



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Insegurança Laboral no Contexto COVID-19 e o seu Impacto no
Desempenho dos Colaboradores de Angola (Luanda).

Sara Eduardo Garcia Albino

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador(a):

Dra. Sandra Cristina Pereira Costa Camacho, Prof. Auxiliar

Novembro, 2022



BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Insegurança Laboral no Contexto COVID-19 e o seu Impacto no Desempenho dos Colaboradores de Angola (Luanda).

Sara Eduardo Garcia Albino

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador(a):

Dra. Sandra Cristina Pereira Costa Camacho, Prof. Auxiliar

Novembro, 2022

Agradecimentos

A Deus por proporcionar-me perseverança e mostrar-me sempre o caminho certo durante toda a minha vida.

Agradeço a minha orientadora Prof. Sandra Costa por aceitar orientar o meu trabalho de pesquisa e pelas valiosas contribuições dadas durante todo o processo.

Ao meu esposo Faustino Martins e aos meus filhos pela compreensão, paciência e o apoio incondicional durante este período. A minha família, que sempre estiveram ao meu lado me apoiando ao longo de toda a minha trajetória. Aos meus amigos, pelo seu apoio e divulgação do questionário.

Ao ISCTE e a todos os professores do meu curso que sempre transmitiram o seu saber com muito profissionalismo.

Muito Obrigado,

Resumo

A pandemia da COVID-19 teve impactos a nível social e económico. O objetivo da investigação foi avaliar o nível de insegurança laboral na cidade de Luanda e as consequências para o desempenho dos colaboradores durante a pandemia da COVID-19. Este estudo aborda a relação da insegurança laboral e desempenho de trabalho, sendo que esta pode ser positiva quando serve de motivação para os colaboradores adotarem comportamentos que pode originar um melhor desempenho (efeito positivo). Quando os colaboradores sentem que o seu emprego está ameaçado (ou seja, insegurança laboral) eles percebem que a organização não cumpre com as suas obrigações, retribuindo com níveis similares de obrigações, resultando em baixo desempenho. Primeiro, propôs-se, a existência de uma relação entre insegurança laboral e exaustão emocional e esforço no trabalho. Além disso, sugeriu-se que dois mecanismos de mediação (i.e., exaustão emocional e o esforço no trabalho) poderiam explicar a relação entre insegurança laboral e desempenho de trabalho. Para tal, foi realizado um inquérito por questionário a 150 inquiridos a trabalhar nos mais variados setores de atividade em Luanda. Os resultados mostram uma associação positiva da insegurança laboral e exaustão emocional e uma associação não significativa com o esforço no trabalho. A mediação testada de mostrou um efeito negativo da insegurança laboral no desempenho de trabalho via exaustão emocional e esforço no trabalho. Estes resultados mostram que a insegurança laboral pode causar exaustão emocional e consequentemente levar a redução do desempenho de trabalho.

Palavras-chave: insegurança laboral, exaustão emocional, desempenho e esforço no trabalho.

Abstract

The COVID-19 pandemic has had social and economic impacts. The aim of the research was to evaluate the level of labor insecurity in the city of Luanda and the consequences for the performance of employees during the COVID-19 pandemic. This study addresses the relationship between job insecurity and work performance, and this can be positive when it serves as a motivation for employees to adopt behaviors that can result in better performance (positive effect). When employees feel that their employment is threatened (i.e., job insecurity) they realize that the organization is not fulfilling its obligations by paying back with similar levels of obligations, resulting in poor performance. First, it was proposed the existence of a relationship between job insecurity and emotional exhaustion and effort at work. In addition, it was suggested that two mediation mechanisms (i.e., emotional exhaustion and work effort) could explain the relationship between job insecurity and work performance. To this end, a questionnaire survey was conducted for 150 respondents working in the most varied sectors of activity in Luanda. The results show a positive association of job insecurity and emotional exhaustion and a non-significant association with work effort. The tested mediation showed a negative effect of job insecurity on work performance via emotional exhaustion and work effort. These results show that job insecurity can cause emotional exhaustion and consequently lead to reduced work performance.

Keywords: job insecurity, emotional exhaustion, performance and effort at work.

Índice

Agradecimentos.....	3
Resumo.....	iv
Abstract	v
Introdução.....	1
Capítulo 1- Revisão da Literatura	2
1.1 Insegurança Laboral	2
1.1.1 Teoria das Trocas Sociais.....	2
1.2 Insegurança laboral e Desempenho no trabalho	3
1.3 Insegurança laboral, exaustão emocional e desempenho de trabalho	5
1.4 Insegurança laboral, esforço de trabalho e desempenho no trabalho	6
Capítulo II - Método.....	10
2.1. Participantes.....	11
2.2. Caracterização sociodemográfica	11
2.3. Procedimento	13
2.4. Escalas	13
Capítulo 3 - Resultados	15
3.1. Teste de Hipóteses	15
Capítulo 4 - Discussão.....	17
Implicações Teóricas.....	18
Implicações Práticas e Recomendações	18
Limitações e Sugestões para Futuras Investigações.....	19
Conclusão	20
Referências Bibliográficas	21
Anexos.....	28
Anexo A - Consistência interna da variável Insegurança laboral.....	28
Anexo B- Consistência interna da variável Desempenho de trabalho.....	28
Anexo C - Consistência interna da variável Exaustão emocional	29
Anexo D - Consistência interna da variável Esforço no trabalho.....	30
Anexo E - Estatística descritiva das variáveis	30

Anexo F - Estatísticas descritivas variáveis demográficas	31
Anexo G - Coeficientes de correlações	32
Anexo H - Análise do model e mediações	33
Anexo I -Inquérito por questionário	35

Índice de Tabelas

Tabela 1- Caraterização da amostra	12
Tabela 2 - Análise de coeficiente de correlações.....	15

Índice de Figura

Figura 1- MODELO DE INVESTIGAÇÃO	10
--	----

Introdução

Angola é um país em que a taxa de desemprego é muito elevada, se tivermos como referência países da União Europeia. Antes da pandemia do COVID-19, mais propriamente no quarto trimestre de 2019, a taxa de desemprego em Angola foi de 31.80%. Já em 2021, com a pandemia, a taxa de desemprego neste país teve um aumento significativo de 2.3% (34.10%). Dados referentes a novembro de 2021 e publicados pelo Instituto Nacional de Estatística de Angola referem 16 165 528 equivalente a uma taxa de atividade de 91,8%, valor inferior em 1,6 pontos percentuais, face aos resultados do segundo trimestre de 2021 (90,2%). A população empregada, diminui em 0,6% (66 722 pessoas) e a taxa de emprego, situou-se em 60,5%, diminuindo em 1,2 pontos percentuais, face ao trimestre anterior (61,7%). Atualmente a taxa de desemprego em Angola é de 32.90% da população com 15 ou mais anos segundo o Instituto Nacional de Estatística de Angola (2021) e existe um clima de incerteza e precariedade do mercado de trabalho, resultante da estrutura económica do país.

O país viveu um período de guerra durante vinte e sete anos, e ainda não conseguiu equilibrar a sua estrutura produtiva. As empresas na sua maioria são pequenas empresas, sendo obrigadas a despedir os seus funcionários devido aos impactos causados pela pandemia do Covid- 19, aumentando deste modo o desemprego e a pobreza, não só em Angola como em outros países africanos (Popouet, 2021).

A insegurança laboral e as suas consequências são assuntos pouco abordados pelos colaboradores e organizações em Angola, por falta de conhecimento das suas consequências, por não associarem algumas situações como o stress, absentismo, baixo desempenho a este fenómeno. Como os colaboradores identificam a insegurança laboral pode diferir de acordo a determinadas características da população. Tendo em conta o exposto acima nos propusemos a fazer um estudo sobre a insegurança laboral e o seu impacto no desempenho que tem como objetivo principal: compreender o impacto da insegurança laboral no desempenho dos colaboradores de Angola. Neste sentido, pretende-se identificar estratégias para lidar com a insegurança laboral e o seu impacto em Angola.

Capítulo 1- Revisão da Literatura

1.1 Insegurança Laboral

A insegurança laboral é um tema muito estudado devido às consequências do ponto de vista económico e psicológico. Neste estudo iremos usar a definição de Greenhalgh e Rosenblatt (1984) que define a insegurança laboral como a “perceção de impotência para manter a continuidade desejada numa situação de insegurança no emprego” (p. 438), pelo facto de ser a mais citada e serviu como ponto de partida para outras definições que foram surgindo. A maioria das definições de insegurança laboral aborda aspetos como a perceção subjetiva de ameaça no trabalho (Heaney et al., 1994), alterações no trabalho que podem ser causadas pela ameaça de uma forma indesejada e involuntária (de Cuyper et al., 2012) e provocar sentimentos de preocupação e ansiedade com relação à perda de emprego.

A insegurança laboral pode ser definida de forma objetiva e subjetiva, a objetiva consiste no pressuposto de que a insegurança laboral ocorre como um fenómeno independente das experiências do sujeito e das interpretações da situação, a subjetiva refere-se as experiências e perceções negativas, que a insegurança laboral pode causar ao indivíduo (Sverke et al., 2006).

1.1.1 Teoria das Trocas Sociais

Segundo esta teoria (Blau, 1964) a vida em sociedade engloba relações interpessoais a diferentes níveis, tanto familiares, como sociais ou nas relações de trabalho. As relações podem ser mais ou menos gratificantes, podendo ser analisadas de acordo com afetos positivos e negativos, as perceções da importância e qualidade das relações. Partindo do princípio de que o equilíbrio nas relações laborais pode existir, no comprimento de um contrato psicológico e social, que faz com que a estrutura organizacional do trabalho possa controlar efeitos stressantes do trabalho, estes fatores fazem parte da relação de trabalho, mas podem assumir efeitos positivos ou negativos (Brandão, 2013). A estrutura organizacional que exerce capacidade motivadora sobre os profissionais e que concebe formas de valorizar a participação destes, mesmo que não utilize apenas benefícios materiais (salariais ou de promoção) pode minimizar a ocorrência de estresse. Nas organizações em que o colaborador não se sente valorizado e não tem motivação para um bom desempenho, para além do estresse normal do exercício

profissional, podem ter efeitos na qualidade do desempenho. Quando o trabalhador verifica a existência de justiça procedimental e relacional, acaba por se sentir motivado, mesmo que exista um estresse positivo, para atingir objetivos preestabelecidos pela organização (Correia, 2010).

A insegurança laboral pode ser de natureza cognitiva e afetiva, a cognitiva pode ser definida como “ameaça percebida a continuidade do emprego ou características do trabalho como a deterioração das condições de trabalho, a afetiva se refere as emoções e ameaças percebidas de alguém no trabalho como, por exemplo, preocupação, ansiedade e medo (Huang et al., 2010; Jiang e Lavaysse, 2018). Com a definição de insegurança laboral foram feitos vários estudos sobre as suas causas e antecedentes. (Ashford et al., 1989; Hartley, 1998). Os antecedentes podem ser divididos em três níveis, macro, refere ao grau de desemprego de uma determinada região ou nação; aspetos individuais como, idade, tempo de serviço e nível ocupacional; e traços de personalidade, por exemplo, “locus” de controlo e afetividade negativa (De Witte, 1999).

A insegurança laboral foi considerada um dos estressores importantes para os colaboradores, tendo consequências negativas para os trabalhadores e organizações (Shoss, 2017). Segundo as metas-analise de (Cheng e Chan, 2008; Sverke et al., 2002), mostraram que a insegurança laboral está negativamente relacionada com a satisfação, compromisso organizacional, confiança, envolvimento, desempenho e com a saúde psicológica e física. Outra distinção da insegurança no trabalho pode ser, qualitativa ou quantitativa, na primeira existe receio de desvalorização da função exercida e a segunda se refere ao receio de perder o posto de trabalho. Estas inseguranças provocam diminuição no desempenho das tarefas dos colaboradores, que, afeta a organização de forma negativa. Como, por exemplo, quando a relação entre o trabalhador e a organização apresenta sinais de deterioração, o efeito no desempenho do trabalhador pode apresentar alterações significativas, relacionados com o mal-estar emocional (De Cuyper e De Witte, 2007; Piccoli e De Witte, 2015). A existência dessa relação aponta para a garantia de que existe um compromisso entre ambas as partes, de não causar danos de nenhuma espécie que podem ter consequências emocionais para o colaborador, que, ira afetar o seu desempenho na organização.

1.2 Insegurança laboral e Desempenho no trabalho

O desempenho no trabalho é definido como “aquelas ações e comportamentos que estão sob o controlo do indivíduo e contribuem para os objetivos da organização” (Rotundo e Sackett, 2002, p.66) e pode ser dividido em quatro partes distintas: desempenho de tarefas, desempenho

contextual, desempenho de aprendizagem e desempenho inovador. O desempenho de tarefas, diz respeito aos comportamentos ou resultados dos funcionários no cumprimento de determinadas tarefas delegadas pela instituição, tendo em conta os objetivos organizacionais (Qin e Jiang, 2011). Segundo Borman e Motowidlo (1993) a principal fonte do desempenho das tarefas é a proficiência com que uma pessoa pode realizar tarefas. Isto significa, que as diferenças individuais de conhecimento, competências e capacidades influenciam no desempenho da tarefa. O desempenho da tarefa é constituído por duas dimensões: desempenho da tarefa técnico administrativa e desempenho da tarefa de liderança (Conway, 1999). O desempenho da tarefa técnico administrativa inclui todas as tarefas não orientadas para a liderança, tais como planeamento e organização, administração e papelada, capacidade técnica, etc. Segundo Borman e Brush (1993) o desempenho de tarefas de liderança consiste em orientar, dirigir e dar feedback e motivar aos colaboradores.

Conforme a teoria da conservação de recursos (COR) (Hobfoll, 2018), as características individuais e o suporte social podem ser considerados recursos que ajudam a minimizar os efeitos do estressor (ou seja, insegurança laboral) sobre os resultados do desempenho (ou seja, desempenho da tarefa). Além disso, o apoio de supervisores e colegas de trabalho pode reduzir os efeitos negativos da insegurança laboral e nos resultados do desempenho (Schreurs et al., 2012).

A maioria dos estudos aponta uma relação negativa entre a insegurança laboral e o desempenho de trabalho (Cheng e Chan, 2008; Stynen et al., 2015). Segundo a teoria das trocas sociais (Blau, 1964; Gouldner, 1960), a reciprocidade estimula um sentimento de obrigação de uns para com os outros. O mesmo acontece com o desempenho no trabalho, quando uma organização trata os seus funcionários de forma equitativa, espera-se que eles respondam de maneira positiva dando o seu melhor para o desenvolvimento da organização (Coyle-Shapiro, 2002; Turnley et al., 2003). Por outro lado, autores como Reppenning, 2000; Van Vuuren et al., 1991; Staufenbiel e König, 2010, apontam uma associação direta positiva ou não significativa do desempenho de trabalho e insegurança laboral. O receio de perder o emprego (insegurança laboral) pode motivar os colaboradores a dotar estratégias para preservar o seu emprego, como, por exemplo, se esforçar para mostrar as suas competências ou habilidades ao empregador, dedicando esforço extra que serão notáveis e valorizados pela organização (Shoss, 2017), como, fazer horas extra e estar sempre disponível para trabalhar mesmo estando de folga. Visto que os colaboradores com maior desempenho de trabalho têm menos possibilidades de serem demitidos. A necessidade de se estudar a relação da insegurança laboral e desempenho de trabalho, mas envolvendo outros mecanismos porque não é uma relação simples. Este estudo

clarifica a relação entre a insegurança laboral e desempenho de trabalho através da exaustão emocional (Staufenbiel e König, 2010).

1.3 Insegurança laboral, exaustão emocional e desempenho de trabalho

O “burnout” foi definido pela primeira vez, na década de 70, pelo psiquiatra psicanalista norte-americano Herbert Freudenberg, como um “conjunto de sintomas médico-biológicos e psicossociais inespecíficos, produto de uma exigência excessiva de energia no trabalho” (Freudenberg, 2005, p.75), acrescentou a esta definição que é um “estado de fadiga ou frustração causado pela devoção a uma causa, modo de vida ou relacionamento que falhou na produção da recompensa esperada “. Maslach e Leiter (1997) Redefiniram o “burnout” como uma crise nas relações com o trabalho e não necessariamente uma crise com as pessoas do trabalho. Neste novo significado de manifestações de “burnout” nas pessoas, relacionado com trabalho, são considerados: exaustão emocional e física, o cinismo e a ineficácia profissional, sendo a exaustão emocional um aspeto chave da síndrome de “burnout” (Maslach e Jackson, 1981).

A exaustão é definida como o sentimento de esgotamento emocional e físico descrevendo sentimentos de cansaço e de falta de energia no trabalho. O indivíduo sente que está sendo extremamente exigido e reduzido nos seus recursos emocionais (Maslach e Jackson, 1981). Segundo Cordes e Dougherty (1993); Zohar (1997) a exaustão emocional é uma resposta as demandas dos estressores que os empregados devem enfrentar, como a sobrecarga de trabalho, os contatos interpessoais, o papel conflituoso e os altos níveis de expectativa do indivíduo com a organização e a si próprio, sendo que esta pode comprometer a saúde mental e física dos trabalhadores e deteriorar a qualidade de vida no trabalho e o funcionamento da organização. (Maslach, 2018; Nowakowska et al., 2016).

São duas as categorias apresentadas na literatura sobre a exaustão emocional: características pessoais e demandas do trabalho. As demandas do trabalho que deriva da sua natureza e das condições organizacionais nas quais ele é executado. A primeira categoria refere-se as variáveis mediadoras como género. A segunda categoria engloba fatores como a pressão do trabalho, a sobrecarga, o estresse decorrente do papel, a falta de reconhecimento por parte dos chefes e dos colegas, a falta de desafios, o tipo de supervisão recebida, as expectativas irreais em relação ao trabalho e os problemas decorrentes do trabalho têm sido frequentemente

apresentados como antecedentes da exaustão emocional (Burke e Greenglass, 1989; Maslach e Jackson, 1986; Tamayo, 2002; Turnipseed, 1994).

As consequências da exaustão emocional podem ser a nível individual e organizacional. Na perspectiva individual, a exaustão emocional afeta, a saúde do indivíduo, causando vários distúrbios psicossomáticos e depressão; as relações interpessoais fora do trabalho, no seio familiar e também entre colegas; e o comportamento, provocando reações como alcoolismo, uso de drogas, agressividade e irritabilidade (Tamayo, 2002). Segundo Belcastro (1982) e Belcastro e Hays (1984), a exaustão emocional provoca distúrbios do sono, dores de cabeça, problemas gastrointestinais e constipações frequentes, ansiedade, desinteresse pelo trabalho e até mesmo fobia ao trabalho. As consequências organizacionais da exaustão emocional podem manifestar-se em quatro áreas: desempenho, rotatividade e absentismo, insatisfação no trabalho e tendência a sair da organização (Tamayo, 2002). A exaustão emocional acarreta uma série de consequências negativas para os trabalhadores, as organizações e até mesmo a sociedade (Papineau et al., 2018), à medida que tende a comprometer a saúde mental e física dos indivíduos e deteriorar a sua qualidade de vida, afetando o seu desempenho no trabalho (Wright e Cropanzano, 1998).

Durante a pandemia da COVID-19, as organizações concentram os seus recursos de trabalho nas características físicas, sociais e organizacionais para ajudar os funcionários a minimizar os efeitos negativos da insegurança no trabalho e as suas consequências (exaustão emocional) (Aguilar-Quintana et al., 2021). Estudos anteriores evidenciaram a relação positiva entre a insegurança laboral e exaustão emocional. Quando os colaboradores enfrentam demandas excessivas de trabalho (insegurança laboral pode ser causada pela COVID -19) e não conseguem lidar com os seus impactos, podem experienciar a exaustão emocional que consequentemente pode levar a resultados negativos como menor desempenho de tarefas (Li et al., 2010; Piccolli e De Witte. 2015; Darvishmotevali et al., 2017).

1.4 Insegurança laboral, esforço de trabalho e desempenho no trabalho

O conceito de esforço de trabalho foi muitas vezes considerado semelhante à motivação (Campbell e Pritchard, 1976 cit. Brown e Peterson, 1994). Segundo Bandura e Cervone, (1986); Patchen, (1970) definiram a motivação como ao nível de esforço gasto em tarefas relacionadas com o trabalho. Para Naylor, Pritchard Ilgen (1980); Ilgen e Klein (1989) a motivação e o esforço são conceitos distintos, em que a motivação é o estado psicológico ou

predisposição do indivíduo com respeito a escolhas de comportamento e o esforço é a quantidade de energia gasto num ato por unidade de tempo. O esforço é um comportamento mensurável, impactado por motivação (Bandura e Cervone, 1986).

Outra definição de esforço de trabalho feita por Behling e Starke, (1973, p. 375), refere-se aos “comportamentos facilmente operacionalizados” dos colaboradores que se referem “à quantidade de recursos que são desperdiçados” no trabalho (Yeo e Neal, 2004, p. 232). Locke et al. (1981) identifica três subdimensões de esforço de trabalho: direção, amplitude, e duração da ação. Campbell et al. (1990) fez referência as três dimensões, mas de uma forma implícita. Kanfer (1990) refere a três dimensões como componentes de resultados motivacionais: o que uma pessoa faz (direção), como ela trabalha (intensidade), e a duração do trabalho de uma pessoa (persistência), o que pode originar um bom desempenho.

Campbell e Pritchard (1976) se refere a duração do tempo de trabalho e a intensidade da atividade de trabalho como aspetos essenciais ao esforço de trabalho. Mais tarde, Campbell et al., (1990) diferenciou novamente entre o que gastar esforço, o nível de esforço a gastar, e a persistência na despesa desse nível de esforço. Além disso, Kanfer (1990); Locke e Latham (1990) também utilizaram esta diferenciação entre a direção (o comportamento que uma pessoa escolhe para executar numa organização), intensidade (quão arduamente uma pessoa trabalha para executar o comportamento escolhido), e persistência (quão difícil uma pessoa continua a tentar realizar com sucesso o comportamento escolhido).

O esforço afeta diretamente o controlo e a impotência, sendo estas dimensões da insegurança (Hockey e Earle, 2006; Brockner, et al., 1992) fizeram uma investigação substantiva de despedimentos que ligam as construções, descobriram que os trabalhadores que não foram despedidos exibiam uma relação não significativa entre a insegurança no trabalho e o esforço de trabalho. Níveis muito baixos e muito elevados de insegurança no emprego foram associados a um esforço de trabalho reduzido. Brockner et al. (1992). O esforço no trabalho tem sido apontado como um preditor de desempenho (Brockner et al., 1992). “O desempenho é o resultado que uma pessoa consegue com a aplicação de algum esforço intelectual ou físico, podendo ser positivo quando o resultado beneficia a própria pessoa, o grupo do qual ela participa, um cliente ou a organização na qual trabalha” (Hope, 2003, p.11). A teoria da motivação de alocação de recursos assume que os indivíduos regulam a quantidade de esforço que alocam a uma tarefa para manter o desempenho num padrão desejado (Kanfer e Ackerman, 1989). Alguns estudos sugerem que a insegurança laboral como um estressor pode afetar o esforço no trabalho e o desempenho das tarefas (Cheng e Chan, 2008; Piccoli e De Witte, 2015;

Jiang e Lavaysse, 2018). Por outro lado, há autores que defendem que, os funcionários inseguros esforçam-se mais que os funcionários menos inseguros (Galupe et. al, 1997).

No seguimento da análise conceptual foi possível identificar quatro hipóteses de trabalho, que mencionamos a seguir:

H1 – A insegurança laboral está positivamente associada a exaustão emocional.

H2 – A insegurança laboral está positivamente associada ao esforço de trabalho

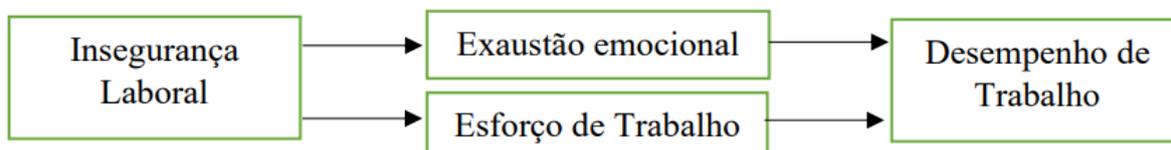
H3 – A relação negativa entre a insegurança laboral e o desempenho é mediada pela exaustão emocional.

H4 – A relação positiva entre a insegurança laboral e o desempenho é mediada pelo esforço de trabalho.

Capítulo 2 - Método

A Figura 1 mostra que a relação insegurança laboral e desempenho de trabalho são explicados através de dois processos (exaustão emocional e esforço de trabalho). A variável dependente é o desempenho de trabalho e a variável preditora é a insegurança laboral, a exaustão emocional e o esforço no trabalho são as variáveis mediadoras.

Figura 1- MODELO DE INVESTIGAÇÃO



2.1. Participantes

A pesquisa inicialmente contou no total com 198 participante, mas somente 150 foram considerados válidos para análise, visto que os restantes não preencheram o questionário na totalidade ou não escolheram a opção correta que sugeria a pergunta de atenção.

A qualidade da investigação deve ser mantida, recorrendo a uma amostra representativa da população em análise. A amostra refere-se a uma população, com características específicas, neste caso população com ocupação de natureza profissional. A amostra utilizada é composta maioritariamente pelo sexo masculino (76%), com idades entre os 19 e 28 (43%) anos, com o curso superior (84%), na sua maioria solteiros (61%). No que concerne as funções estas são diversificadas, abrangendo vários setores de atividade, sendo que, o setor de comércio e serviços (29%) foi o que teve mais participantes comparativamente a outros sectores. Em termos contratuais, a maioria dos trabalhadores tem contrato a tempo indeterminado (41.3%). Relativamente a antiguidade, 67% dos colaboradores está 1 a 5 ano no emprego. Os dados coletados tiveram como base uma amostragem não aleatória por conveniência e bola de neve, usando contactos pessoais, (isto é, familiares ou amigas), e contactos de terceiros.

2.2. Caracterização sociodemográfica

As respostas ao questionário permitiram fazer uma caracterização sociodemográfica da população onde incluimos, género, idade, estado civil, nível de escolaridade, setores de atividade, tipo de contrato e antiguidade na atividade profissional. Os dados recolhidos permitiram verificar a situação profissional, referindo uma maior frequência absoluta de contratos a tempo indeterminado, 41,3% dos inquiridos e ainda que a maioria dos inquiridos se encontra entre o primeiro e quinto ano no desempenho das suas funções, sendo a segunda posição verificada em inquiridos entre 6 e 10 anos de antiguidade. Face a estes resultados não conseguimos uma grande consistência nos resultados da variável antiguidade, mas estes valores podem também condicionar, a perceção de insegurança, já que apenas 21,3% da amostra apresenta a versão contrato determinado. A idade dos inquiridos pode também ser relevante na perceção das expetativas e inseguranças laboral, já que a maioria pertence às classes etárias mais jovens.

Tabela 1- Caracterização da amostra

Variáveis		Nº	%
Género	Masculino	114	76%
	Feminino	33	22%
	Prefiro não dizer	3	2%
Idade (Anos)	19 -28	65	43%
	29 – 38	53	35%
	39 – 48	28	19%
	49 – 59	4	3%
Estado Civil	Solteiro(a)	92	61.3%
	Casado(a)	44	29.3%
	União de facto	14	9.3%
Escolaridade	Não Terminei a escolaridade Obrigatória	6	4%
	Médio	58	39%
	Superior	84	56%
	Secundário /Fundamental	2	1%
Setores de Atividades	Administrativo	14	9%
	Banca	6	4%
	Comercio e Serviços	44	29%
	Comunicação e Transportes	2	1%
	Comunicação media	1	1%
	Construção Civil	13	9%
	Educação	14	9%
	Hotelaria	9	6%
	Indústria Transformadora	13	9%
	Jurídico	4	3%
	Recursos Humanos	8	5%
	Saúde	2	1%
	Tecnologia	9	6%
Contrato de Trabalho	Outros	11	7%
	Determinado	32	21.3%
	Indeterminado	62	41.3%
	Sem Contrato	32	21.3%
Antiguidade (em anos)	Prestação de Serviço	24	16%
	1 á 5	101	67%
	6 á 10	21	14%
	11 á 15	12	8%
	16 á 20	12	8%
	mais de 21	4	3%

2.3. Procedimento

Antes da recolha dos dados realizou-se a tradução para língua portuguesa da escala de esforço no trabalho (De Cooman et al., 2009). A escolha das escalas a utilizar, enquanto processo de medida de uma dada realidade, é importante, enquanto apresenta e justifica os critérios científicos, que a tornam adequada. Na área das ciências sociais é comum recorrer a certas escalas, validadas previamente na literatura, como instrumento de medida adequado. Antes de iniciar a recolha dos dados foi realizado um pré-teste com 12 participantes para verificar a acessibilidade do questionário, fazer alguns ajustes e posteriormente elaborar a versão final.

Dado o objetivo da pesquisa, foi utilizado um questionário via “online” através da plataforma Qualtrics. Os participantes, teriam de ter mais de 18 anos, ser angolanos, residir na província de Luanda e estar a trabalhar há pelo menos 1 ano. O acesso ao questionário foi feito através de um link partilhado com uma mensagem a explicar o objetivo da pesquisa e tinha como duração 15 minutos. Era garantido a total confidencialidade das respostas, o mesmo teve em divulgação durante 5 meses. Após a conclusão da recolha dos dados, foram analisados estatisticamente recorrendo ao “Software” SPSS (IBM SPSS Statistics Version 28).

2.4. Escalas

O questionário foi construído com base em escalas devidamente validadas na literatura. Todas medidas utilizadas nesta pesquisa têm uma escala de resposta tipo *Likert*, de 5 pontos, 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Para além das variáveis abaixo citada também foram recolhidos dados demográficos como: idade, género, estado civil, função, escolaridade, contrato e antiguidade. Todas as escalas em estudo apresentaram uma consistência aceitável.

A Insegurança laboral, foi medida usando uma escala criada por De Witte (2000), composto por 8 itens, tendo como foco a parte afetiva, por exemplo, de item “Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo”. (Alfa de cronbach de 0.82). O Desempenho de trabalho foi medida através da escala de Williams e Anderson (1991) composta por 5 itens. Após a análise foi retirado um item devido à baixa consistência interna, optamos por usar 4 itens para medir o desempenho de trabalho, e.g. “Faço o meu melhor no meu trabalho”. (alfa de cronbach de 0.72). A exaustão emocional foi validada com uma escala de 6 itens adaptada por Tamayo e Tróccoli, (2009), cujo objetivo é medir o desgaste físico e mental dos trabalhadores. Após a análise foi removido um item devido à baixa consistência interna, optamos por utilizar 5 itens, (e.g. “Sinto-me emocionalmente vazio com o meu trabalho”). (alfa de cronbach foi de 0.77). O Esforço de trabalho foi medida usando a escala de Cooman et al. (2009), composta por 10 itens. Foi retirado

2 itens pela baixa consistência interna decidimos usar 8 itens, e.g. “Quando começo uma missão persigo-a até ao fim”. O alfa de cronbach para esta escala foi de 0.82).

Capítulo 3 - Resultados

Na tabela 1 abaixo é possível observar a média, desvio padrão e correlação das variáveis em estudo. A insegurança laboral tem uma média de 2.78 e desvio padrão de 0.80, o desempenho de trabalho é a variável que apresenta a média mais elevada de resposta 4.13 com um desvio padrão de 0.54, a exaustão emocional, apresenta um valor médio de respostas 2.85, com um desvio padrão de 1.19 e o esforço de trabalho a média é de 3.67 com um desvio padrão de 0.40. Os participantes neste estudo apresentam maior percepção a nível do desempenho de trabalho relativamente a insegurança laboral, exaustão emocional e ao esforço de trabalho.

No que se refere as correlações dos dados apresentados, o quadro abaixo indica que a insegurança laboral tem uma correlação não significativa com o desempenho de trabalho ($r = -0.210$, $p = 0.4$), e uma correlação positiva e significativa com a exaustão emocional ($r = 0.408$, $p = 0.01$), não havendo correlação entre a insegurança laboral e o esforço no trabalho ($r = 0.011$, $p = 0.09$). Existe ainda uma correlação negativa significativa do desempenho no trabalho com a exaustão emocional ($r = -0.271$, $p = 0.01$) e uma correlação positiva entre o desempenho de trabalho e o esforço no trabalho ($r = 0.54$, $p = 0.01$). Com relação à idade há correlação negativa e significativa com a insegurança laboral ($r = -0.260$, $p = 0.001$) e correlação positiva com o esforço no trabalho ($r = 0.175$, $p = 0.03$). No que concerne a antiguidade, existe uma correlação negativa com a insegurança laboral ($r = -0.269$, $p = 0.01$) e uma forte correlação positiva entre a idade e a antiguidade ($r = 0.717$, $p = 0.01$).

Tabela 2 - Médias, desvios-padrão e coeficientes de correlação

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Insegurança Laboral	2.78	0.80										
2 Desempenho no Trabalho	4.13	0.54	-.210*									
3 Exaustão Emocional	2.85	1.19	.408**	-.271**								
4 Esforço no Trabalho	3.67	0.40	-.011	.540**	-.152							
5 Idade	31,38	8.02	-.260**	.037	-.088	.175*						
6 Género	-	-	-.138	.040	-.111	.102	-.148					
7 Escolaridade	3.12	1.07	-.192*	.068	-.077	.027	.297**	.082				
8 Estado Civil	-	-	-.121	.126	-.167*	.076	.314**	-.036	.211**			
9 Contrato	-	-	.018	.827	-.102	.098	-.064	-.004	-.109	-.123		
10 Antiguidade	6.05	6.98	-.269**	.001	-.069	.043	.717**	-.066	.252**	.206*	.041	

$p < 0.1$ *; $p < 0.05$ *

3.1. Teste de Hipóteses

O teste de hipóteses realizado, foi acompanhado de determinação de coeficientes de correlação, já que a existência de correlações entre variáveis, pode ser analisado, em termos de correlações negativas ou positivas. Quanto mais os valores se aproximam de 1, nas correlações positivas ou -1 nas correlações negativas, maior é a sua relevância. Habitualmente as correlações apresentam a designação de fortes, moderadas ou fracas.

Após estas operações realizamos estatisticamente os coeficientes de determinação da hipótese R^2 para avaliar a dimensão do efeito da variável preditora sobre a variável dependente e a proporção de variabilidade pode apresentar valores situados entre $0 \leq R^2 \leq 1$ (Marôco et al., 2017). De acordo com Marôco et al. (2017) a relação funcional entre duas variáveis, a preditora e a dependente. Esta relação expressa pelo valor de R^2 , reforça e completa os valores encontrados nos coeficientes de correlação, para podermos avaliar um modelo.

Todas as hipóteses foram testadas usando uma amostra final ($N = 150$), como o propósito de testar as hipóteses de mediação em estudo foi utilizada a macro Process (Hayes, 2004) para SPSS.

A hipótese 1 propunha que a insegurança laboral está positivamente associada a exaustão emocional, realizamos uma análise de regressão simples X (insegurança laboral) Y (exaustão emocional) confirmou-se que a variável insegurança laboral contribui de forma positiva e significativa na exaustão emocional ($\beta = -0.61, p = 0.01, R^2 = 0.17$) No que concerne a hipótese 2 que sugeria que a insegurança laboral está positivamente associada ao esforço de trabalho, a análise de regressão simples feita não confirmou esta hipótese ($\beta = -0.06, p = 0.9, R^2 = 0.01$).

As hipóteses 3 e 4 referem-se ao papel mediador da exaustão emocional e do esforço no trabalho na relação entre insegurança laboral e desempenho de trabalho. A relação entre a insegurança laboral e desempenho de trabalho é negativa ($\beta = -0.02, p = 0.04$). Na associação direta entre a insegurança laboral e exaustão emocional, como já visto, descobrimos que a insegurança laboral impacta positivamente a exaustão emocional ($\beta = 0.61, p = 0.01, R^2 = 0.17$) e um efeito não significativo no esforço no trabalho ($\beta = -0.06, p = 0.9, R^2 = 0.01$). O efeito indireto da insegurança laboral no desempenho de trabalho via exaustão emocional é negativo ($B = -0.36$ (95% IC = [-0.08, 0.01])). O efeito indireto da insegurança laboral no desempenho de trabalho via esforço no trabalho não é significativo ($B = -0.00$ (95% IC = [-0.71, 0.05])). Este resultado corrobora com a hipótese 4, que sugeria uma relação negativa entre a insegurança laboral e o desempenho de trabalho via esforço no trabalho.

Capítulo 4 - Discussão

O presente estudo visa compreender o impacto da insegurança laboral no desempenho dos colaboradores de Luanda. O nosso modelo aborda duas posições teóricas sobre a insegurança laboral, como um estressor e como motivador. Os resultados de mostraram que a insegurança laboral está positivamente associada a exaustão emocional, sendo que este resultado está alinhado com estudos da Shoss (2017); Piccoli e De Witte, (2015); Dekker e Schaufeli (1995); Hu e Schaufeli (2011) que mostram que os funcionários que vivenciam insegurança laboral a apresentam sintomas como exaustão emocional. Segundo Ferreira et al., (2015) a insegurança laboral tem afetos negativos (por exemplo, a exaustão emocional) na saúde do trabalhador e pode afetar o seu desempenho.

No que concerne as relações de mediação da insegurança laboral e desempenho de trabalho. A insegurança laboral pode ter uma relação direta positiva ou negativa com o desempenho de trabalho, negativa via exaustão emocional e positiva via esforço no trabalho. O resultado mostrou haver, relação negativa da insegurança laboral e desempenho de trabalho via exaustão emocional. O nosso resultado está alinhado com os estudos realizados por Staufenbiel e König (2010) no que concerne a mediação. Estes autores encontraram vários resultados na relação indireta negativa da insegurança laboral e desempenho de trabalho através de atitudes de trabalho. Segundo Rucker et al., (2011) uma análise adequada inclui ambos (relação direta e mediada) do que uma teoria que opta por utilizar apenas as relações diretas. Em suma, os nossos resultados mostraram a insegurança laboral pode causar exaustão emocional levando a um baixo desempenho de tarefas.

Visto que estudamos um contexto (Angola) durante a pandemia da COVID 19 que não está muito estudada do ponto de vista da insegurança laboral, este estudo tenta compreender através de dois mecanismos (exaustão emocional e esforço no trabalho) que podem explicar o impacto da insegurança no desempenho. Esta relação pode diferir dependendo do mecanismo e do contexto.

Implicações Teóricas

O estudo visava o teste de duas teorias complementares. Por um lado, insegurança laboral enquanto estressor (e por isso com impacto positivo na exaustão emocional e negativo no desempenho). Por outro lado, a insegurança laboral como motivador (impacto positivo no esforço no trabalho e no desempenho). No entanto, na amostra recolhida apenas valida a insegurança enquanto estressor. Este resultado está alinhado com a maioria dos estudos.

Este resultado pode ser pelo facto de os colaboradores serem muito submissos, aceitando a maioria das condições propostas pela organização para manter o seu emprego, por exemplo, trabalho com turnos longos ou longas horas de trabalhando em condições precárias. Após vasta pesquisa, não foram encontrados estudos de insegurança laboral em amostras africanas especificamente angolanas antes ou durante a pandemia da COVID 19. Ainda se sabe muito pouco sobre o mundo do trabalho em Angola por os estudos serem escassos. O nosso trabalho vai contribuir no sentido de tentar perceber as relações laborais num contexto diferente do que é habitualmente estudado (europeu, americano ou asiático).

Implicações Práticas e Recomendações

O presente estudo tem implicações para os trabalhadores e para as organizações. Muitas pesquisas demonstraram que quando o colaborador se sente inseguro com relação ao seu trabalho ele tende a ter baixo desempenho. Nesse sentido, os programas de coaching podem ajudar emocionalmente a lidar com a insegurança no trabalho, preocupações, e melhorar a experiência organizacional dos funcionários. Programa baseado em mindfulness pode melhorar a forma de lidar com emoções angustiantes. Pesquisas sobre esse tipo de treino mental foram encontradas tendo melhorado o bem-estar geral dos funcionários (Aikens et al., 2014; Davidson e McEwen, 2012). Manter uma comunicação aberta entre a direção da organização e os colaboradores e promover um bom clima organizacional com base na justiça, confiança e respeito são (Jiang e Probst, 2014). Essas práticas podem amortecer os efeitos negativos da insegurança laboral.

Limitações e Sugestões para Futuras Investigações

Esta investigação apresenta algumas limitações. A amostra usada foi por conveniência e abarca vários sectores de atividade. O facto de termos utilizado um questionário, o que faz com que as conclusões devem ser analisadas com cautela. o mesmo acontece ao analisarmos os sectores de representando todos os sectores na sua generalidade. Não incluiu grupos como operários e funcionários públicos, uma vez que eles são fundamentais na força de trabalho, mas com condições especificais. Pesquisas futuras poderiam incluir esses sectores comparando com outros sectores tendo em conta questões com sexo e idade. As limitações verificadas na atividade económica também tiveram como consequência problemas a nível do desempenho dos trabalhadores, que receavam as consequências pós-lay-off, no seu futuro profissional, já que algumas empresas poderiam não conseguir retomar a sua atividade no período pós-pandemia. O nosso estudo abordou o desempenho de tarefas, futuras investigações poderiam também incluir o desempenho contextual e além do desempenho se poderia estudar o impacto da insegurança na saúde física e mental dos colaboradores, que pode variar dependendo das caraterísticas da população.

Conclusão

A pandemia da COVID-19 acarretou vários efeitos negativos do ponto de vista económico e social como, a perda de empregos. Devido a sua natureza na ocorrência de rápidas mudanças da pandemia, os colaboradores enfrentam maior insegurança laboral e esforçam-se mais, conseqüentemente impactando o desempenho da tarefa. A presente Pesquisa mostra haver maior insegurança no trabalho devido à COVID-19 nos colaboradores relacionados a exaustão emocional. Por outro lado, o esforço no trabalho ajuda a clarificar por que os trabalhadores com maior desempenho relatam níveis mais baixo de insegurança laboral.

Referências Bibliográficas

- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, H., Araújo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, p. 94.
- Aikens, K. A., Astin, J., Pelletier, K. R., Levanovich, K., Baase, C. M., Park, Y. Y., et al. (2014). Mindfulness goes to work impact of an online workplace intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), pp. 721–731. doi: 10.1097/jom.0000000000000209.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), pp. 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38, pp. 92–113. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(86\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(86)90028-2)
- Belcastro, P. A. (1982). Burnout and its Relationship to teachers' somatic complaints and illnesses. *Psychological Reports*, 50, pp. 1045-1046.
- Belcastro, P. A., & Hays, L. C. (1984). Ergophilia... ergophobia... ergo... burnout? *Professional Psychology: Research and Practice*, 15(2), pp. 260–270.
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34 (2), pp. 193-206. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Behling, O., & Starke, E. A. (1973). The postulates of expectancy theory. *Academy of Management Journal*, 16, pp. 373-388.
- Borman, W. C., & Brush, D. H. (1993). More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements. *Human Performance*. pp. 1- 21
- Borman WC, Motowidlo S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In Schmitt N, Borman W (Eds.), *Personnel selection in organizations*, 71, pp. 71-98. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Brandão, V. O. (2013). O contexto de crise e o novo quadro de relações de trabalho: impacto no contrato psicológico dos trabalhadores portugueses. (Tese de Mestrado). *Faculdade de Economia da Universidade do Porto*, pp. 18 – 33.

- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., & De witte, R. L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. *Academy of Management Journal*, 35(2), pp. 413–425.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of Marketing*, 58(2), pp. 70-80.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1989). Sex differences in psychological burnout in teachers. *Psychological Reports*, 20, pp. 713–29
- Campbell, J. P., & Pritchard, R. D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* pp. 63-130. Chicago: Rand-McNally.
- Campbell, I. P., Mchenry, J.J., & Wise, L.L. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), pp. 313-575.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), pp. 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84, pp. 3 –13.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), pp. 621–656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>
- Coyle-Shapiro, J. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 927– 946.
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & Kilic, H. (2017). Effect of job insecurity on frontline employee's performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), pp. 1724 - 1744. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2015-0683>.
- Davidson, R. J., & McEwen, B. S. (2012). Social influences on neuroplasticity: Stress and interventions to promote well-being. *Nature Neuroscience*, 15, pp. 689 – 695. [doi:10.1038/nn.3093](https://doi.org/10.1038/nn.3093)
- De Cooman, R., de Gieter, S., Pepermans, R., Jegers, M., & Acker, F. van. (2009). Development and validation of the work effort scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 25(4), pp. 266–273. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.4.266>.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work and Stress*, 21(1), pp. 65–84. <https://doi.org/10.1080/02678370701229050>.

- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), pp. 770 –788. <https://doi.org/10.1002/job.1800>.
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A Longitudinal Study. *Australian Psychologist*, 30(1), pp. 57 – 63. <https://doi.org/10.1080/00050069508259607>.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), pp. 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302> .
- Ferreira, M. C., Milfont, T. L., Silva, A. P. C., Fernandes, H. A., Almeida, S. P., & Mendonça, H. (2015). Escala para avaliação de stressores psicossociais no contexto laboral: construção e evidências de validade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28, pp. 340 - 349.
- Galup, S., Saunders, C., Nelson, R.E. & Cervery, R. (1997). The use of temporary staff and managers in a local government environment. *Communication Research*, 24, pp. 698 -730.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement Related papers. *Sociological Review* 25 (2), 161-, 1960-04. <https://doi.org/10.2307/2092623>.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), pp. 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>.
- Hartley, A. L. J. (1998). Organizational commitment and job insecurity in a Changing Public Service Organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(3), 341–354. <https://doi.org/10.1080/135943298398745>.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. & House, J. S., (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), pp. 1431–1437.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, pp. 103-128

- Hockey, G.R.J., & Earle, F. (2006). Control over the scheduling of simulated office work reduces the impact of workload on mental fatigue and task performance. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 12, pp. 50-65.
- Hope, E., Carvalho, D., & Ferreira, C. L. (2003), “Lato Sensu” Projeto a vez do Mestre Motivação no Trabalho, Pós-Graduação. Universidade Candido Mendes, Faculdade Cenecista de Capivari-FACEC, p. 11.
- Hu, Q. and Schaufeli, W.B. (2011). Job insecurity and remuneration in Chinese family owned business workers. *Career Development International*, 16(1), pp. 6-19.
- Huang, G. H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., & Ren, X. (2010). Affective Job Insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), pp. 20 - 39. <https://doi.org/10.2753 /IMO 0020 -8825400102> .
- INE-Instituto Nacional De Estatísticas (gov.ao). (2021, novembro). Estatísticas sociais. <https://www.ine.gov.ao /inicio/estatisticas>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: Meta-Analysis and Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), pp. 2307 – 2342.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2014). Organizational communication: A buffer in times of job insecurity? *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), pp. 557–579. <https://doi.org/10.1177/0143831X13489356>.
- Kanfer, R. (1990). Teoria da Motivação, Industrial e Organizações. In M. D. Dunnetee, & L. M. Houge (Eds.), *Manual de Psicologia Industrial e Organizacional*, 2ª ed., Vol. 1, pp. 75-17. Palo Alto, CA: Consultoria Psychologist Press.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (1989). Motivation and Cognitive Abilities: An Integrative/Aptitude–Treatment Interaction Approach to Skill Acquisition. *Journal of Applied Psychology*, 74 pp. 657-690.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), pp. 125–152. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). Work motivation and satisfaction: light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1, pp. 240–246.
- Maslach, C. (2018). Burnout: A Multidimensional Perspective. In *Professional Burnout*. pp. 19–32. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>.

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* pp. 191–218. Scarecrow Education.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour* 2, pp. 99 - 113
- Marôco, A. L., Meireles, A., Silvestre, C. M. V., & Lousão, M. P. (2017). Estatística: 1º ano, 1º semestre. Estatística.
- Naylor, J.C., Pritchard, R.D., & Ilgen, D.R. (1980). A theory of behavior in organizations. New York: Academic Press.
- Nowakowska, I., Rasińska, R., & Głowacka, M. D. (2016). The influence of factors of work environment and burnout syndrome on self-efficacy of medical staff. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 23(2), pp. 304-309. <https://doi.org/10.5604/12321966.1203895>.
- Papineau, M., Plante, N., Desjardins, S., Aubin-Cantin, C., & Vachon, M. (2018). Facteurs de risque individuels de l'épuisement professionnel: Construction et validation du questionnaire style personnel au travail [Individual risk factors for burnout: Construction and validation of the Style personnel au travail questionnaire]. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 50(2), pp. 77–96. <https://doi.org/10.1037/cbs0000095>
- Patchen, M. (1970). Participation, achievement, and involvement on the job. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work and Stress*, <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2015.1075624>
- Popouet, S. Y. (2021). COVID-19: Impact and Opportunities in Gabon. *Open Journal of Social Sciences*, 09(08), 167–185. <https://doi.org/10.4236/jss.2021.98012>
- Qin, X., & Jiang, Y. (2011). The impact of natural disaster on absenteeism, job satisfaction, and job performance of survival employees: An empirical study of the survivors in Wenchuan Earthquake. *Frontiers of Business Research in China*, 5(2), pp. 219–242. <https://doi.org/10.1007/S11782-010-0129-0>.
- Repenning, N. P. (2000). Drive out fear (unless you can drive it in): The role of agency and job security in process improvement. *Management Science*, 46, 1385-1396.

- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>.
- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), pp. 359-371. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00355.x>.
- Schreurs, B. H. J., Hetty van Emmerik, I. J., Günter, H., & Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), pp. 259–279. <https://doi.org/10.1002/HRM.21465>.
- Stynen, D., Forrier, A., Leuven, K. U., & de Witte, H. (2015). The relationship between qualitative job insecurity and OCB: Differences across age groups Luc Sels. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), pp. 383-405. <https://doi.org/10.1177/0143831X13510326>.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity. An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206317691574>.
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101-117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), pp. 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2006). Job Insecurity: A Literature Review PhD student project View project Organisational Resilience Project View project.
- Tamayo, M. R. & Triccoli, B.T. (2009) Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). *Estudos de Psicologia*, v. 14 (3), pp. 213-221.
- Tamayo, M. R. (2002). Exaustão emocional no trabalho. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 37, pp. 26-37.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., & Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 29(2), pp. 187–206.

- Turnipseed, D. L. (1994). An analysis of the influence of work environment variables and moderators on the burnout syndrome, *Journal of Applied Social Psychology*, 24, pp. 782 - 800.
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). Employees' reactions to job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. Van Vuuren (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk*: pp. 79- 103. London: Sage.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617
- Yeo, G. B., & Neal, A. (2004). A multilevel analysis of effort, practice, and performance: Effects of ability, conscientiousness, and goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 231–247. doi:10.1037/0021- 9010.89.2.231
- Zohar, D. (1997). Predicting burnout with a hassle-based measure of role demands. *Journal of Organizational Behavior*, 18, pp. 101-115. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2<101::AID-JOB788>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<101::AID-JOB788>3.0.CO;2-Y)

Anexos

Anexo A - Consistência interna da variável Insegurança laboral

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,823	,823	8

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
2. Sinto que posso perder este emprego num futuro próximo.	18,98	27,340	,683	,580	,782
5. Sinto-me inseguro acerca do meu futuro neste emprego.	18,93	28,409	,565	,443	,800
14. Tenho certeza de que perderei este emprego.	19,54	29,422	,593	,458	,797
15. Sinto-me inseguro acerca das características e condições do meu trabalho.	18,67	29,286	,466	,289	,815
10. É provável que o meu trabalho mude de forma negativa.	19,38	30,493	,442	,312	,816
18. Estou preocupado (a) com as características do meu trabalho no futuro.	18,09	31,746	,371	,234	,824
4. Penso que provavelmente, em breve, perderei este emprego.	19,27	26,988	,719	,677	,777
16. Penso que o meu trabalho vai mudar para pior.	19,44	30,100	,527	,439	,805

Anexo B- Consistência interna da variável Desempenho de trabalho

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,721	,728	4

Estadísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
21. Eu cumpro as minhas funções de forma adequada.	12,24	3,392	,471	,251	,684
15. Eu cumpro os requisitos formais esperados do seu desempenho.	12,70	3,460	,501	,318	,665
8. Eu cumpro com as responsabilidades específicas da minha função.	12,52	3,191	,676	,466	,567
11. Eu faço as minhas tarefas	12,80	3,423	,419	,209	,718

Anexo C - Consistência interna da variável Exaustão emocional

Estadísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,775	,775	5

Estadísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
11. Sinto-me emocionalmente vazio com meu trabalho.	10,98	29,531	,371	,202	,788
13. Quando me levanto de manhã, sinto-me cansado só de pensar que tenho que encarar mais um dia de trabalho.	10,75	27,935	,536	,311	,739
14. Meu trabalho me exige mais do que posso dar.	10,27	23,563	,630	,496	,704
15. Eu sinto-me saturado com o meu trabalho.	10,98	25,872	,623	,390	,710
16. Acho que estou trabalhando demais no meu emprego.	10,33	23,584	,600	,465	,716

Anexo D - Consistência interna da variável Esforço no trabalho

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,828	,832	8

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Correlação múltipla ao quadrado	Alfa de Cronbach se o item for excluído
14. Não desisto rapidamente quando algo não funcionava bem.	28,94	17,211	,450	,209	,823
7. Eu realmente faço o meu melhor para fazer o meu trabalho, independentemente de potenciais dificuldades.	28,92	17,067	,616	,425	,801
9. Quando começo uma missão, persigo-a até ao fim.	29,21	16,880	,494	,266	,817
10. Faço o meu melhor para fazer o que se espera de mim.	28,93	17,652	,437	,213	,823
3. Eu realmente faço o meu melhor para alcançar os objetivos da organização.	28,95	16,628	,617	,441	,799
17. Faço o meu melhor no meu trabalho.	28,83	16,641	,650	,491	,796
4. Invisto muita energia nas tarefas que inicio.	29,03	16,899	,561	,357	,807
12. Eu sempre me esforcei igualmente durante a execução do meu trabalho.	29,09	16,496	,625	,431	,798

Anexo E - Estatística descritiva das variáveis

Estatísticas Descritivas

	N Estatística	Mínimo Estatística	Máximo Estatística	Média Estatística	Desvio padrão Estatística	Assimetria		Curtose	
						Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
Inseg	150	1	5	2,78	,799	-,046	,198	-,294	,394
Desemp	150	2	5	4,13	,540	-,948	,198	2,198	,394
Exhaust	150	1	6	2,85	1,193	,651	,198	-,326	,394
Esfor	150	2	4	3,67	,401	-1,463	,198	3,849	,394
N válido (de lista)	150								

Anexo F - Estatísticas descritivas variáveis demográficas

Estatísticas Descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
Idade (anos)	150	19	59	31,38	8,019	,682	,198	,094	,394
Genéro	150	1	3	1,26	,484	1,633	,198	1,779	,394
Escolaridade	150	1	5	3,12	1,074	-,374	,198	-1,549	,394
Estado Civil	150	1	3	1,48	,663	1,056	,198	-,061	,394
Contrato	150	1	5	2,60	1,248	,420	,198	-,832	,394
Antiguidade na empresa (em anos)	150	1	40	6,05	6,978	2,146	,198	5,511	,394
N válido (de lista)	150								

Anexo G - Coeficientes de correlações

Correlações

		Inseg	Desemp	Exhaust	Esfor	Idade (anos)	Genéro	Escolaridade	Estado Civil	Contrato	Antiguidade na empresa (em anos)
Inseg	Correlação de Pearson	1	-,210 [*]	,408 ^{**}	-,011	-,260 ^{**}	-,138	-,192 [*]	-,121	,018	-,269 ^{**}
	Sig. (2 extremidades)		,010	<,001	,890	,001	,093	,019	,141	,827	<,001
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Desemp	Correlação de Pearson	-,210 [*]	1	-,271 ^{**}	,540 ^{**}	,037	,040	,068	,126	-,012	-,010
	Sig. (2 extremidades)	,010		<,001	<,001	,656	,627	,408	,126	,881	,903
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Exhaust	Correlação de Pearson	,408 ^{**}	-,271 ^{**}	1	-,152	-,088	-,111	-,077	-,167 [*]	-,102	-,069
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001		,064	,286	,177	,348	,042	,213	,403
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Esfor	Correlação de Pearson	-,011	,540 ^{**}	-,152	1	,175 [*]	,102	,027	,076	,098	,043
	Sig. (2 extremidades)	,890	<,001	,064		,033	,213	,744	,357	,231	,600
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Idade (anos)	Correlação de Pearson	-,260 ^{**}	,037	-,088	,175 [*]	1	-,148	,297 ^{**}	,314 ^{**}	-,064	,717 ^{**}
	Sig. (2 extremidades)	,001	,656	,286	,033		,070	<,001	<,001	,438	<,001
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Genéro	Correlação de Pearson	-,138	,040	-,111	,102	-,148	1	,082	-,036	-,004	-,066
	Sig. (2 extremidades)	,093	,627	,177	,213	,070		,321	,662	,957	,424
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Escolaridade	Correlação de Pearson	-,192 [*]	,068	-,077	,027	,297 ^{**}	,082	1	,211 ^{**}	-,109	,252 ^{**}
	Sig. (2 extremidades)	,019	,408	,348	,744	<,001	,321		,010	,184	,002
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Estado Civil	Correlação de Pearson	-,121	,126	-,167 [*]	,076	,314 ^{**}	-,036	,211 ^{**}	1	-,123	,206 [*]
	Sig. (2 extremidades)	,141	,126	,042	,357	<,001	,662	,010		,133	,011
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Contrato	Correlação de Pearson	,018	-,012	-,102	,098	-,064	-,004	-,109	-,123	1	,041
	Sig. (2 extremidades)	,827	,881	,213	,231	,438	,957	,184	,133		,618
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Antiguidade na empresa (em anos)	Correlação de Pearson	-,269 ^{**}	-,010	-,069	,043	,717 ^{**}	-,066	,252 ^{**}	,206 [*]	,041	1
	Sig. (2 extremidades)	<,001	,903	,403	,600	<,001	,424	,002	,011	,618	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Anexo H - Análise do model e mediações

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.1 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model: 4
Y: Desemp
X: Inseg
M1: Exhaust
M2: Esfor

Sample
Size: 150

OUTCOME VARIABLE:
Exhaust

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4079	,1664	1,1945	29,5469	1,0000	148,0000	,0000

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,1532	,3241	3,5585	,0005	,5128	1,7936
Inseg	,6092	,1121	5,4357	,0000	,3877	,8306

OUTCOME VARIABLE:
Esfor

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,0114	,0001	,1615	,0193	1,0000	148,0000	,8898

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,6812	,1191	30,8967	,0000	3,4458	3,9167
Inseg	-,0057	,0412	-,1388	,8898	-,0871	,0757

OUTCOME VARIABLE:
Desemp

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,5887	,3466	,1941	25,8118	3,0000	146,0000	,0000

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,0229	,3685	5,4899	,0000	1,2947	2,7512
Inseg	-,1013	,0496	-2,0433	,0428	-,1992	-,0033
Exhaust	-,0595	,0336	-1,7714	,0786	-,1258	,0069
Esfor	,6977	,0913	7,6397	,0000	,5172	,8782

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y					
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,1013	,0496	-2,0433	,0428	-,1992	-,0033

Indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	-,0402	,0373	-,1155	,0321
Exhaust	-,0362	,0233	-,0831	,0091
Esfor	-,0040	,0313	-,0705	,0532

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----

Insegurança no trabalho - Questionário

Início do bloqueio: Qualtrics Surveys Question Demo

Q16

QUESTIONÁRIO

Estimado(a) participante,

Chamo-me Sara Eduardo Garcia Albino, sou estudante do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria organizacional do ISCTE Business school em Lisboa. No âmbito da minha dissertação de mestrado orientada pela Prof. Sandra Costa, foi desenvolvido um questionário com o intuito de saber a sua opinião sobre a insegurança laboral no contexto covid-19. Neste sentido, se trabalhar e residir em Angola, convido-o a participar neste estudo. A sua participação é essencial.

As suas respostas serão confidenciais, sendo apenas utilizadas para o estudo em questão. Não há respostas certas ou errada, estamos apenas interessados na sua opinião sincera.

Muito obrigado pela sua participação.

No caso de precisar de algum esclarecimento pode contactar- nos através do email: Segao@iscte-iul.pt (Sara Albino)

Q15

Declaro que li, entendi e pretendo participar neste estudo (1)

Quebra de
página

Q2 Leia atentamente cada uma das questões e assinale o seu nível de concordância.

Durante a pandemia COVID-19...

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Nem discordo nem concordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
1. Tenho dificuldade em organizar a minha vida de forma que me satisfaça. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Sinto que posso perder este emprego num futuro próximo. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Abrando o ritmo de trabalho propositadamente. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Penso que provavelmente, em breve, perderei este emprego. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Sinto-me inseguro acerca do meu futuro neste emprego. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Tenho tendência para me preocupar com o que as outras pessoas e colegas pensam de mim. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Desisti de fazer grandes alterações ou melhorias na minha vida. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Sinto-me frequentemente "esmagado" (a) pelo peso das responsabilidades. (8)

9. Quando começo uma missão, persigo-a até ao fim. (24)

10. Faço o meu melhor para fazer o que se espera de mim. (25)

Q3 Leia atentamente cada uma das questões e assinale o seu nível de concordância.

Durante a pandemia COVID-19...

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Nem discordo nem concordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
11. Eu cumpro com as minhas funções de forma adequada. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Eu sempre me esforcei igualmente durante a execução do meu trabalho. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Manter relações estreitas com os meus colegas tem-me sido difícil e frustrante. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Tenho certeza de que perderei este emprego. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Sinto-me inseguro acerca das características e condições do meu trabalho. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Penso que o meu trabalho vai mudar para pior. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Faço o meu melhor no meu trabalho. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Sou capaz de utilizar bem o meu tempo de forma a conseguir fazer o que é preciso fazer. (8)

19. Sinto-me desiludido (a) com o que alcancei na vida. (9)

20. Quando revejo a minha vida, fico contente com a forma como as coisas correram. (10)

Por favor, assinale discordo totalmente se está a prestar atenção. (19)

Quebra de página

18. Sou capaz de utilizar bem o meu tempo de forma a conseguir fazer o que é preciso fazer. (8)

19. Sinto-me desiludido (a) com o que alcancei na vida. (9)

20. Quando revejo a minha vida, fico contente com a forma como as coisas correram. (10)

Por favor, assinale discordo totalmente se está a prestar atenção. (19)

Quebra de página

Q5 Leia atentamente cada uma das questões e assinale com um (X) a opção que mais se adequa a si

Durante a pandemia COVID-19...

	Discordo Totalmente (1)	Discordo (2)	Nem discordo nem concordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
1. Eu desperdiço recursos da organização. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Não tenho bem a noção do que estou a tentar alcançar na vida. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Eu realmente faço o meu melhor para alcançar os objetivos da organização. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Invisto muita energia nas tarefas que inicio. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Sinto que tiro imenso partido das minhas amizades. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Tenho tendência a ser influenciado (a) por pessoas com opiniões firmes. (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Eu realmente faço o meu melhor para fazer o meu trabalho, independentemente de potenciais dificuldades. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Eu cumpro com as responsabilidades específicas da minha função. (9)

9. Tenho prazer em fazer planos para o futuro e trabalhar para os tornar realidade. (11)

10. É provável que o meu trabalho mude de forma negativa. (12)

10 (10)

Q6 Leia atentamente cada uma das questões e assinale com um (X) a opção que mais se adequa a si

Durante a pandemia COVID-19...

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Nem discordo nem concordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
11. Eu cometo erros intencionalmente. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Eu descuido partes do trabalho que seria obrigado a fazer. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Considero-me um trabalhador. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Não desisto rapidamente quando algo não funcionava bem. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Eu cumpro os requisitos formais esperados do seu desempenho. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Não tenho a experiência de ter muitas relações, calorosas e baseadas na confiança. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Penso que é importante ter novas experiências que ponham em causa a forma como pensamos a cerca de nós próprios e do mundo a nossa volta. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q7 Leia atentamente cada uma das questões e assinale com um (X) a opção que mais se adequa a si

Durante a pandemia COVID-19...

	Discordo totalmente (1)	Discordo parcialmente (2)	Nem concordo nem discordo (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo totalmente (5)
21. Eu cumpro as minhas funções de forma adequada. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Olhando para trás, não tenho bem a certeza de que a minha vida tenha valido muito. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Gosto da maior parte dos aspetos da minha personalidade. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Sinto que, ao longo do tempo, me tenho desenvolvido bastante como pessoa. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Não tenho medo de exprimir as minhas opiniões mesmo quando elas são contraria às opiniões da maioria dos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q4 Por favor indique como se sentiu durante a pandemia Covid-19

	Nunca (1)	Raramente (2)	Ocasionalmente (3)	Frequentemente (6)	Muito Frequentemente (5)
1. Com que frequência esta preocupado (a) por causa de alguma coisa que aconteceu inesperadamente? (1)	<input type="radio"/>				
2. Com que frequência se sente incapaz de controlar as coisas importantes da sua vida? (2)	<input type="radio"/>				
3. Com que frequência se sente nervoso (a) e em stresse? (3)	<input type="radio"/>				
4. Com que frequência sente confiança na sua capacidade para enfrentar os seus problemas pessoais? (4)	<input type="radio"/>				
5. Com que frequência sente que as coisas estavam a correr à sua maneira? (5)	<input type="radio"/>				
6. Com que frequência sente que não aguenta com as coisas todas que têm para fazer? (6)	<input type="radio"/>				
7. Com que frequência é capaz de controlar as suas	<input type="radio"/>				

irritações? (7)					
8. Com que frequência sente ter tudo sob controle? (8)	<input type="radio"/>				
9. Com que frequência se sente furioso (a) por coisas que ultrapassam o seu controle? (9)	<input type="radio"/>				
10. Com que frequência sente que as dificuldades se estão a acumular tanto que não as consegue ultrapassar? (10)	<input type="radio"/>				
11. Sinto-me emocionalmente vazio com meu trabalho. (21)	<input type="radio"/>				
12. Sinto-me esgotado no final de mais um dia de trabalho. (22)	<input type="radio"/>				
13. Quando me levanto de manhã, sinto-me cansado só de pensar que tenho que encarar mais um dia de trabalho. (23)	<input type="radio"/>				
14. Meu trabalho me exige mais do que posso dar. (24)	<input type="radio"/>				
15. Eu sinto-me saturado com o meu trabalho. (25)	<input type="radio"/>				
16. Acho que estou trabalhando demais no meu	<input type="radio"/>				

Q14 Estado Civil

- Solteiro (a) (1)
 - Casado (a) (2)
 - União de Facto (3)
-

Q15 Função

Q15 Contrato

- Tempo Determinado (1)
 - Indeterminado (2)
 - Sem Contrato (3)
 - Prestação de serviços (4)
 - Permanente (5)
-

Q14 Antiguidade na empresa (em anos)

Quebra de
página

Q17 Gostaríamos de pedir a sua colaboração num próximo (e pequeno) questionário. Para isso pedimos que indique o seu email ou crie um código (nome do meio da sua mãe e data de nascimento do seu pai). Muito obrigada

Fim do bloco: Qualtrics Surveys Question Demo
