionar como recursos do trabalho (*job resources*), ao contribuírem para dar significado às tarefas, incentivar a responsabilização dos colaboradores pelos resultados obtidos e fornecer *feedback* sobre o desempenho nas atividades realizadas (Hackman e Oldham, 1980, cit. Salanova et al., 2006). Esses recursos têm ainda o potencial de reduzir o impacto das exigências do trabalho (*job demands*), ajudando a mitigar o efeito *stressante* proporcionado pelas mesmas (Fullagar e Kelloway, 2009; Bakker & Woerkom, 2017). De modo geral, o estado de *flow* é mais provável de ocorrer quando os trabalhadores enfrentam desafios no seu trabalho e têm os recursos para lidar adequadamente com essas exigências, o que é ilustrado pelo modelo *Job Demand-Resources* (JD-R) proposto por Demerouti et al. (2001).

Uma abordagem alternativa que explora os fatores que antecedem o *flow* é o Modelo de *Stressores* de Desafio e Obstáculo (*Challenge-Hindrance Stressor Model*) (Cavanaugh et al. 2000). Neste modelo, os requisitos desafiantes referem-se a tarefas e condições de trabalho que pressupõem a aplicação de diversas competências e habilidades, exigindo esforço e energia, mas que podem promover crescimento, aprendizagem e a realização de objetivos. Essas condições são as mais intrinsecamente gratificantes e favoráveis ao estado de *flow*. Por outro lado, situações que exigem esforço significativo, mas não oferecem oportunidades de desenvolvimento, tendem a prejudicar as experiências de *flow* (Bakker e Woerkom, 2017). É assim possível evidenciar-se uma forte associação entre as características centrais do trabalho, a variedade de competências requeridas, e a própria experiência de *flow*.

Embora o *flow* seja frequentemente relacionado a fatores externos, estudos como o de Bakker e van Woerkom (2017) enfatizam o papel ativo do indivíduo na sua promoção. Com base na Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 2000), esta evidencia que estratégias como auto-liderança e *job crafting* podem facilitar a experiência de *flow*. No entanto, preditores como

a complexidade das tarefas, os desafios associados ao trabalho e a possibilidade de personalizar as atividades desempenham um papel crucial. Quando as características do trabalho não proporcionam condições mínimas, como o uso de habilidades ou a realização de objetivos significativos, alcançar o *flow* torna-se desafiador, mesmo com esforços pessoais (Bakker et al., 2014), enfatizando a importância da interação entre recursos individuais e organizacionais para fomentar essa experiência.

A maioria das definições de *flow* tem três elementos em comum, nomeadamente a total imersão numa atividade (absorção), o prazer máximo da qual não se está necessariamente consciente (prazer no trabalho) e o desejo de realizar uma tarefa pelo valor e interesse que ela possui em si mesma, em vez de ser motivado por motivos externos (motivação intrínseca) (Bakker 2008).

Esta experiência, marcada por uma imersão profunda e prazerosa nas atividades laborais, compartilha semelhanças com o conceito de *work engagement*, composto por três dimensões: vigor, dedicação e absorção. A relação entre estes dois conceitos torna-se particularmente evidente na dimensão da absorção, que é central tanto no *flow* quanto no *work engagement*. A absorção refere-se a um estado de forte foco e envolvimento no momento presente (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002). Em ambos os casos, o indivíduo sente-se completamente absorvido pela tarefa, o que gera um senso de satisfação e realização. Contudo, enquanto o *flow* é mais frequentemente associado a uma experiência intrinsecamente gratificante, o *work engagement* pode incluir também uma dimensão de dedicação ao trabalho, com um forte compromisso e energia direcionados ao cumprimento de objetivos organizacionais (Van Ittersum, 2015). Essa distinção não diminui a relevância do *flow* no contexto organizacional, pelo contrário, o *flow* no trabalho, como estado de intenso envolvimento numa atividade, tem sido amplamente associado a altos níveis de satisfação e compromisso, refletindo-se em maior criatividade, aumento de comportamentos de cidadania organizacional, melhor desempenho e produtividade, o que por sua vez tem impacto na redução do *stress* ocupacional e *burnout* (Mihelič & Aleksić, 2017).

Em suma, o conceito de *flow* estende-se além do campo teórico, representando uma experiência que demonstra a capacidade humana de alcançar equilíbrio entre concentração, desafio e realização, vinculada a uma série de benefícios no contexto organizacional (Schermuly & Meyer, 2020).

Sobrequalificação percebida (SQP)

A experiência de trabalhar num posto de trabalho percebido como abaixo das próprias qualificações tem-se tornado uma realidade cada vez mais comum (Lee et al., 2021). Essa realidade é especialmente desafiadora para os trabalhadores que frequentemente possuem expectativas de *status*, prestígio profissional e reconhecimento organizacional decorrentes do acesso generalizado ao ensino superior (Rose, 2005, cit. por Erdogan & Bauer, 2009). Quando essas expectativas não são correspondidas, surge uma sensação de privação de *status*, resultante da percepção de estarem em posições aquém das suas qualificações (Erdogan & Bauer, 2009).

De grosso modo, a sobrequalificação percebida refere-se à percepção dos trabalhadores de que possuem capacidades e habilidades superiores às exigidas para o trabalho que desempenham (*mismatch*) também associado à percepção de que existem poucas oportunidades para usar essas habilidades no ambiente de trabalho (*no-grow*), interpretando-o como ausência de desafio (Maltarich et al., 2011).

De acordo com teoria do ajustamento *Person-Job Fit* (Kristof, 1996), os colaboradores formam percepções sobre até que ponto o seu trabalho fornece certos benefícios e recompensas extrínsecos e intrínsecos, como o salário e sentimento de realização (Cable & Edwards, 2004). Os valores reais desses componentes são comparados cognitivamente com os valores desejados pela pessoa, moldados pelas suas necessidades psicológicas subjacentes. Quando não são supridas estas necessidades, os trabalhadores sentem que estão a subutilizar as suas competências e que o seu potencial não é reconhecido, resultando numa sensação de insatisfação (Luksyte et al., 2011) e injustiça (Im et al., 2023).

Erdogan et al. (2018) destacaram a Teoria da Privação Relativa como a mais comumente utilizada para explicar os efeitos prejudiciais da sobrequalificação. Esta teoria prevê que quando os indivíduos acreditam que têm direito a um resultado, consideram o resultado desejável, mas quando não o têm, experienciam uma sensação de privação (Crosby, 1984, cit. por Erdogan et al., 2018). De um modo geral, refere-se ao julgamento de que alguém está em pior situação em comparação com algum padrão e é acompanhado por sentimentos de raiva e ressentimento (Smith et al., 2012). Da mesma forma, os colaboradores que se sentem sobrequalificados encontram-se num estado de expectativas frustradas (Johnson & Johnson, 2000), que advêm da respetiva avaliação subjetiva e orientada para si mesmo, de que tipo de trabalho deveriam ou poderiam ter, dadas as suas valências (Luksyte et al., 2011). Essencialmente, a privação relativa é um mecanismo interno, em que os colaboradores sobrequalificados comparam a sua situação de trabalho atual com um emprego ideal com base

em algum padrão de comparação, escolhido subjetivamente, como o emprego anterior, o seu “eu” ideal ou as condições de trabalho desejadas (Luksyte et al., 2011).

A sobrequalificação pode ser entendida de duas formas principais: como a posse objetiva de competências ou níveis de educação que excedem os requisitos do cargo (Green & McIntosh, 2007), ou como uma percepção subjetiva de desajuste entre as qualificações do indivíduo e o posto ocupado (Johnson & Johnson, 2000). No âmbito deste estudo, o foco recai sobre a Sobrequalificação Percebida, geralmente avaliada por meio de auto-relatos que captam a percepção pessoal de cada trabalhador sobre a adequação ao seu cargo (Maynard et al., 2006). Essa perspectiva subjetiva é especialmente pertinente, pois reflete as dimensões psicológicas da experiência de sobrequalificação, sendo mais eficaz para prever atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho (Erdogan et al., 2011).

As percepções subjetivas de sobrequalificação são fortemente moldadas pelo contexto individual, particularmente em relação às expectativas pessoais e aos estágios de carreira. Trabalhadores em fases intermédias frequentemente experienciam maior insatisfação ao perceberem que as suas qualificações e aspirações não são correspondidas pelo cargo ocupado, alimentando sentimentos de privação devido às expectativas de *status* e reconhecimento associados a níveis elevados de formação (Erdogan & Bauer, 2009). Em contraste, trabalhadores nos estágios iniciais ou finais da carreira tendem a encarar a sobrequalificação de forma mais neutra ou até positiva, nomeadamente, nos primeiros anos, essas posições podem ser vistas como temporárias, com a expectativa de crescimento em desafios e responsabilidades ao longo do tempo (Fried et al., 2007). Já na fase final, a flexibilidade e autonomia inerentes a funções menos exigentes podem ser mais valorizadas, em função da proximidade da reforma (Shultz et al., 2011). Desta forma, o impacto da sobrequalificação percebida vai além das discrepâncias objetivas entre competências e exigências do cargo, sendo influenciado pela forma como cada trabalhador interpreta essa condição no contexto do seu momento de carreira.

Neste cenário, e face à percepção das características pouco estimulantes que o trabalho oferece, as pesquisas têm evidenciado que a sobrequalificação acarreta riscos para o bem-estar individual comparáveis aos riscos decorrentes do desemprego (Wassermann & Hoppe, 2019). Perante a situação característica em que se encontram, os indivíduos tendem a sentir-se frustrados no seu local de trabalho, tanto pela sensação de estagnação, como pelas expectativas não correspondidas (Maynard et al., 2013).

Funcionários que se percebem como sobrequalificados tendem a apresentar níveis mais baixos de motivação autónoma para aplicar as suas competências na gestão e adaptação a mudanças, especialmente quando estas implicam esforço e persistência adicionais (Griffin et

al., 2007). Esta dinâmica está em linha com a perspectiva de Eccles e Wigfield (2002), segundo a qual, “mesmo que as pessoas tenham certeza de que podem realizar uma tarefa, podem não ter motivos convincentes para realizá-la”. Quando as suas capacidades excedem as exigências do cargo, mas não são devidamente reconhecidas nem aproveitadas, esses trabalhadores tendem a revelar menor motivação intrínseca e fraca identificação com o seu papel, reflexo de um desajuste entre pessoa e função (Luksyte et al., 2011).

Adicionalmente, Erdogan e Bauer (2009), referem que, se existe percepção de sobrequalificação, haverá um menor bem-estar dos colaboradores na organização. Perante esta relação negativa, e um *person-job-fit* desalinhado, revelam-se menores níveis de *engagement* e satisfação no trabalho (Warr & Inceoglu, 2012), redução da motivação e, conseqüentemente, elevadas intenções de saída (Luksyte et al., 2011).

H1. A sobrequalificação percebida está negativamente relacionada com os níveis de *flow* no trabalho.

Orientação *Anti-Work*

O movimento *anti-work* ganhou relevância e interesse sobretudo durante a pandemia COVID-19, período em que muitos postos de trabalho migraram de regimes presenciais para híbridos ou remotos (Gutworth, 2024). A rutura de hábitos regulares provocada pela pandemia levou muitos trabalhadores a perceber que as condições de trabalho em que se encontravam eram inadequadas e insustentáveis (Krugman, 2021). Esse contexto intensificou questões como *burnout*, problemas de saúde mental e insatisfação com o trabalho, encorajando os colaboradores a questionar o papel que o trabalho ocupava nas suas vidas (Gutworth, 2024).

A forma como as organizações reagiram a esses desafios resultou numa mudança significativa nas prioridades dos trabalhadores, levando-os a redefinir o que valorizam e o que estão dispostos a tolerar. Esse reajuste de prioridades fortaleceu ainda mais a adesão ao movimento *anti-work*, que questiona a centralidade do trabalho na vida das pessoas e desafia a ideia de que o valor individual está intrinsecamente ligado à produtividade (Kumar, 2021).

A par disso, a crescente desilusão com os sistemas económicos (Alliger, 2021), o cinismo em relação à organização moderna e ao valor geral do trabalho (Graeber, 2018), e a resistência a relações de trabalho desrespeitosas ou abusivas (Barclay & Saldanha, 2015), constituem um conjunto de fatores interconectados que têm alimentado o crescimento do movimento *anti-work* e de práticas como “*quiet quitting*”, e “*acting your wage*” - formas de

protesto silencioso em que o descontentamento generalizado com exigências que ultrapassam as expectativas formais do trabalho leva os funcionários a limitar o seu esforço, dedicação e envolvimento ao que é estritamente compatível com o salário e o cargo que ocupam (Formica & Sfodera, 2022; Innanen & Eypórsson, 2024).

De forma geral, esses fenómenos levaram os trabalhadores a reconhecer que o trabalho vai além de ser apenas uma fonte de sustento, constituindo também uma parte essencial da sua identidade, relações sociais e realização pessoal. Pesquisas revelam que a falta de conexão ou propósito no trabalho pode resultar em esgotamento emocional (Wharton, 1993), aumento do *stress* e redução da motivação (Adamopoulos e Syrou, 2022). Esses fatores podem levar a uma diminuição dos comportamentos de cidadania organizacional e ao aumento de comportamentos contraproducentes no ambiente profissional (Fox et al., 2001). Por outro lado, trabalhadores que percebem o seu emprego como significativo, apresentam melhor saúde mental e física, maior satisfação, envolvimento e produtividade (Niebuhr et al., 2022).

Na sua génese, o movimento *anti-work* apresenta duas vertentes distintas: a primeira, de carácter mais radical, defende a eliminação total do trabalho como forma de libertação da dominação, ressaltando que, frequentemente, os trabalhadores são levados a priorizar os interesses das organizações em detrimento das suas próprias necessidades e bem-estar (Alliger & McEachern, 2023); a segunda vertente, mais moderada, oferece uma alternativa ao paradigma capitalista, defendendo um trabalho que respeite a dignidade do indivíduo e não reduza a sua autoestima ou valor social a meras funções produtivas (Scruggs, 2023).

Esta é também uma questão geracional. Gerações referem-se a conjuntos de indivíduos nascidos em intervalos de 15 a 20 anos, que, ao longo das suas vidas, foram moldados por eventos culturais e condições sociais semelhantes (Benson & Brown, 2011). Enquanto as gerações anteriores adotavam a filosofia "*work-to-live*" (Calhoun & Strasser, 2005), as novas gerações rejeitam a ideia de avaliar as pessoas exclusivamente pelas suas ocupações, distanciando-se da cultura *workaholic*. Em vez disso, procuram um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal, valorizando o reconhecimento e a dignidade no trabalho, e aspirando a ocupações que sejam tanto significativas quanto gratificantes (Alexander, 2024).

Evidências indicam que as novas gerações, como *Millennials* e Geração Z, tendem a valorizar menos os incentivos extrínsecos, como salário e estabilidade no emprego, e a priorizar empregadores que compartilhem os seus valores intrínsecos, oferecendo oportunidades de desenvolvimento pessoal e crescimento (Varavallo et al., 2023).

Outros exemplos das implicações levantadas pelo movimento *anti-work*, em linha com as idealizações das novas gerações, são os regimes de trabalho flexíveis, associados à

flexibilidade do horário de trabalho, ao número de horas de trabalho e ao teletrabalho. Estas práticas refletem a crescente valorização da flexibilidade e da liberdade no ambiente laboral. Nesse contexto, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (*work-life balance* – *WLB*) ganha destaque como um elemento fundamental para a criação de um ambiente de trabalho saudável. Além disso, o *WLB* surge como uma estratégia de gestão de recursos humanos, com impacto significativo não apenas para os trabalhadores, mas também para as organizações e a sociedade como um todo (Sánchez-Hernández et al. 2019).

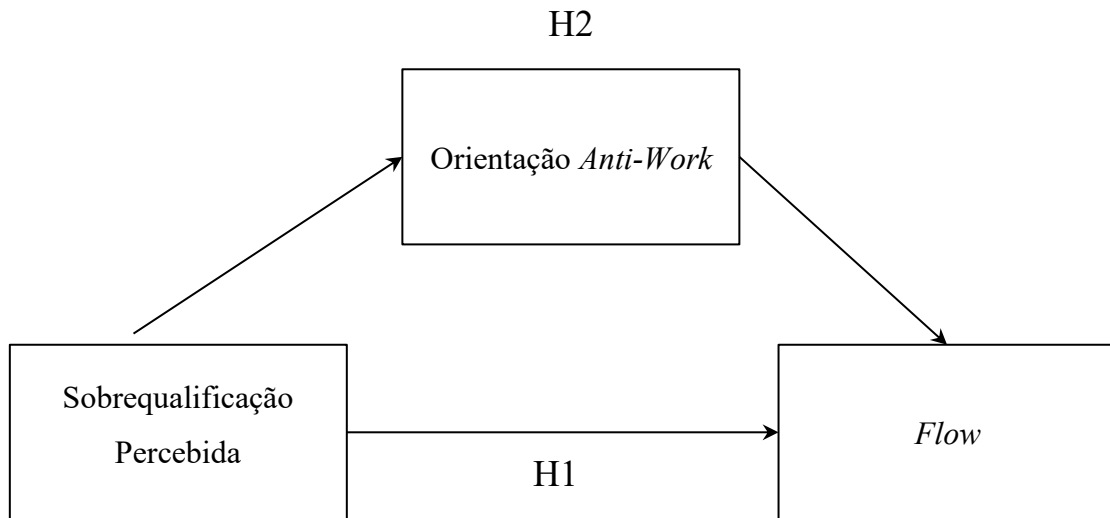
H2. Uma orientação *anti-work* tem um efeito mediador na relação entre a percepção de Sobrequalificação e o estado de *flow*, ou seja, a percepção de situação de sobrequalificação afeta diretamente uma atitude *anti-work* que por sua vez afeta o estado de *flow*.

Modelo de Investigação

Na sequência de revisão de literatura efetuada, apresenta-se o modelo de investigação do presente estudo, bem como as hipóteses formuladas:

Figura 2

Modelo de Investigação



H1. A sobrequalificação percebida pelo trabalhador está negativamente relacionada com os níveis de *flow* no trabalho.

H2. Uma orientação *anti-work* tem um efeito mediador na relação entre a percepção de sobrequalificação e o estado de *flow*, ou seja a percepção de situação de sobrequalificação afeta diretamente uma atitude *anti-work* que por sua vez afeta o estado de *flow*.

Método

Delineamento

O presente estudo possui uma natureza não-experimental, dado que as condições do ambiente não foram controladas. Com um delineamento correlacional e hipotético-dedutivo, o estudo pretende identificar relações entre as variáveis em análise. A investigação adota uma abordagem quantitativa e transversal, utilizando questionários como instrumento de recolha de dados.

Procedimento

Para a preparação das escalas de medidas que foram utilizadas no estudo, foi necessário proceder à tradução e adaptação da escala de orientação *anti-work* de Scruggs (2024) através de processo de tradução e retroversão. Foi solicitado a duas pessoas fluentes na língua inglesa que traduzissem a escala de inglês para português, e após comparação das duas versões, consensualizou-se a versão a ser utilizada. A partir desta versão foi feita a sua retroversão para inglês, por uma terceira pessoa, tendo-se verificado que os itens se aproximavam bastante dos originais mantendo-se, assim, o seu significado.

Posteriormente, foi construído um questionário online (Anexo 1), através da plataforma *QualtricsXM*. Antes de iniciar a recolha de dados, um teste piloto foi partilhado com três pessoas para garantir que o conteúdo era claramente compreendido e estimar o tempo de resposta. Após este teste, iniciou-se a partilha do questionário, estando este aberto para respostas desde novembro de 2024 até janeiro de 2025.

Os participantes foram convidados a participar no estudo através das redes sociais (e.g. *LinkedIn, Instagram, Whatsapp e Facebook*), onde foi partilhado o *link* de acesso ao questionário na plataforma *QualtricsXM*, e solicitado o reencaminhamento do mesmo. Tais características resultaram numa amostra de conveniência, voluntária e não probabilística, obtida através do método bola de neve.

Uma vez acedido o *link* do questionário, este era dividido por secções. Inicialmente era apresentado o consentimento informado, esclarecendo: objetivo do estudo, critérios de inclusão, duração aproximada da participação, confidencialidade, riscos e benefícios e participação voluntária. Para garantir o consentimento dos participantes, foi apresentada uma

pergunta direta sobre o seu conhecimento relativamente ao estudo e respetiva intenção em participar (Anexo A).

Uma vez dado o consentimento, era apresentada a secção seguinte, relativa a questões sociodemográficas (género, grupo etário, habilitações académicas e n.º de anos na empresa). Os intervalos apresentados na secção relativa ao grupo etário dos participantes foram definidos com base na tipologia definida pela Consultancy.uk (2015, cit. por Cilliers, 2017): os *Baby Boomers* compreendem os nascidos entre 1945 e 1965, seguidos pela Geração X, que abrange o período de 1966 a 1979. A Geração Y, também conhecida como *Millennials*, inclui aqueles nascidos entre 1980 e 1995. Por fim, a Geração Z refere-se aos nascidos a partir de 1996.

Posteriormente, dedicou-se uma secção para cada escala, onde os itens eram apresentados por ordem fixa, seguindo a mesma ordem de apresentação para todos os participantes, sendo solicitado que indicassem o grau de concordância com as afirmações ou o nível de periodicidade com que determinada experiência ocorria no seu local de trabalho.

Terminado o preenchimento, seguiu-se um agradecimento pela participação e colaboração e foi indicado o e-mail através do qual poderiam entrar em contacto, em caso de dúvida.

Uma vez cessado o link para a obtenção de respostas, a base de dados foi descarregada para o software *IBM SPSS Statistics e Jamovi* de forma a proceder à sua análise. Realizada a extração, limpeza e codificação dos dados, procedeu-se à realização e análise das qualidades métricas das escalas, tendo as mesmas consistido na Análise Fatorial Confirmatória das três escalas, bem como a fiabilidade, seguindo-se a estatística descritiva, relação entre variáveis e teste das hipóteses em estudo.

Participantes

A dimensão da amostra para este estudo foi estimada com base no *software G*Power*, versão 3.1.9.7. Para avaliar as relações propostas entre as variáveis, foi considerado um poder de teste de .95, um nível de significância de .05 e uma magnitude de efeito média de $f = .15$. Considerando que, no modelo de pesquisa, o número de variáveis preditores da variável *Flow*, incluindo as respetivas dimensões do modelo teórico original, é igual a 3, o número de participantes necessários para este estudo seria igual a 120. Já segundo Marôco (2010) seriam necessárias 5 respostas por item. Tendo este questionário 32 itens, seriam necessárias 160 respostas para podermos considerar que foi obtida a dimensão necessária para avançar com o estudo. Tendo estabelecido 160 respostas como limite mínimo, foram recolhidas 339 respostas.

Analisando a amostra conseguimos observar que 41,3% (n =140) são do género feminino e 58,7% (n =199) do género masculino.

Em relação às gerações, 4,4% da amostra pertencem à geração *Baby Boomer*, 42,5% são Geração X, 32,2% fazem parte dos *Millennials* e 20,9% pertencem à Geração Z.

Quanto ao nível de habilitações literárias, 39,8% dos participantes tem um nível inferior ou equivalente ao 12º ano, 13% frequentam o ensino superior e 46,6% tem uma licenciatura ou superior.

Relativamente ao número de anos na empresa, observa-se uma média de 12.01 anos. A variação entre o valor mínimo de 1 ano e o máximo de 48 anos destaca heterogeneidade no tempo de permanência na empresa, com alguns colaboradores recém-chegados e outros com longa trajetória na organização.

Variáveis e instrumentos de media

Escala de Sobrequalificação Percebida

Para medir a percepção dos participantes sobre a adequação entre as suas qualificações e as exigências do cargo que ocupam, recorreu-se à Escala de Sobrequalificação Percebida de Maynard, Joseph & Maynard (2006), numa versão adaptada para a língua portuguesa. A escala é unidimensional e conta com 9 itens (Tabela 1).

Tabela 1

Escala de Sobrequalificação Percebida

Item	Descrição do Item
SQP_1	O meu trabalho requer menos habilitações do que as que eu possuo.
SQP_2	A experiência profissional que eu tenho, não é necessária para ser bem-sucedido no meu trabalho.
SQP_3	Tenho competências profissionais que não são necessárias para a minha função.
SQP_4	Uma pessoa com menos habilitações do que eu poderia desempenhar bem a minha função.
SQP_5	A minha formação profissional não está a ser totalmente utilizada na minha função.

SQP_6	Tenho muitos conhecimentos que não são necessários para realizar o meu trabalho.
SQP_7	O meu grau de habilitações literárias é superior ao nível de escolaridade exigido para a minha função.
SQP_8	Uma pessoa com menos experiência profissional do que eu poderia realizar o meu trabalho tão bem quanto eu.
SQP_9	Tenho mais aptidões do que preciso para desempenhar a minha função.

Escala de Flow relacionado ao Trabalho

A experiência subjetiva de imersão, foco e satisfação no desempenho de atividades profissionais, foi medida através da escala de *flow* relacionado ao trabalho (WOLF) de Bakker (2008), traduzida e adaptada para português por Freitas et al. (2019). Esta escala contém 13 itens. A escala conta com três dimensões: Absorção (Item 1, 2, 3 e 4), Prazer no Trabalho (Item 5, 6, 7 e 8) e Motivação Intrínseca no Trabalho (9, 10, 11, 12 e 13) (Tabela 2).

Tabela 2

Escala de Flow no trabalho

Item	Descrição do Item
FLOW_A_1	Quando estou a trabalhar não penso em mais nada
FLOW_A_2	Deixo-me levar pelo meu trabalho
FLOW_A_3	Quando estou a trabalhar, esqueço tudo ao meu redor
FLOW_A_4	Estou totalmente envolvido no meu trabalho
FLOW_P_5	O meu trabalho faz-me sentir bem
FLOW_P_6	Faço o meu trabalho com muito prazer
FLOW_P_7	Sinto-me feliz quando estou a trabalhar
FLOW_P_8	Sinto-me alegre quando estou a trabalhar
FLOW_M_9	Continuaria neste trabalho mesmo que recebesse um salário menor
FLOW_M_10	Percebo que também quero trabalhar no meu tempo livre
FLOW_M_11	Trabalho porque gosto
FLOW_M_12	Quando estou a trabalhar em alguma coisa faço isso por mim mesmo/a
FLOW_M_13	Sinto-me motivado/a pelo trabalho por si só, e não do que recebo por ele

Escala de Orientação Anti-Work

Para avaliar a predisposição dos indivíduos para atitudes e crenças contrárias à valorização tradicional do trabalho como elemento central na vida, foi utilizada a Escala de orientação *anti-work* de Scruggs (2024), numa versão adaptada para a língua portuguesa. A escala é unidimensional e conta com 10 itens (Tabela 3).

Tabela 3

Escala de Orientação Anti-Work

Item	Descrição do Item
AWO_1	Somos manipulados para acreditar que, para a nossa vida ter valor, o trabalho é essencial.
AWO_2	A sociedade diz-nos, de forma errada, que o trabalho é a única maneira de nos sentirmos realizados.
AWO_3	Somos influenciados para acreditar que o caminho para uma boa vida é através do trabalho.
AWO_4	A sociedade diz-nos, de forma errada, que o trabalho é a única maneira de nos sentirmos bem connosco próprios.
AWO_5	A sociedade ensina-nos, de forma errada, que a melhor maneira de encontrar significado é através do trabalho.
AWO_6	Somos ensinados, de forma errada, que a melhor maneira de contribuir para a sociedade é através do trabalho.
AWO_7	Sinto vontade de contestar o valor que atribuímos ao trabalho.
AWO_8	Não gosto da ideia de "trabalhar para viver".
AWO_9	Tenho uma relação conflituosa com a ideia de "trabalhar para viver".
AWO_10	Acho errado quando as pessoas colocam tanta ênfase no seu trabalho.

Os participantes responderam aos itens de cada uma das variáveis numa escala tipo Likert de 5 pontos. Para as variáveis de sobrequalificação percebida e orientação *anti-work*, estas foram respondidas numa escala de concordância em que 1 corresponde a “discordo totalmente” e 5 a “concordo totalmente”. Já no caso da escala de *flow*, esta foi respondida numa escala de periodicidade, em que 1 corresponde a “nunca” e 5 a “sempre”.

Resultados

Qualidades psicométricas das escalas

Num primeiro momento, realizou-se a análise das qualidades psicométricas de cada uma das escalas utilizadas, recorrendo ao software *Jamovi*.

Sobrequalificação percebida

Validade. Procedemos à validação fatorial da escala, recorrendo a uma análise fatorial confirmatória (AFC), baseada no modelo unifatorial inicial proposto por Maynard, Joseph & Maynard (2006). No entanto, os índices de ajustamento para este modelo, não atingiram os valores considerados adequados. Para melhorar o ajustamento, analisamos a covariância de resíduos e índices de modificação e agrupamos progressivamente os itens até que os valores dos índices alcançassem os critérios de adequação (Tabela 4).

Tabela 4

Validade Fatorial do Modelo Teórico - Sobrequalificação Percebida.

	χ^2/gf	CFI	TLI	RMSEA
Modelo Teórico Inicial (unidimensional)	7.48	.84	.74	.12
Modelo Teórico Ajustado (unidimensional)	1.86	.97	.95	.07

Fiabilidade. Para avaliar a consistência interna da escala de sobrequalificação percebida, calculou-se o alfa de *Cronbach*, cujo resultado revelou boa consistência ($\alpha = .85$).

Flow

Validade. Procedemos à validação fatorial da escala, recorrendo a uma análise fatorial confirmatória, baseada no modelo tridimensional inicialmente proposto por Bakker (2008), a qual revelou que os índices de ajustamento para este modelo atingiram os valores considerados adequados (Tabela 5).

Tabela 5*Validade Fatorial do Modelo Teórico – Flow*

χ^2/gf	CFI	TLI	RMSEA
2.56	.95	.94	.07

Fiabilidade. A consistência interna da escala de *flow* no trabalho, verificada através do alfa de *Cronbach* de cada dimensão, revelou uma adequada consistência em todas as dimensões (Absorção $\alpha = .70$; Prazer no Trabalho $\alpha = .91$; Motivação Intrínseca $\alpha = .72$).

Orientação anti-work

Validade. Para a validação fatorial da escala, recorremos a uma análise fatorial confirmatória, baseada no modelo unidimensional proposto por Scruggs (2024). Os índices de ajustamento para este modelo inicial não atingiram valores considerados adequados. Desta forma procedemos à análise dos índices de modificação, bem como à covariância de resíduos, até que os índices de ajustamento atingissem níveis adequados, conforme os critérios anteriormente descritos (Tabela 6).

Tabela 6*Validade Fatorial do Modelo Teórico - Anti-Work Orientation.*

	χ^2/gf	CFI	TLI	RMSEA
Modelo Teórico Inicial (unidimensional)	9.11	.84	.79	.16
Modelo Teórico Ajustado (unidimensional)	1.74	.99	.98	.05

Fiabilidade. A consistência interna da escala de orientação *anti-work*, apresentou um alfa de *Cronbach* considerado bom ($\alpha = .86$).

Estatística descritiva

A análise das variáveis sociodemográficas revelou que a percepção de *anti-work* apresentou diferenças estatisticamente significativas entre géneros ($F = 4.18, p < .05$), sugerindo distintos entendimentos sobre esta dimensão, com o género feminino a possuir orientações *anti-work* mais elevadas ($M = 3.48; DP = .70$) do que o género masculino ($M = 3.32; DP = .68$). No entanto, não foram encontradas diferenças significativas entre os diferentes grupos etários ($p = 0.118$) ou nos níveis de habilitações académicas ($p = 0.862$) (Anexo B).

Relativamente à sobrequalificação percebida, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre géneros nem entre os diferentes níveis de habilitações académicas. Contudo, foram identificadas diferenças significativas entre gerações ($p < .01$), com a Geração Z a revelar maiores percepções de sobrequalificação ($M = 3.05, DP = .91$) do que a Geração X ($M = 2.64, DP = .78$), conforme mostrou o teste *post-hoc* *Schefe* ($p < .01$) (Anexo C).

No que respeita às dimensões do *flow*, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas dimensões de absorção, prazer no trabalho ou motivação intrínseca quando analisadas as variáveis género, geração e nível de habilitações académicas (Anexo D).

A estatística descritiva revela que a maior média foi observada na dimensão prazer no trabalho ($M = 3.82, DP = .71$), sugerindo que os participantes, em geral, encontram satisfação nas suas atividades laborais. Em contrapartida, a menor média foi registada na sobrequalificação percebida ($M = 2.74, DP = .84$), indicando que a percepção de estar sobrequalificado não é predominante no grupo analisado.

A análise da distribuição das variáveis indica que a variável de orientação *anti-work* apresenta uma leve assimetria negativa (-.12), enquanto a Sobrequalificação Percebida tem uma assimetria positiva (.24), sugerindo uma maior tendência para percepções elevadas de sobrequalificação. Além disso, a curtose negativa em todas as dimensões sugere distribuições mais achatadas, com maior dispersão dos valores, sendo a mais acentuada no Prazer no Trabalho (-.36) (Anexo E).

Relação entre variáveis

Antes do teste das hipóteses procedemos à verificação da existência de associação entre as variáveis, através do cálculo de coeficientes de correlação de *Pearson*. A matriz de

correlação (Tabela 7) revelou correlações significativas entre as variáveis investigadas.

Observa-se que a variável *anti-work* apresenta uma correlação positiva e significativa com a sobrequalificação, de fraca intensidade ($r = .24, p < .01$), sugerindo que os trabalhadores que apresentam maiores níveis de percepção de Sobrequalificação, tendem a apresentar maiores níveis de orientação *Anti-Work*.

Por outro lado, a orientação *anti-work* correlaciona-se negativamente com as dimensões do *flow*, especialmente com "*flow* - prazer" ($r = -.14, p < .05$) e "*flow* - motivação" ($r = -.13, p < .05$). Apesar de apresentarem fraca intensidade, estes valores indicam que maiores níveis de inclinação ao comportamento *anti-work* se refletem em menores níveis de prazer e motivação durante as atividades laborais.

Além disso, a sobrequalificação percebida apresenta correlações negativas e significativas com todas as dimensões do *flow*, sendo a mais forte com "*flow* - Prazer" ($r = -.29, p < .01$) e "*flow* - Motivação" ($r = -.27, p < .01$), sugerindo que indivíduos que se percebem como sobrequalificados experienciam menos prazer e motivação nas suas tarefas.

Tabela 7

Matriz de correlações

	1	2	3	4	5
1. Anti-Work	1				
2. Sobrequalificação	.24**	1			
3. Flow - Absorção	.03	-.71**	1		
4. Flow - Prazer	-.14**	-.29**	.33**	1	
5. Flow - Motivação	-.13*	-.27**	.31**	.72**	1

** . A correlação é significativa no nível 0.01.

* . A correlação é significativa no nível 0.05.

Teste das hipóteses

H1: A Sobrequalificação percebida pelo trabalhador está negativamente relacionada com os níveis de flow no trabalho.

A regressão linear simples realizada entre a variável sobrequalificação e cada uma das três dimensões do *flow* revelou um efeito preditor negativo e significativo para todas as dimensões: absorção ($\beta = -.13, p < .01$), prazer no trabalho ($\beta = -.25, p < .01$) e motivação intrínseca ($\beta = -.24, p < .01$), confirmando a hipótese estabelecida. Adicionalmente os coeficientes de determinação (R^2) obtidos indicam que a sobrequalificação explica a variabilidade das dimensões do *flow* no trabalho, nomeadamente:

- 2,9% da variação na absorção no trabalho é explicada pela sobrequalificação ($R^2 = 0.029$).
- 8,3% da variação no prazer no trabalho é explicada pela sobrequalificação ($R^2 = 0.083$).
- 7,4% da variação na motivação intrínseca é explicada pela sobrequalificação ($R^2 = 0.074$).

Assim, observa-se que o prazer no trabalho é o aspeto mais impactado pela sobrequalificação (8,3%). De forma global, a sobrequalificação explica aproximadamente 18,6% da variação combinada das três dimensões do *flow* (Anexo F).

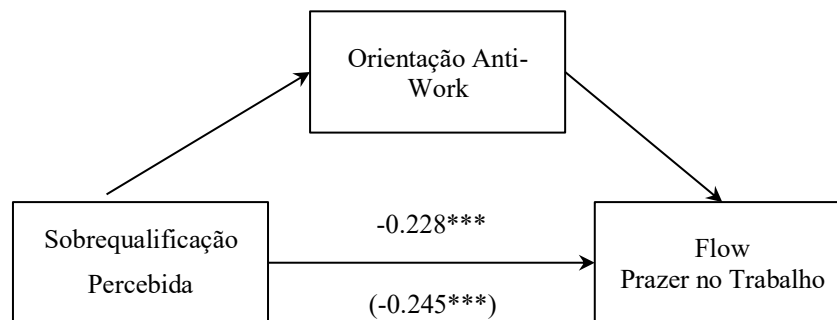
H2: Uma orientação anti work tem um efeito mediador na relação entre a perceção de Sobrequalificação e o estado de flow, ou seja a perceção de situação de sobrequalificação afeta diretamente uma atitude anti-trabalho que por sua vez afeta o estado de flow.

Para testar a mediação, seguimos as recomendações de Baron e Kenny (1986) que indicam que o primeiro passo para testar uma variável mediadora é verificar se a variável independente tem um efeito significativo sobre a variável dependente, o que se confirmou quando testada a hipótese H1 (Anexo F). O segundo passo, foi verificar se a variável independente tinha efeito direto significativo na variável mediadora, o que também foi verificado ($\beta = .29, p < .01$). O terceiro passo, foi verificar se a variável mediadora tinha um efeito direto significativo sobre a variável dependente, o que também se confirmou mas apenas para as dimensões de prazer no trabalho e motivação intrínseca (respetivamente, $\beta = - 0.15, p < .01$; $\beta = - 0.14, p < .05$). (Anexo G) Verificados os requisitos prévios, prosseguiu-se com o teste da mediação para estas duas dimensões do *flow*.

Os resultados indicaram que a orientação *anti-work* tem um efeito de mediação parcial na relação entre a sobrequalificação e o *flow* dado que após inserção da variável mediadora ainda se manteve o efeito direto, ainda que um pouco mais reduzido (Figuras 3 e 4) (Anexo H).

Figura 3

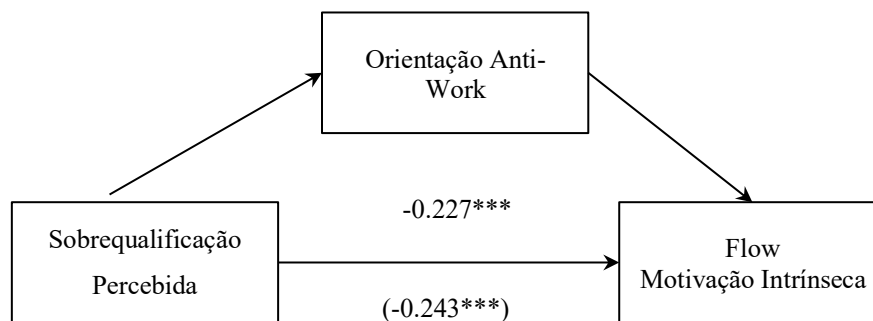
Sobrequalificação e prazer no trabalho: Mediação da AWO



Nota: β entre () indica o efeito direto inicial antes da inserção da mediadora

Figura 4

Sobrequalificação e motivação intrínseca: Mediação da AWO



Nota: β entre () indica o efeito direto inicial antes da inserção da mediadora

Discussão e Conclusão

Partindo das questões de investigação que orientaram este estudo, procurámos analisar a relação entre a percepção de sobrequalificação dos trabalhadores e o desenvolvimento de uma orientação *anti-work*, analisando de que forma a sensação de estar excessivamente qualificado para uma função poderia gerar desmotivação e uma visão crítica do trabalho. Além disso, pretendia-se compreender de que forma essa orientação *anti-work* poderia interferir na capacidade dos trabalhadores de atingir um estado de *flow* no desempenho das suas atividades profissionais, avaliando se a alienação em relação ao trabalho dificultaria a experiência de envolvimento profundo nas tarefas subjacentes à função.

Neste sentido, e analisando as associações entre as variáveis, verificou-se uma correlação positiva entre a sobrequalificação e a orientação *anti-work* indicando que trabalhadores que percecionam estar sobrequalificados tendem a desenvolver uma postura mais negativa em relação ao trabalho, levantando questões sobre o impacto da adequação entre competências e funções na motivação e no envolvimento profissional. Além disso, a associação negativa da orientação *anti-work* com as dimensões do *flow*, nomeadamente com o prazer e motivação, sugere que uma visão mais cética ou desmotivada em relação ao trabalho pode comprometer a capacidade do indivíduo de se envolver plenamente nas suas tarefas. Essa relação aponta para um efeito potencialmente prejudicial da desmotivação sobre a experiência subjetiva no trabalho. O facto da sobrequalificação apresentar correlações negativas com todas as dimensões do *flow* reforça a ideia de que a inadequação entre qualificações e exigências laborais pode reduzir o prazer e a motivação no trabalho, sugerindo que organizações que não oferecem desafios condizentes com as competências dos trabalhadores podem estar a comprometer o seu bem-estar e desempenho.

Perante estes resultados, torna-se pertinente considerar que a relação entre a Sobrequalificação Percebida e o estado de *flow* em contexto de trabalho pode ser melhor compreendida ao considerar-se a orientação *anti-work* como um mecanismo que recebe a influência da percepção de uma situação de sobrequalificação e a transmite para o estado de *flow*. Isto é, quando um indivíduo sente que tem mais competências, qualificações ou experiência profissional do que o que as suas tarefas exigem, essa percepção tende a afetar negativamente o seu estado de *flow*, ou seja, a imersão e satisfação com as atividades que realiza. Adicionalmente, a sensação de estar subaproveitado ou de se sentir pouco desafiado nas suas funções pode levá-lo a refletir sobre o significado do trabalho e estar mais disponível a desenvolver uma orientação *anti-work*.

Quando a orientação *anti-work* foi introduzida como variável mediadora, observou-se uma redução no efeito direto da Sobrequalificação sobre o *flow* nas dimensões de “prazer no trabalho” e “motivação intrínseca”, uma vez que esta relação passou também a ser explicada pela orientação *anti-work*. Isto é, embora a sobrequalificação continuasse a impactar negativamente o envolvimento nas tarefas, esse impacto direto da Sobrequalificação no *flow* enfraqueceu quando a orientação *anti-work* foi introduzida no modelo, indicando que a orientação *anti-work* absorve o impacto da situação de sobrequalificação e transmite esse impacto sobre o *flow*. No entanto, a mediação não se confirmou para a dimensão da “absorção”, sugerindo que o envolvimento cognitivo com as tarefas pode ser menos suscetível à influência destas variáveis e possivelmente determinada por outros fatores, como exigências da função ou traços individuais.

Diferenças geracionais e a emergência da mentalidade *anti-work*

Um tópico que também se destacou na análise, diz respeito às diferenças geracionais na percepção de sobrequalificação, com a Geração Z a revelar níveis mais elevados face à Geração X. Estas evidências sugerem que os trabalhadores mais jovens podem sentir-se mais desajustados em relação às suas qualificações e funções desempenhadas. De acordo com um estudo da Hays (2019, cit. por Human Resources Portugal, 2019), a Geração Z é considerada a geração mais qualificada até à data. Em contraste, a Geração X apresenta uma proporção menor de indivíduos com formação académica avançada. Além disso, os jovens da Geração Z enfrentam diversos desafios na integração no mercado de trabalho, muitas vezes deparando-se com empregos com condições precárias, como contratos temporários e salários baixos. Esta discrepância entre as qualificações elevadas e as oportunidades de emprego disponíveis pode levar a uma maior percepção de sobrequalificação entre os membros da Geração Z (Hays, 2019, cit. por Human Resources Portugal, 2019), tornando-os mais propensos a desenvolver uma orientação *anti-work*. Contudo, essa postura não deve ser interpretada apenas como falta de interesse ou indiferença, mas como expressão de uma consciência crítica em desenvolvimento, já que as gerações da Era Digital têm demonstrado crescente preocupação com as desigualdades sociais, consciência ambiental, concentração de privilégios e a urgência de mudanças estruturais (Roldão, 2023).

Gênero, desigualdade e alienação laboral

Ainda com o foco na orientação *anti-work*, revelaram-se diferenças significativas entre gêneros, com o gênero feminino a apresentar níveis mais elevados dessa tendência em comparação ao gênero masculino. Este resultado pode estar associado a diversos fatores estruturais e sociais que influenciam a experiência feminina no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, persistem desigualdades de gênero no ambiente profissional, como indicado pela Organização Internacional do Trabalho (DGERT, 2025), apesar de alguns avanços, as mulheres continuam a enfrentar barreiras na progressão de carreira e a ocupar uma proporção reduzida de cargos de direção, representando apenas 30% dessas posições. Além disso, as mulheres estão sobre-representadas em setores de baixos rendimentos e enfrentam disparidades salariais (PORDATA, 2023), somadas a uma distribuição desigual das responsabilidades familiares (McIntosh et al., 2012), fatores que influenciam significativamente a forma como percebem o trabalho. Cláudia Goldin, vencedora do Prêmio Nobel de Economia em 2023, sublinha que, apesar de terem conquistado espaço no mercado laboral, as mulheres ainda enfrentam obstáculos na gestão das exigências familiares. O conceito de *greedy jobs* (trabalhos exigentes), introduzido por Goldin (2023), ajuda a compreender essa dinâmica: estas funções, altamente remuneradas, exigem total disponibilidade, tornando difícil a conciliação entre a vida profissional e pessoal. Como resultado, muitas mulheres optam por rejeitar ou abandonar carreiras que exigem dedicação extrema, reforçando as disparidades de gênero no topo das hierarquias profissionais (Tower & Alkadry, 2008). Assim, a maior identificação das mulheres com a orientação *anti-work* pode refletir não apenas insatisfação com as condições laborais e limitações na progressão de carreira, mas também uma valorização crescente da esfera pessoal, motivada pela necessidade de equilibrar múltiplas exigências.

Neste enquadramento, embora não se verifiquem diferenças estatisticamente significativas na percepção de sobrequalificação percebida entre gêneros, este resultado deve ser interpretado com cautela. A aparente equivalência pode estar a ocultar mecanismos estruturais diferenciados que afetam homens e mulheres de formas distintas. No caso das mulheres, essa percepção poderá estar condicionada por fatores como a persistente discriminação de gênero, a sobrecarga com responsabilidades familiares e o acesso limitado a posições de liderança (de Rezende et al., 2014; de Oliveira et al., 2020). Estes constrangimentos podem levar muitas mulheres a ajustar as suas expectativas e ambições profissionais, o que contribui para uma menor percepção de sobrequalificação. Assim, apesar de poderem estar sobrequalificadas para os cargos que ocupam, a sua leitura dessa realidade pode ser influenciada por barreiras que

dificultam o pleno aproveitamento do seu capital académico e profissional. Neste sentido, os resultados obtidos referentes às percepções de sobrequalificação, podem estar a refletir não uma verdadeira paridade de experiências entre géneros, mas antes um resultado de oportunidades assimetricamente distribuídas.

***Flow* no trabalho**

Relativamente ao *flow*, a ausência de diferenças significativas encontradas nas dimensões deste construto - absorção, prazer e motivação Intrínseca - entre grupos etários, géneros ou níveis de habilitações académicas pode dever-se ao facto de a experiência de *flow* estar mais fortemente relacionada com fatores individuais e contextuais do que com características demográficas. De acordo com Csikszentmihalyi (1990), o *flow* resulta da percepção de um equilíbrio entre o desafio da tarefa e as competências do indivíduo, sendo esta experiência desencadeada mais pela interação entre pessoa e contexto do que por variáveis sociodemográficas.

A motivação intrínseca, um dos pilares do *flow*, depende de fatores como o interesse pela tarefa, o nível de desafio percebido e a sensação de controlo (Deci & Ryan, 1985), reforçando a ideia de que elementos situacionais têm um peso superior face a características pessoais como a idade, o género ou a escolaridade. Neste sentido, aspetos do ambiente de trabalho, como o apoio organizacional, a autonomia no cargo e as condições favoráveis ao desempenho, revelam-se determinantes para a promoção de estados de *flow* (Bakker, 2008; Salanova, Bakker & Llorens, 2006).

Assim, a ausência de diferenças significativas nas dimensões de *flow* entre os diversos grupos demográficos observada no presente estudo já seria, de certa forma, expectável, conforme sugerido pelas evidências apresentadas.

Síntese dos efeitos obtidos

Estes resultados confirmaram ambas as hipóteses em estudo, revelando que os participantes que se percecionavam como mais sobrequalificados apresentaram reduções nos seus níveis de *flow*, bem como o facto de esta relação entre a sobrequalificação percebida e o estado de *flow* no contexto de trabalho poder ser entendida de forma mais clara ao considerar a orientação *anti-work* como um mecanismo explicativo.

De modo geral, quando um indivíduo se sente sobrequalificado para o seu trabalho, essa percepção tende a afetar negativamente o seu estado de *flow*, ou seja, a sua imersão e

satisfação nas atividades laborais. Parte desse efeito pode ser explicado pela adoção de uma orientação *anti-work*: sentir-se desvalorizado ou pouco desafiado pode levar o indivíduo a questionar o sentido do trabalho, aumentando a probabilidade de desenvolver crenças alinhadas com a AWO, o que, por sua vez, compromete a experiência de *flow*.

Implicações teóricas e práticas

Os resultados obtidos neste estudo vêm reforçar evidências anteriores sobre os efeitos adversos da sobrequalificação na experiência laboral, nomeadamente no que toca à satisfação, motivação e envolvimento dos trabalhadores (Erdogan & Bauer, 2021; Maynard & Parfyonova, 2013). Contudo, ao introduzir a orientação *anti-work* como mediador parcial, o presente estudo acrescenta uma dimensão interpretativa mais aprofundada: a desmotivação gerada pela sobrequalificação não se esgota numa má alocação de competências, mas pode evoluir para uma postura crítica mais ampla em relação ao valor e sentido do trabalho em si.

A relação entre sentimento de sobrequalificação, AWO e *flow* revela-se, assim, como um mecanismo psicológico complexo, que obriga as organizações a repensarem os seus modelos tradicionais de gestão de pessoas. Quando a SQP é interpretada subjetivamente como uma forma de desvalorização ou desajuste, tende a gerar AWO - um conjunto de crenças e emoções de rejeição ao trabalho formal, que atua como um filtro distorcido sobre a experiência laboral, amplificando o impacto negativo da sobrequalificação na capacidade de experienciar o *flow*.

Esta dinâmica desafia abordagens superficiais ou exclusivamente estruturais. Não basta atribuir tarefas mais exigentes ou redesenhar funções. É crucial atuar sobre o plano simbólico motivacional do trabalho, promovendo significado, propósito e reconhecimento. A AWO, ao funcionar como mediador parcial, evidencia também que a relação entre SQP e *flow* pode ser determinada por diferentes fatores (como o clima organizacional, a cultura de gestão, o suporte social ou o alinhamento de valores) que podem intensificar ou mitigar esses efeitos.

Adicionalmente, este estudo sublinha a importância de políticas adaptadas às gerações, particularmente à Geração Z. Este grupo valoriza profundamente a autonomia, o equilíbrio vida-trabalho e a autenticidade no local de trabalho - muitas vezes acima de recompensas financeiras (Lašáková et al., 2023). Exigir disponibilidade irrestrita ou promover culturas *workaholic* é contraproducente. Oferecer flexibilidade, propósito e espaço para desenvolvimento pessoal pode ser mais eficaz para promover desempenho e *flow* (Silva, 2024).

Também a diferença observada entre gêneros na orientação *anti-work* sugere que os contextos laborais ainda refletem desigualdades significativas. Assim, medidas como a redistribuição equitativa de oportunidades, o combate aos estereótipos e o suporte às responsabilidades familiares devem ser encaradas não apenas como iniciativas éticas, mas como condições de base para reduzir a AWO e promover o envolvimento (Stamarski & Son Hing, 2015).

Além disso, a adaptação da escala de AWO para o contexto português amplia o potencial para futuros diagnósticos organizacionais mais precisos, permitindo identificar tendências de AWO precoce e intervir antes que se consolidem em rotinas improdutivas.

Limitações e estudos futuros

No presente estudo, recorreremos a escalas de auto-relato, o que implica trabalhar com as percepções subjetivas dos participantes. Esta abordagem, embora comum, apresenta limitações, uma vez que não podemos garantir a total veracidade ou a ausência de viés nas respostas. Existe sempre a possibilidade de influência da desejabilidade social, em que os participantes ajustam as suas respostas de forma a apresentarem uma imagem mais favorável de si mesmos, o que pode comprometer a precisão dos dados obtidos. Adicionalmente, a abordagem quantitativa apresenta limitações. Por se basear predominantemente em dados estruturados e numéricos, esta metodologia tende a simplificar a complexidade das respostas dos participantes, podendo negligenciar elementos subjetivos que influenciam os fenómenos estudados. Assim, aspetos mais subtis ou contextuais, podem não ser plenamente captados, o que justifica a complementaridade de estudos qualitativos em investigações futuras.

Apesar dos resultados indicarem que tanto a percepção de sobrequalificação como a orientação *anti-work* tendem a associar-se a níveis mais baixos de *flow*, esta relação revela-se mais complexa do que inicialmente previsto. Em particular, na dimensão do *flow* relativa à absorção, não se verificou um impacto negativo significativo da mediação da AWO. Este dado sugere que adotar uma postura crítica em relação ao trabalho não impede, por si só, a capacidade de envolvimento profundo nas tarefas. Tal pode apontar para a existência de mecanismos compensatórios ou moduladores que permitem a certos indivíduos manter elevados níveis de concentração e imersão no trabalho, mesmo em contextos de desalinhamento entre as suas qualificações e as exigências do cargo.

Adicionalmente, é relevante notar que a dimensão da absorção também integra o construto do *work engagement*, o qual, conforme revisto na literatura, está mais associado à motivação extrínseca - orientada para o cumprimento de objetivos e recompensas externas - ao

contrário do *flow*, tradicionalmente relacionado com motivação intrínseca e prazer inerente à realização da tarefa. Esta sobreposição entre os dois construtos sugere que a experiência de absorção pode surgir tanto de um envolvimento genuíno e espontâneo na atividade, como de um compromisso orientado por metas e incentivos externos.

Neste sentido, uma linha de investigação futura poderia explorar de que forma a orientação *anti-work* pode coexistir com elevados níveis de *flow* em determinadas dimensões, como a absorção, através do recurso a estratégias de *coping*. Estas estratégias, definidas por Lazarus e Folkman (1984, cit. por Pinheiro et al., 2003) como “esforços cognitivos e comportamentais constantemente em mudança para lidar com exigências específicas externas e/ou internas que são avaliadas como excedendo os recursos da pessoa”, podem permitir aos indivíduos ajustar-se psicologicamente a situações de desalinhamento. Seria particularmente relevante investigar se pessoas que se sentem sobrequalificadas e com orientação *anti-work* tendem, por exemplo, a redefinir os seus objetivos profissionais, a encontrar significado alternativo nas tarefas ou a investir em fontes externas de realização (como projetos pessoais, aprendizagem contínua ou voluntariado), permitindo-lhes assim preservar o envolvimento profundo no trabalho, mesmo quando não experienciam satisfação global.

Compreender estes processos seria fundamental não apenas para clarificar a relação entre SQP, AWO e *flow*, mas também para o desenvolvimento de intervenções organizacionais que promovam o bem-estar e a produtividade de trabalhadores que, apesar de críticos face ao modelo tradicional de trabalho, mantêm uma forte ligação às atividades que executam. Esta perspetiva permite ultrapassar visões simplistas que opõem estados de motivação e desmotivação, ao evidenciar que o *flow* - enquanto estado de envolvimento profundo, prazeroso e intrinsecamente motivado - pode emergir mesmo em contextos de ambivalência em relação ao trabalho. Num mundo laboral cada vez mais fragmentado, pós-pandémico e moldado por novos valores geracionais, a relação com o trabalho já não se define apenas por adesão ou rejeição, mas por formas mais complexas e dinâmicas de envolvimento. Compreender essa ambivalência, e os mecanismos que permitem transformar desalinhamento ou insatisfação em experiências de *flow* pontuais e funcionais, pode abrir caminho para o desenvolvimento de políticas de bem-estar, retenção e desempenho mais ajustadas à diversidade da experiência humana no trabalho.

Referências

- Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burn out in public health sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6 (2). <https://doi.org/10.21601/ejeph/12166>
- Alliger, G. M. (2021). *Anti-work: Psychological investigations into its truths, problems, and solutions*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003164319>
- Alliger, G. M., & McEachern, P. J. (2024). Anti-work offers many opportunities for IO psychologists. *Industrial and Organizational Psychology*, 17(1), 1-30. <https://doi.org/10.1017/iop.2023.49>
- Alexander, K. T. (2024). The “anti-work” movement: Articulating a challenge to the protestant work ethic. *Editorial Leadership*, 26(2), 162-177. https://cfshrc.org/wp-content/uploads/2024/03/Taylor-Alexander_26.2.pdf
- Barclay, L. J., & Saldanha, M. F. (2015). Recovering from organizational injustice: New directions in theory and research. In R. S. Cropanzano & M. L. Ambrose (Eds.), *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*, Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199981410.013.0024>
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior*, 72(3), 400-414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & Van Woerkom, M. (2017). Flow at work: A self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1, 47-65. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- 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. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.573966>
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32–57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>

- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of applied psychology*, 89(5), 822. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.89.5.822>
- Calhoun, S. K., & Strasser, P. B. (2005). Generations at work. *AAOHN journal*, 53(11), 469-471. <https://doi.org/10.1177/216507990505301101>
- Calvosa, M. V. D. (2022). Relevância do trabalho e da qualidade de vida no trabalho para a sociedade. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 62(2), 196. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220209>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65. <https://psycnet.apa.org/buy/2000-03754-007>
- Cilliers, E. J. (2017). The challenge of teaching generation Z. *PEOPLE International Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.20319/pijss.2017.31.188198>
- Csikszentmihalyi, M., & Csikzentmihaly, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row .
- Csikszentmihalyi, M., Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. *Flow and the foundations of positive psychology: The collected works of Mihaly Csikszentmihalyi*, 279-298. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Devotto, R., Freitas, C. P., & Wechsler, S. M. (2020). O papel do redesenho do trabalho na promoção do flow e do bem-estar. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200113>
- Devotto, R. P. D., de Lara Machado, W., Vazquez, A. C. S., & Freitas, C. P. P. D. (2020). Work engagement and job crafting of Brazilian professionals. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(1), 869–876. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16185>
- DGERT. (s.d.). Desigualdade de género no emprego pode persistir por décadas. <https://www.dgert.gov.pt/desigualdade-de-genero-no-emprego-pode-persistir-por-decadas>

- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153>
- ECO. (2023). Mais de 22% dos jovens tem qualificações a mais para os empregos que exercem. <https://eco.sapo.pt/2023/12/04/mais-de-22-dos-jovens-tem-qualificacoes-a-mais-para-os-empregos-que-exercem/>
- ECO. (2024). Um quarto dos diplomados tem qualificações a mais para o emprego que tem. <https://eco.sapo.pt/2024/07/15/um-quarto-dos-diplomados-tem-qualificacoes-a-mais-para-o-emprego-que-tem/>
- ECO. (s.d.). Faltam oportunidades e soft skills à geração mais qualificada. <https://eco.sapo.pt/opinio/faltam-oportunidades-e-soft-skills-a-geracao-mais-qualificada/>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: the moderating role of empowerment. *Journal of applied psychology*, 94(2), 557. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0013528>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and organizational psychology*, 4(2), 215-232. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x>
- Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233-245. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.003>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 259-283. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
- Eyþórsson, V. O., & Innanen, S. (2024). The Influence of anti-work orientation and organizational dehumanization on counterproductive work behavior and quiet quitting. [Dissertação de mestrado, Universidade Linnaeus]. DiVA. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1866244&dswid=5701>
- Fernandes, F. S., Gonçalves, C. M., & Oliveira, P. J. (2012). Adaptação e validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho-ESAT. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 183-195. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902012000200006&script=sci_abstract&tlng=es

- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6)
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Fox, M. F. (2001). Women, science, and academia: Graduate education and careers. *Gender & Society*, 15(5), 654-666. <https://doi.org/10.1177/089124301015005002>
- Fried, Y., Grant, A. M., Levi, A. S., Hadani, M., & Slowik, L. H. (2007). Job design in temporal context: A career dynamics perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(7), 911-927. <https://doi.org/10.1002/job.486>
- Goldin, C. (2023). *Why women won* (NBER Working Paper No. 31762). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w31762>
- Gonçalves, C., & Coimbra, J. L. (2003). Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho. In *Integração das políticas e sistema de educação e formação: perspectivas e desafios*. Actas do IV congresso internacional de formação Norte de Portugal/Galiza. https://sigarra.up.pt/fdup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=82508
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs*. Simon & Schuster.
- Green, F., & McIntosh, S. (2007). Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified?. *Applied economics*, 39(4), 427-439. <https://doi.org/10.1080/00036840500427700>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of management journal*, 50(2), 327-347. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- Gutworth, M. B. (2024). Antiwork highlights the need for humanism in IO psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 17(1), 53-57 [doi:10.1017/iop.2023.81](https://doi.org/10.1017/iop.2023.81)
- HR PORTUGAL. (2023). Talento Z: afinal, o que valorizam nas empresas? – Human Resources. [Talento Z: afinal, o que valorizam nas empresas? – Human Resources](https://www.hrportugal.pt/talento-z-afinal-o-que-valorizam-nas-empresas--human-resources)
- Im, W. S., Kang, S. M., Pahng, P., & Kang, Y. J. (2023). Unraveling the perceived overqualification puzzle: The role of distributive justice and leader political skill in

- influencing knowledge sharing. *Acta psychologica*, 239, 104020.
<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104020>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior & Personality*, 15(2).
https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagd%3A2%3A7017682/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aagd%3A18367467&crl=c&link_origin=scholar.google.com
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of business research*, 22(3), 211-218.
[https://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90002-F](https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90002-F)
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Krugman, P. (2021). Working out: Is the great resignation a great rethink? *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2021/11/05/opinion/great-resignation-quit-job.html>
- Kubo, S. H., Gouvêa, M. A., & Mantovani, D. M. N. (2013). Dimensões do significado do trabalho e suas relações. *Revista Pretexto*, 14(3), 28-49.
<https://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/1408>
- Lašáková, A., Vojteková, M., & Procházková, L. (2023). What (de) motivates gen Z women and gen Z men at work? Comparative study of gender differences in the young generation's motivation. *Journal of Business Economics and Management*, 24(4), 771-796. <https://doi.org/10.3846/jbem.2023.20439>
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80-106. <https://doi.org/10.1111/joop.12323>
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of occupational health psychology*, 16(3), 279-296. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0022709>
- Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and organizational psychology*, 4(2), 236-239.
[doi:10.1111/j.1754-9434.2011.01332.x](https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01332.x)

- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos*. Software & Aplicações.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of occupational and organizational psychology*, 86(3), 435-455. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- McIntosh, B., McQuaid, R., Munro, A., & Dabir-Alai, P. (2012). Motherhood and its impact on career progression. *Gender in Management: an international journal*, 27(5), 346-364. <https://doi.org/10.1108/17542411211252651>
- Mihelič, K. K., & Aleksić, D. (2017). “Dear employer, let me introduce myself”–flow, satisfaction with work–life balance and millennials’ creativity. *Creativity Research Journal*, 29(4), 397-408. <https://doi.org/10.1080/10400419.2017.1376503>
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. *Handbook of positive psychology*, 89, 105. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_16
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1122. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- de Oliveira, F. A., de Queiroz, F. M., & Diniz, M. I. (2020). Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres no contexto da pandemia da Covid 19. *Revista Inter-Legere*, 3(28). <https://doi.org/10.21680/1982-1662.2020v3n28ID21486>
- Pinheiro, F. A., Tróccoli, B. T., & Tamayo, M. R. (2003). Mensuração de coping no ambiente ocupacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 19(2), 153-158. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722003000200007>
- PORDATA. (s.d.). Disparidade salarial entre homens e mulheres. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/salarios-e-pensoes/salarios/disparidade-salarial-entre-homens-e-mulheres>
- de Rezende, F. V., de Carvalho Neto, A. M., & Tanure, B. (2014). A percepção dos executivos e das executivas sobre estilos de liderança. *Revista Reuna*, 19(4), 107-130. <https://revistas.una.br/reuna/article/view/640>

- Roldão, J. M. (2023). “Quiet quitting” e a práxis silenciada das novas gerações. *Revista Trabalho Necessário*, 21(46), 01-23. <https://doi.org/10.22409/tn.v19i40>
- 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://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness studies*, 7(1), 1-22. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Sánchez-Hernández, M. I., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International journal of environmental research and public health*, 16(24), 5122. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
- Schermuly, C. C., & Meyer, B. (2020). Transformational leadership, psychological empowerment, and flow at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(5), 740-752. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1749050>
- Scruggs, J. (2023). Not about the grind: Emergence and consequences of employee anti-work orientation. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2023, No. 1, p. 10019). Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2023.27bp>
- Scruggs, J. P. (2024). *The Rejection of "Work as Worth": The Conceptualization, Antecedents, and Outcomes of Employee Anti-Work Orientation* (Doctoral dissertation, University of Pennsylvania). <https://www.proquest.com/openview/d3c60f6e58b249875d876c183f910876/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Segre, M., & Ferraz, F. C. (1997). O conceito de saúde. *Revista de saúde pública*, 31, 538-542. <https://doi.org/10.1590/S0034-89101997000600016>
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American psychologist*, 66(3), 170-179. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0022411>
- Silva, J. C. L. (2024). A influência da geração Z nas organizações. *Revista Tópicos*, 2(11), 1-15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13119387>
- Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review. *Personality and social psychology review*, 16(3), 203-232. <https://doi.org/10.1177/1088868311430825>

- Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6, 1400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- The Guardian. (2025). What is flow psychology? <https://www.theguardian.com/wellness/2025/may/08/what-is-flow-psychology>
- Tower, L. E., & Alkadry, M. G. (2008). The social costs of career success for women. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 144-165. <https://doi.org/10.1177/0734371X08315343>
- Van Ittersum, K. W. (2015). *The distinctiveness of engagement and flow at work*. (Doctoral dissertation, Kansas State University). <https://www.proquest.com/openview/f3dbda79d904eba22d409bf88e0234c9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Varavallo, G., Scarpetti, G., & Barbera, F. (2023). The moral economy of the great resignation. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02087-x>
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 129. <https://psycnet.apa.org/buy/2012-02778-001>
- Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived overqualification and psychological well-being among immigrants. *Journal of Personnel Psychology*, 18(1), 31-42. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000219>
- Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and occupations*, 20(2), 205-232. <https://doi.org/10.1177/0730888493020002004>

Anexos

Anexo A

Questionário Qualtrics

Introdução



Bem vindo(a)!

Venho convidá-lo(a) a participar neste estudo no âmbito da realização da minha Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações no ISPA - Instituto Universitário.

Este estudo visa explorar como diferentes percepções e atitudes no ambiente de trabalho afetam a experiência dos colaboradores na sua atividade profissional.

Para participar neste estudo é necessário ter pelo menos 18 anos e estar atualmente ativo no mercado de trabalho.

O questionário terá uma duração aproximada de 5 minutos.

Será garantida a confidencialidade e o anonimato das respostas, sendo que os dados recolhidos serão utilizados apenas para fins académicos. Apesar deste questionário não apresentar nenhum risco associado, o(a) participante está livre de abandonar o mesmo a qualquer altura, fechando a janela do navegador.

CI



Skip to

End of Survey if Não Is Selected

Tomei conhecimento do objetivo do estudo e aceito participar voluntariamente.

- Sim
- Não

Indique o seu género.

- Feminino
- Masculino
- Outro
- Prefiro não dizer

Idade



Indique o seu ano de nascimento.

- Antes de 1965
- Entre 1965 e 1979
- Entre 1980 e 1994
- A partir de 1995

Hab_Acad



Indique o seu grau de escolaridade.

- Igual ou inferior ao 12.º ano
- Frequência de Ensino Superior
- Licenciatura ou Superior

Nº_AN_EMP



Indique há quantos anos está no seu atual emprego (em anos e número inteiro).

Instruções

Antes de proceder, pedimos que responda com a maior sinceridade e espontaneidade possível. Não existem respostas certas nem erradas.

SQP



Para cada uma das afirmações seguintes indique o seu grau de concordância.

	1. Discordo Totalmente	2. Discordo	3. Não concordo nem discordo	4. Concordo	5. Concordo Totalmente
1. O meu trabalho requer menos habilitações do que as que eu possuo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. A experiência profissional que eu tenho, não é necessária para ser bem-sucedido no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Tenho competências profissionais que não são necessárias para a minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Uma pessoa com menos habilitações do que eu poderia desempenhar bem a minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. A minha formação profissional não está a ser totalmente utilizada na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Tenho muitos conhecimentos que não são necessários para realizar o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. O meu grau de habilitações literárias é superior ao nível de escolaridade exigido para a minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Uma pessoa com menos experiência profissional do que eu poderia realizar o meu trabalho tão bem quanto eu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Tenho mais aptidões do que preciso para desempenhar a minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

FLOW



Para cada uma das afirmações seguintes, indique a frequência com que a mesma ocorre no seu contexto de trabalho.

	1. Nunca	2. Raramente	3. Às vezes	4. Frequentemente	5. Sempre
1. Quando estou a trabalhar não penso em mais nada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Deixo-me levar pelo meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Quando estou a trabalhar, esqueço tudo ao meu redor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Estou totalmente envolvido no meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. O meu trabalho faz-me sentir bem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Faço o meu trabalho com muito prazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Sinto-me feliz quando estou a trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Sinto-me alegre quando estou a trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Continuaría neste trabalho mesmo que recebesse um salário menor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Percebo que também quero trabalhar no meu tempo livre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Trabalho porque gosto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Quando estou a trabalhar em alguma coisa faço isso por mim mesmo/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Sinto-me motivado/a pelo trabalho por si só, e não do que recebo por ele.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AWO



Para cada uma das afirmações seguintes indique o seu grau de concordância.

	1. Discordo Totalmente	2. Discordo	3. Não Concordo nem Discordo	4. Concordo	5. Concordo Totalmente
1. Somos manipulados para acreditar que, para a nossa vida ter valor, o trabalho é essencial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. A sociedade diz-nos, de forma errada, que o trabalho é a única maneira de nos sentirmos realizados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Somos influenciados para acreditar que o caminho para uma boa vida é através do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. A sociedade diz-nos, de forma errada, que o trabalho é a única maneira de nos sentirmos bem connosco próprios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. A sociedade ensina-nos, de forma errada, que a melhor maneira de encontrar significado é através do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Somos ensinados, de forma errada, que a melhor maneira de contribuir para a sociedade é através do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Sinto vontade de contestar o valor que atribuímos ao trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Não gosto da ideia de "trabalhar para viver".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Tenho uma relação conflituosa com a ideia de "trabalhar para viver".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Acho errado quando as pessoas colocam tanta ênfase no seu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Agradecimento

Obrigada pela sua participação neste estudo!

Clique na seta para confirmar a submissão das suas respostas.

Caso tenha alguma dúvida, envie e-mail para: 28861@alunos.ispa.pt



Anexo B

Estatística Descritiva – Orientação *Anti-Work*

ANOVA - ANTIWORK

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Genero	1.97	1	1.973	4.18	0.042
Resíduos	159.05	337	0.472		

Comparações Post Hoc - Genero

Comparações		Diferença Média	Erro-padrão	gl	t	Ptukey	Pscheffe
Genero	Genero						
F	- M	0.155	0.0758	337	2.04	0.042	0.042

Nota. Comparações baseadas nas médias marginais estimadas

Descritivas de Grupo

	Grupo	N	Média	Mediana	Desvio-padrão	Erro-padrão
ANTIWORK	F	140	3.48	3.55	0.698	0.0590
	M	199	3.32	3.30	0.679	0.0481

Estatística Descritiva

	Genero	ANTIWORK
N	F	140
	M	199
Média	F	3.48
	M	3.32
Desvio-padrão	F	0.698
	M	0.679

ANOVA - ANTIWORK

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Gerações	2.80	3	0.932	1.97	0.118
Resíduos	158.23	335	0.472		

ANOVA - ANTIWORK

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Hab_Acad	0.142	2	0.0712	0.149	0.862
Resíduos	159.671	334	0.4781		

Anexo C

Estatística Descritiva – Sobrequalificação Percebida

ANOVA - SQP

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Genero	0.125	1	0.125	0.178	0.674
Resíduos	237.446	337	0.705		

ANOVA - SQP

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Hab_Acad	2.09	2	1.045	1.50	0.226
Resíduos	233.44	334	0.699		

ANOVA - SQP

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Gerações	9.77	3	3.257	4.79	0.003
Resíduos	227.80	335	0.680		

Comparações Post Hoc - Gerações

Comparações		Diferença Média	Erro-padrão	gl	t	Pscheffe
Baby Boomer	- Geração X	-0.1944	0.224	335	-0.869	0.860
	- Millennials	-0.2793	0.227	335	-1.230	0.680
	- Gen Z	-0.6088	0.234	335	-2.598	0.082
Geração X	- Millennials	-0.0849	0.105	335	-0.811	0.883
	- Gen Z	-0.4143	0.120	335	-3.465	0.008
Millennials	- Gen Z	-0.3295	0.126	335	-2.620	0.078

Nota. Comparações baseadas nas médias marginais estimadas

Estatística Descritiva

	Gerações	SQP
N	Baby Boomer	15
	Geração X	144
	Millennials	109
	Gen Z	71
Média	Baby Boomer	2.44
	Geração X	2.64
	Millennials	2.72
	Gen Z	3.05
Desvio-padrão	Baby Boomer	0.857
	Geração X	0.776
	Millennials	0.822
	Gen Z	0.914

Anexo D
Estatística Descritiva - *Flow*

Flow (Absorção)

ANOVA - F.ABSORCAO

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Genero	0.113	1	0.113	0.286	0.593
Resíduos	133.410	337	0.396		

ANOVA - F.ABSORCAO

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Gerações	2.28	3	0.761	1.94	0.123
Resíduos	131.24	335	0.392		

ANOVA - F.ABSORCAO

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Hab_Acad	0.421	2	0.210	0.533	0.587
Resíduos	131.747	334	0.394		

Flow (Prazer no trabalho)

ANOVA - F.PRAZ.TRAB

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Genero	0.533	1	0.533	1.05	0.306
Resíduos	170.696	337	0.507		

ANOVA - F.PRAZ.TRAB

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Gerações	2.95	3	0.984	1.96	0.120
Resíduos	168.28	335	0.502		

ANOVA - F.PRAZ.TRAB

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Hab_Acad	0.919	2	0.459	0.902	0.407
Resíduos	170.095	334	0.509		

Flow (Motivação intrínseca)

ANOVA - F.MOTIV.INTR

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Genero	0.0297	1	0.0297	0.0528	0.818
Resíduos	189.6194	337	0.5627		

ANOVA - F.MOTIV.INTR

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Gerações	2.89	3	0.964	1.73	0.161
Resíduos	186.76	335	0.557		

ANOVA - F.MOTIV.INTR

	Soma de Quadrados	gl	Quadrado médio	F	p
Hab_Acad	0.723	2	0.361	0.640	0.528
Resíduos	188.707	334	0.565		

Anexo E

Estatística descritiva as variáveis em estudo

Estatísticas

		ANTIWORK	SQP	F_ABSORCAO	F_PRAZ.TRAB	FMOTIV. INTR
N	Válido	339	339	339	339	339
	Omisso	0	0	0	0	0
Média		3,3876	2,7443	3,4093	3,8223	3,1369
Erro Desvio		,69023	,83838	,62852	,71176	,74906
Assimetria		-,117	,243	-,150	-,223	,026
Erro de assimetria padrão		,132	,132	,132	,132	,132
Curtose		-,275	-,342	,285	-,357	-,221
Erro de Curtose padrão		,264	,264	,264	,264	,264

Anexo F

Teste de hipóteses (H1) – Regressão Linear Simples

Sobrequalificação – *Flow* (Absorção)

Modelo	R	R ²
1	0.171	0.0294

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p
Intercepto	3.762	0.1154	32.59	< .001
SQP	-0.129	0.0402	-3.19	0.002

Sobrequalificação – *Flow* (Prazer no trabalho)

Modelo	R	R ²
1	0.288	0.0830

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p
Intercepto	4.493	0.1271	35.36	< .001
SQP	-0.245	0.0443	-5.52	< .001

Sobrequalificação – *Flow* (Motivação Intrínseca)

Medidas de Ajustamento do Modelo

Modelo	R	R ²
1	0.272	0.0740

Coefficientes do Modelo - F.MOTIV.INTR

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p
Intercepto	3.804	0.1344	28.31	< .001
SQP	-0.243	0.0468	-5.19	< .001

Anexo G

Crêterios de Baron & Kenny (1986) para testar media o

2.º passo: verificar se a variável independente tem efeito direto significativo na variável mediadora

Modelo	R	R ²
1	0.238	0.0564

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p
Intercepto	1.767	0.2222	7.95	< .001
ANTIWORK	0.289	0.0643	4.49	< .001

3.º passo: verificar se a variável mediadora tem um efeito direto significativo sobre a variável dependente

Modelo	R	R ²
1	0.0269	7.23e-4

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p
Intercepto	3.3263	0.1714	19.405	< .001
ANTIWORK	0.0245	0.0496	0.494	0.622

Medidas de Ajustamento do Modelo

Modelo	R	R ²
1	0.144	0.0208

Coeficientes do Modelo - F.PRAZ.TRAB

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p
Intercepto	4.327	0.1922	22.52	< .001
ANTIWORK	-0.149	0.0556	-2.68	0.008

Medidas de Ajustamento do Modelo

Modelo	R	R ²
1	0.132	0.0175

Coeficientes do Modelo - F.MOTIV.INTR

Preditor	Estimativas	Erro-padrão	t	p
Intercepto	3.623	0.2026	17.89	< .001
ANTIWORK	-0.144	0.0586	-2.45	0.015

Anexo H

Teste de hipóteses (H2) – Mediação

Flow (Prazer no trabalho)

Mediation Estimates				
Effect	Estimate	SE	Z	p
Indirect	-0.0162	0.0113	-1.43	0.153
Direct	-0.2283	0.0453	-5.04	< .001
Total	-0.2445	0.0442	-5.54	< .001

Flow (Motivação intrínseca)

Mediation Estimates				
Effect	Estimate	SE	Z	p
Indirect	-0.0152	0.0119	-1.28	0.200
Direct	-0.2278	0.0479	-4.75	< .001
Total	-0.2430	0.0467	-5.20	< .001