



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## **As Tendências da Mobilidade: Uma Análise dos Determinantes da emigração dos Ortoprotésicos**

João Filipe Belo Antero

Mestrado em Gestão de Serviços de Saúde

Orientadora:

Alzira da Conceição Silva Duarte, Assistente, ISCTE Business School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

outubro, 2024

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*



BUSINESS  
SCHOOL

---

## **As Tendências da Mobilidade: Uma Análise dos Determinantes da emigração dos Ortoprotésicos**

João Filipe Belo Antero

Mestrado em Gestão de Serviços de Saúde

Orientadora:

Alzira da Conceição Silva Duarte, Assistente, ISCTE Business School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

outubro, 2024

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

## Agradecimentos

Concluir este projeto representa uma grande conquista da minha vida académica e pessoal. Este trabalho é o culminar de um longo percurso de aprendizagem, desafios e crescimento, onde cada etapa reflete o esforço e dedicação empenhados ao longo deste caminho. A realização desta Dissertação não seria possível sem o apoio e colaboração de diversas pessoas a quem gostaria de expressar o meu profundo agradecimento.

À minha orientadora, Alzira Duarte, que me guiou no decorrer de todo o processo, oferecendo sempre conselhos valiosos e ensinamentos que colmataram no término desta tese. Um sincero e sentido obrigado.

À Maria Antero e João Antero, os meus pais, por todo o apoio incondicional em cada desafio que enfrentei. Desde sempre, estiveram ao meu lado, acreditando nas minhas capacidades e incentivando-me a alcançar este patamar académico.

À Inês Guerra, pelo apoio incansável, pela paciência infinita e por ser a minha fonte de força e motivação. O teu carinho e compreensão foram fundamentais, e sem ti ao meu lado, teria sido muito mais difícil chegar ao fim deste projeto.

Aos meus colegas de mestrado, especialmente ao Rodrigo Pires e à Ana Miranda, por todas as noites mal dormidas a trabalhar na tese, pelas conversas, ideias trocadas e discussões que tanto me ajudaram ao longo destes meses. A vossa companhia foi um grande apoio durante todo este percurso.

Ao meu colega de trabalho, Bernardo Marques, que me ajudou bastante nesta última fase. O teu apoio foi crucial, obrigado.

A todos os meus amigos de Vila Franca de Xira e do Fratel, pelo companheirismo e pelas palavras de incentivo, que me deram forças para continuar e terminar com sucesso este capítulo.

Por fim, mas não menos importante, a todos os meus colegas de profissão que, com a sua generosidade, dedicaram tempo para responder ao questionário da tese, possibilitando que esta tese se concretizasse. Sem a vossa ajuda, este trabalho não teria sido possível.

A todos, o meu mais sincero obrigado.



## Resumo

O presente estudo procura identificar os determinantes de mobilidade dos Ortoprotésicos portugueses, com foco em fatores sociodemográficos e profissionais, satisfação no trabalho, traços de personalidade, orientações de carreira e perfis de carreira, com o objetivo de perceber se estas dimensões têm influência na decisão da emigração.

Com recurso a uma metodologia causal-comparativa, de caráter exploratório e com características correlacionais, aplicaram-se questionários a Ortoprotésicos residentes em Portugal e no estrangeiro. Os instrumentos utilizados foram o *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), o *Big Five Inventory-10* (BFI-10), Orientações de carreira (COI) e o Perfil Individual de Carreira (PC). Participaram neste estudo 63 profissionais Ortoprotésicos.

Os resultados apontam para a adequação do instrumento MSQ, mostrando alta fiabilidade nas dimensões de Satisfação Intrínseca e Extrínseca, enquanto o BFI-10, o COI e o PC apresentaram algumas limitações relativamente à estrutura fatorial e consistência interna, indicando a necessidade de ajustes, de forma a adequar melhor ao contexto cultural, profissional e em análise.

O estudo sugere que a Satisfação de fatores extrínsecos, como o salário e condições de trabalho, o desejo de novos desafios, e perfis que valorizam a autodireção da sua carreira, são fatores relevantes para a emigração, especialmente entre profissionais mais jovens. A análise sugere que práticas de gestão orientadas para a valorização dos profissionais e melhorias nas condições extrínsecas de trabalho em Portugal, podem reduzir a emigração, realçando a necessidade de estratégias de retenção adequadas no setor da Ortoprotesia.

**Palavras-chave:** Ortoprotesia, Gestão de carreira, Traços de personalidade, Orientações de carreira, Satisfação Profissional, Emigração.

## **Abstract**

The present study aims to identify the determinants of mobility among Portuguese Certified Prosthetics Orthotists (CPO), focusing on sociodemographic and professional factors, job satisfaction, personality traits, career orientations, and career profiles, with the goal of understanding whether these dimensions influence the decision to emigrate.

Using a causal-comparative methodology, with exploratory and correlational characteristics, questionnaires were administered to CPO's residing in Portugal and abroad. The instruments used were the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), the Big Five Inventory-10 (BFI-10), the Career Orientations Inventory (COI), and the Career Profile (PC). A total of 63 CPO's participated in this study.

The results indicate the adequacy of the MSQ instrument, showing high reliability in the Intrinsic and Extrinsic Satisfaction dimensions, while the BFI-10, COI, and PC presented some limitations regarding factor structure and internal consistency, suggesting the need for adjustments to better suit the cultural and professional context under analysis.

The study suggests that extrinsic factors such as salary and working conditions, the desire for new challenges, and profiles that value self-directed career management are relevant factors for emigration, particularly among younger professionals. The analysis highlights that management practices aimed at valuing professionals and improving extrinsic working conditions in Portugal could reduce emigration, emphasizing the need for adequate retention strategies in the Orthoprosthesis sector.

**Keywords:** Orthoprosthesis, Career management, Personality traits, Career orientations, Job satisfaction, Emigration.

# Índice

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introdução.....                                                                                                           | 1  |
| 1. Revisão de literatura .....                                                                                            | 5  |
| 1.1 Gestão de Recursos Humanos (GRH).....                                                                                 | 5  |
| 1.1.1 Gestão de Recursos Humanos (GRH) na saúde.....                                                                      | 6  |
| 1.1.2 Gestão de remunerações .....                                                                                        | 7  |
| 1.1.3 Gestão de Carreiras .....                                                                                           | 8  |
| 1.2 Especificidade de Gestão de Talento em Ortoprotesia .....                                                             | 10 |
| 1.3 Fatores Psicossociais na Gestão de Recursos Humanos (GRH).....                                                        | 11 |
| 1.3.1 Características de Personalidade .....                                                                              | 11 |
| 1.3.2 Interesses.....                                                                                                     | 12 |
| 1.4 Fatores de Mobilidade.....                                                                                            | 13 |
| 1.5 Satisfação Profissional e Turnover .....                                                                              | 14 |
| 1.6 Contexto de investigação .....                                                                                        | 15 |
| 2. Metodologia .....                                                                                                      | 18 |
| 2.1 Instrumentos e variáveis .....                                                                                        | 18 |
| 2.1.1 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) .....                                                                    | 19 |
| 2.1.2 Big Five Inventory-10 (BFI-10).....                                                                                 | 19 |
| 2.1.3 Orientações de carreira (COI).....                                                                                  | 20 |
| 2.1.4 Perfil Individual de Carreira (PC).....                                                                             | 20 |
| 2.2 Procedimentos.....                                                                                                    | 20 |
| 2.3 Amostra.....                                                                                                          | 22 |
| 3. Resultados .....                                                                                                       | 25 |
| 3.1 Análise Psicométrica dos instrumentos .....                                                                           | 25 |
| 3.2 Análise descritiva das variáveis .....                                                                                | 28 |
| 3.3 Análise de comparações de médias.....                                                                                 | 30 |
| 3.4 Testagem de Hipóteses .....                                                                                           | 32 |
| 4. Discussão de resultados .....                                                                                          | 40 |
| Conclusão .....                                                                                                           | 44 |
| Referências Bibliográficas .....                                                                                          | 47 |
| Anexos .....                                                                                                              | 51 |
| Anexo A – Questionário “As Tendências da Mobilidade: Uma Análise dos Determinantes da emigração dos Ortoprotésicos” ..... | 51 |
| Anexo B – Análises fatoriais das escalas em estudo.....                                                                   | 58 |
| Anexo C – Correlações entre as variáveis do estudo .....                                                                  | 61 |

## Índice de Tabelas

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1 - Variáveis de caracterização sociodemográfica e profissional.....        | 18 |
| Tabela 2 - Caracterização da Amostra (N=63).....                                   | 23 |
| Tabela 3 - Consistência interna das variáveis .....                                | 27 |
| Tabela 4 - Estatística Descritiva das variáveis .....                              | 29 |
| Tabela 5 - T test: comparação de médias das variáveis .....                        | 31 |
| Tabela 6 - Correlação Pearson entre variáveis .....                                | 33 |
| Tabela 7 - Regressão Linear Múltipla: Variável Dependente = "Está emigrado?" ..... | 37 |

## **Lista de acrónimos**

GRH – Gestão de Recursos Humanos

ISPO - Sociedade Internacional de Próteses e Ortóteses

FFM - *Five-Factor Model*

BFI-10 - *Big Five Inventory* – 10

BFI-44 - *Big Five Inventory* – 44

COI - Inventário de Orientações de Carreira

MSQ - *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

PC – Perfil Individual de carreira

IBM SPSS - *Statistical Package for Social Sciences*

ECTS - Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos

AFE - Análise Fatorial Exploratória

ACP - Análise de Componentes Principais

KMO - Kaiser-Meyer-Olkin

DP – Desvio Padrão



## Introdução

Atingir a assistência adequada à saúde para toda a população requer uma força de trabalho bem treinada, não apenas para impulsionar o sistema de saúde, mas também para responder às necessidades de todos os utentes. Aproximadamente 15% da população mundial, enfrenta algum tipo de deficiência e necessita de serviços de reabilitação (Mduzana, L. *et al.*, 2020). Recentemente, estimou-se que existem cerca de 100 milhões de pessoas atualmente com necessidade de produtos ortoprotésicos, onde apenas 1 em cada 10 pessoas tem acesso a tais serviços, devido a escassez de pessoal, unidades de serviço e infraestruturas de reabilitação em saúde (WHO, 2005; Metcalf, D. *et al.*, 2023). O substancial crescimento demográfico da população idosa, juntamente com o aumento da incidência e prevalência de condições crónicas, nomeadamente diabetes, converge para um aumento expressivo na procura por serviços de reabilitação. Projeções indicam que até ao ano de 2045, a expectativa é que aproximadamente 700 milhões de indivíduos venham a enfrentar amputações, sendo esta uma consequência direta dessas condições (Metcalf, D. *et al.*, 2023).

Mais de 75% dos países em desenvolvimento carecem de programas de formação na área da Ortoprotesia, resultando numa cobertura deficiente desses serviços. A implementação urgente de medidas é imperativa para aumentar significativamente o número de profissionais habilitados, a fim de garantir o acesso, independentemente da sua condição socioeconómica e local de residência (WHO, 2005). É crucial descentralizar estes serviços e compreender as razões desta centralização, assegurando assim acessibilidade universal. Um passo relevante consiste no reconhecimento urgente da necessidade de planeamento dos recursos humanos, focando na seleção e retenção de profissionais Ortoprotésicos (WHO, 2005; Mduzana, L. *et al.*, 2020).

A integração da pesquisa na cultura dos profissionais médicos tem sofrido uma evolução significativa ao longo das últimas duas décadas, impulsionada por mudanças nas prioridades de saúde, demandas de *stakeholders* e crescente necessidade de prestação de contas. A transição do locus educacional para o ambiente universitário, embora mais tardio na área da Ortoprotesia, resultou numa cultura de pesquisa menos consolidada nesse domínio específico. Devido à escassez de profissionais qualificados nesse campo, observa-se que a maioria dos estudos é liderada por indivíduos vindos de outras disciplinas. Nesse contexto, a análise retrospectiva revela que apenas 12-34% dos autores principais possuem qualificações específicas em próteses e ortóteses (Ramstrand, N. & Brodtkorb, H., 2008). Essa constatação salienta a presença significativa de jovens qualificados, traduzindo a natureza recentemente certificada desta área.

Abordando dados estatísticos de Portugal e utilizando como métrica a percentagem de emigrantes por mil habitantes, em 2002, esse indicador situava-se em 2.63, refletindo uma presença moderada de cidadãos portugueses no estrangeiro. No entanto, realizando uma análise comparativa com o ano de 2022, verificou-se uma substancial evolução, atingindo a marca de 6.87 emigrantes por mil habitantes. Seguindo essa ordem de ideias, relativamente à quantidade de pessoas que saíram do país para viver no estrangeiro mais de um ano, verifica-se que houve um aumento de 2001 pessoas emigrantes na faixa etária dos 20-24 e 1391 na faixa etária 25-29, quando comparados os anos de 2008 e 2022. Outro indicador que pode ser pertinente para o estudo é a comparação entre o género dos emigrantes, onde se constata que os homens têm mais chances de abandonar o país, sendo que em 2022, 19995 homens abandonaram o país em comparação com as 10959 mulheres. O mesmo já se verificava em 2002 onde emigraram 7050 homens e 1763 mulheres. Um indicador também relevante para o estudo foca na percentagem de emigrantes com a escolaridade completa, focando no ensino superior. Em 2014, a percentagem de emigrantes com ensino superior situava-se nos 29%, mostrando uma presença considerável de profissionais qualificados no fluxo migratório português. Em 2021, repara-se numa substancial evolução para 47.6%. Posto isto, conclui-se que este fenómeno merece uma investigação aprofundada para compreender os fatores motivadores desta tendência (PORDATA, 2023).

Face ao exposto, constata-se que a mobilidade de recém-licenciados e profissionais Ortoprotésicos é um tema pertinente e essencial na gestão de recursos humanos (GRH), uma vez que a retenção de talento aponta para o desenvolvimento e sucesso das organizações e qualidade dos serviços prestados.

Em Portugal, a questão da emigração dos Ortoprotésicos ainda não recebeu uma atenção significativa. Apesar destes profissionais trabalharem diretamente com médicos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais e outros profissionais de saúde, é uma área ainda pouco desenvolvida, e daí este fenómeno não ser investigado, nem compreendido no que toca à identificação dos diversos fatores, que exercem influência sobre ele. Nesse contexto, este estudo tem como objetivo principal contribuir para uma compreensão da emigração dos Ortoprotésicos portugueses, explorando e analisando os fatores determinantes que resultam neste fenómeno. Além do objetivo principal desta pesquisa, foi estabelecido outro objetivo com o propósito de enriquecer a investigação. Esse segundo objetivo procura compreender se os valores individuais exercem alguma influência na mobilidade.

Posto isto, o projeto de investigação dispõe dos seguintes objetivos:

- I. Identificar e descrever os determinantes da emigração dos Ortoprotésicos;

- II. Analisar a relação entre as variáveis a serem definidas, com os fatores de mobilidade;
- III. Identificar e caracterizar perfis individuais dos Ortoprotésicos;
- IV. Analisar a relação entre os perfis individuais e a emigração.

Assim, este estudo procura compreender os determinantes que motivam a emigração, como fatores económicos, evolução da área, satisfação laboral, valores individuais, características sociodemográficas e profissionais, entre outros, com o objetivo de aprimorar as abordagens de recrutamento e retenção de talento nas organizações em Portugal, resultando em melhores práticas de GRH na área da Ortoprotesia.

A presente investigação surgiu no âmbito da Dissertação do mestrado em Gestão de Serviços de Saúde. Este projeto representa o resultado de uma investigação que atribui à emigração dos Ortoprotésicos portugueses a centralidade da análise, considerando o contexto circundante como complemento à sua compreensão. Uma das questões fundamentais é a seguinte:

1. Quais os determinantes que levam os Ortoprotésicos portugueses a emigrar?

A escolha entre emigrar e permanecer num determinado local, frequentemente, é moldada por valores individuais, que desempenham um papel crucial nesse processo de decisão. Os valores, que incluem, prioridades, crenças, aspirações pessoais, presenças de familiares e amigos, conflitos familiares, entre outros, têm o potencial de influenciar profundamente a tomada de decisão em relação à emigração. Como por exemplo, a procura por oportunidades profissionais, a afinidade com valores culturais específicos, a procura por estabilidade familiar, ou a aspiração por um ambiente mais alinhado com princípios individuais, são fatores que podem ser determinantes na escolha entre ficar ou emigrar. Conclui-se, portanto, que para realizar uma análise sobre as tendências migratórias, é necessário compreender se essa dimensão subjetiva de valores individuais funciona como impulsionadora central desse processo (Haug, S., 2008). Surge então outra questão fundamental:

2. Será que as características e valores individuais exercem uma influência na dinâmica da mobilidade?

Para abordar a questão da influência das características e valores individuais na dinâmica da mobilidade dos Ortoprotésicos portugueses, é imprescindível considerar que estes elementos desempenham um papel significativo nas decisões de emigração. Assim, a análise dessas características e valores individuais não só ilumina as motivações que levam à emigração, como também ajuda a identificar os fatores determinantes que possam ter parte nessa decisão.

Estruturalmente, a presente tese está dividida em quatro partes: a primeira é dedicada à revisão de literatura, que fornece o enquadramento teórico sobre temas como GRH, Gestão de

Carreiras, Fatores Psicossociais, Fatores de Mobilidade, Satisfação Profissional e Turnover; a segunda parte é dedicada à metodologia, onde se definem os instrumentos e variáveis em estudo, os procedimentos de recolha de dados e análise dos mesmos, e a amostra em análise; a terceira parte composta pela apresentação dos resultados; a quarta parte, é, por fim, dedicada à discussão dos resultados obtidos no capítulo anterior. As referências bibliográficas e os anexos são apresentados no fim do estudo.

# **1. Revisão de literatura**

## **1.1 Gestão de Recursos Humanos (GRH)**

A forma como lidamos com a GRH mudou ao longo do último século. No início do século XX, as relações de trabalho e os movimentos sindicais tiveram um grande impacto, moldando o que pesquisamos sobre GRH, como chamamos a atividade e as práticas de gestão em si. Nos Estados Unidos, as mudanças na GRH começaram no início do século XX, enquanto em Portugal, isso só aconteceu cerca de 50 anos depois. No entanto, ao longo do tempo, essa diferença tem diminuído, graças aos avanços dos sistemas de informação e tecnologia. Isso significa que a evolução na área é global, embora ainda haja discrepâncias devido a fatores locais, como produtividade e competitividade (Neves, J. & Gonçalves, S., 2015).

A GRH é simultaneamente um conjunto de conhecimentos e uma atividade, ambos interligados. Frequentemente, está redesenhada para se adequar melhor à integração da estratégia organizacional, tendo como objetivo alcançar resultados, tendo impacto nos comportamentos e atitudes das pessoas (Neves, J. & Gonçalves, S., 2015).

De acordo com Frederico, M. & Leitão, A. (1999), os recursos humanos são definidos como as pessoas que integram a empresa, permanecem nela e contribuem para o seu desenvolvimento, independentemente do seu nível hierárquico ou das funções que desempenham. A complexidade dos recursos humanos exige uma atenção especial dos gestores, sendo esta gestão considerada uma das mais desafiadoras e sujeita a constantes mudanças (Chiavenato, I., 2004).

Relativamente às práticas em GRH, estas podem abranger diversas áreas, como recrutamento e seleção, formação e desenvolvimento, remuneração e recompensas, relações sociais, segurança e higiene, análise e descrição de funções, avaliação de desempenho, comunicação e integração, gestão de carreiras, planeamento de efetivos, gestão administrativa e jurídica, entre outras (Neves, J. & Gonçalves, S., 2015). Este conjunto de práticas pode ser dividido em duas categorias: controle, tem como objetivo orientar e regular o comportamento dos colaboradores e compromisso, de forma a cultivar uma conexão e identificação emocional dos colaboradores com a organização (Whitener, M., 2011). Ambas têm como propósito, melhorar a eficiência e eficácia, de forma a alcançar os objetivos da organização (Whitener, M., 2011).

A abordagem de controle tem como meta principal melhorar a eficiência e depende de regras rígidas e recompensas, sendo os resultados a base de avaliação. Por outro lado, a abordagem centrada no compromisso tem como objetivo aumentar a eficácia, concentrando-se

nas condições de trabalho dos colaboradores, de modo a criar uma identificação deles com os objetivos da organização. Isso incentiva os colaboradores a se esforçarem ao máximo para alcançar esses objetivos (Whitener, M., 2011).

A GRH é uma componente essencial nas organizações, desafiando os gestores a equilibrar a abordagem entre tratar as pessoas como indivíduos únicos e reconhecê-los como recursos valiosos. O dilema na área de recursos humanos reside na decisão de abordar as pessoas considerando as suas características pessoais, como personalidade, motivação e valores, ou tratá-las estritamente como recursos, focando em habilidades, capacidades e conhecimento (Chiavenato, I., 2004).

Com o contínuo crescimento da economia, ciência e tecnologia, a sobrevivência e desenvolvimento das empresas dependem fortemente dos recursos humanos. Os recursos humanos tornaram-se gradualmente um dos recursos mais competitivos e criativos, podendo fornecer benefícios competitivos às empresas, mas também influenciar os seus planos de crescimento, ao contrário de certos recursos materiais. Como resultado disso, as organizações atribuem grande importância à GRH, uma vez que esta é equivalente à gestão de produção, operações e finanças na administração da empresa (Yang & Tang, 2023).

### **1.1.1 Gestão de Recursos Humanos (GRH) na saúde**

A disponibilização de serviços de saúde depende da capacidade das organizações de saúde, de formar, desenvolver, implementar, gerir e envolver o seu talento. Para os gestores de saúde, existem alguns desafios, no que toca em obter uma equipa qualificada para fornecer serviços de alta qualidade e de maneira eficiente. Esses continuam a ser os desafios cruciais na gestão de saúde, uma vez que se prevê uma escassez significativa de pessoal, consequente da crescente demanda por serviços. Neste contexto, os gestores de saúde enfrentam desafios específicos não apenas na contratação, mas também na melhoria das condições de trabalho, de modo a reduzir o absentismo e melhorar a retenção de talento. Existe, portanto, um desafio de reduzir custos desnecessários, sem perder a qualidade prestada de serviços ao utente, sendo esta uma dificuldade sentida com o passar dos anos (Walshe, K. & Smith, J., 2006).

Existem estudos que apoiam a afirmação que a GRH contribui significativamente para o aprimoramento do desempenho organizacional (Walshe, K. & Smith, J., 2006). No Reino Unido, foi relatada uma relação entre a GRH e a mortalidade de pacientes (West, M. *et al.* 2002), e no setor de saúde dos EUA, pesquisas mostraram que hospitais capazes de atrair e reter bons profissionais de saúde, apresentam taxas de mortalidade mais baixas (Aiken, L. *et al.* 1994).

Neste contexto, torna-se evidente que práticas eficazes de GRH, nomeadamente a gestão de remunerações e a gestão de carreiras, desempenham um papel determinante nas organizações de saúde, na capacidade de atrair, motivar e reter profissionais qualificados.

### **1.1.2 Gestão de remunerações**

A gestão das remunerações é crucial nas políticas de recursos humanos devido à dificuldade de alterar decisões já tomadas, que têm efeitos duradouros e muitas vezes não visíveis. Quatro dos principais aspetos que influenciam esta política e a sua revisão são: 1) Contingências financeiras que limitam as estruturas e pacotes remunerativos; 2) O enquadramento legal dos valores a pagar; 3) Equidade interna entre trabalhadores; 4) Competitividade do mercado de trabalho e estratégias da empresa (Duarte, H., 2015).

As estruturas remunerativas incluem leques salariais e progressões entre esses leques. As políticas remunerativas das empresas abrangem essas estruturas, o nível de pagamento, os vários tipos de remunerações (desempenho, competências, antiguidade, funções, fases de carreira) e as regras de atribuição. As diferentes características influenciam a motivação e o comportamento dos trabalhadores (Duarte, H., 2015).

Neste sentido, definiram-se componentes da remuneração, que se dividem em três categorias: remuneração fixa, remuneração variável e benefícios. A remuneração fixa inclui todas as componentes monetárias regulares e de valor constante, podendo ser definidas em contrato individual, por instrumentos de regulamentação coletiva ou por disposições internas das organizações (vencimento base, subsídios de férias e Natal etc.). Geralmente, estas remunerações estão ligadas à política de carreiras, ou simplesmente resultar da competitividade no mercado de trabalho, de forma a prevenir a rotatividade. Já a remuneração variável, inclui todas as componentes monetárias regulares associadas a diferentes períodos de atribuição, podendo ser de curto ou longo prazo, com base em variáveis individuais ou coletivas. É um tipo de remuneração que não se foca nos contributos ou progressões de carreira, mas sim nos resultados e formas de desempenho. Por fim, os benefícios são formas de remuneração não monetária atribuídas regularmente, que, embora não envolvam pagamento em dinheiro, é necessário calcular o seu valor monetário equivalente para efeitos de contratação e diagnóstico de remunerações (Duarte, H., 2015).

Como já referido um dos aspetos que influencia a política dos recursos humanos sobre as estruturas remunerativas, é a equidade interna, que de uma forma genérica, propõe que quando os indivíduos percecionam que para um mesmo trabalho existem recompensas distintas entre si face a outros trabalhadores, pode levar a perdas de motivação e descontentamento, adotando

comportamentos como modificar o seu desempenho, solicitar melhor tratamento e alterar a sua situação profissional. Outro aspeto influenciador é a equidade externa, onde os trabalhadores comparam não só os salários dentro da própria empresa, mas também as oportunidades de remuneração noutras empresas, para funções semelhantes. Assim, as empresas definem as suas políticas de remuneração de forma competitiva para aumentar a sua capacidade de atração e retenção de trabalhadores (Duarte, H., 2015).

Relativamente ao impacto que estes sistemas remunerativos têm sobre os indivíduos e as organizações, Lawler III, E. (1990) refere que o nível de compensação percebido pelos trabalhadores afeta a atração e retenção de talentos, onde organizações com salários elevados têm menores taxas de *turnover* e atraem mais candidatos. Reparou também que o sistema de recompensas e práticas salariais pode influenciar a motivação e o desempenho organizacional, uma vez que ajuda os indivíduos a colocar ênfase no seu desempenho e promove o espírito intraempresarial, e uma cultura orientada para o desempenho (Caetano, A. & Vala, J., 2000).

Na área da saúde, a remuneração dos profissionais de saúde continua a ser determinada pelo posto de trabalho, o que gera disparidades salariais entre diferentes grupos sem considerar o desempenho individual (Silva, M., 2008).

### **1.1.3 Gestão de Carreiras**

O conceito de carreira tem passado por transformações ao longo do tempo, adaptando-se às mudanças no ambiente de trabalho. Na década de 1970, Hall propôs quatro interpretações fundamentais desse conceito com base numa análise extensiva da literatura. Destacou então que a carreira pode ser compreendida por: 1) desenvolvimento profissional; 2) ocupação profissional; 3) sucessão de empregos ou funções ao longo da vida; 4) série de experiências profissionais ao longo da vida (Correia, A. & Passos, A., 2015).

Apesar da falta de consenso sobre o conceito de carreira, Arthur & Lawrence (1984) chegaram à conclusão que, apesar das várias definições existem algumas componentes que estão sempre presentes, sendo elas, o trabalho, sentido da vida, avaliação social e questões temporais. Concluiu-se que o trabalho e o sentido de vida estão fortemente relacionados com questões de identidade (eu sou o que faço) e de vocação (o trabalho é a minha vida), dependendo de fatores como condições económicas e valores familiares (Caetano, A. & Vala, J., 2000).

Tradicionalmente, as carreiras eram vistas como estáveis e consistentes, associadas a um modelo hierárquico estruturado, onde o progresso seguia uma direção linear e unidimensional na constante procura por promoções (Correia, A. & Passos, A., 2015). Historicamente, os sistemas de carreiras evoluíram desta estrutura hierárquica, para uma abordagem horizontal

(focada em movimentos funcionais) e, atualmente, para um modelo centrado no indivíduo, onde as preferências e experiências profissionais de cada colaborador são valorizadas. Diante essas transformações nas organizações, que incluem aspetos como a lealdade à organização, a empregabilidade, a segurança no trabalho, a responsabilidade pela carreira e o compromisso do colaborador com a organização, surgiu uma necessidade de criar tipologias de carreira, que se adaptassem ao ambiente de trabalho atual, caracterizado pelo dinamismo, complexidade e incerteza (Callanan, G. *et al*, 2010; Correia, A. & Passos, A., 2015).

Posto isto, duas das tipologias mais mencionadas, de carácter contemporâneo, são a Carreira Sem Fronteiras e a Carreira Proteana. O conceito de Carreira Sem Fronteiras refere-se a um tipo de percurso profissional que não está vinculado a uma organização específica, caracterizado por movimentos verticais limitados, o que implica uma progressão menos linear e estável. Já a Carreira Proteana, é uma abordagem extrema da Carreira Sem Fronteiras conceituada por Douglas Hall em 1976, e mais tarde desenvolvida por Baruch em 2004. Neste modelo, o indivíduo, não a organização, assume o controle da carreira, valorizando a liberdade e o crescimento pessoal. O sucesso é avaliado subjetivamente, considerando critérios psicológicos, invés de objetivos como posição e salário. Reflete uma ideologia proativa e autodirecionada na gestão da carreira, destacando a importância dos valores pessoais (Correia A. & Passos, A., 2015).

Esta alteração da natureza das carreiras trouxe novas formas de encarar o sucesso das mesmas, que é definido como resultados materiais e psicológicos positivos, através do trabalho, incluindo componentes objetivos e subjetivos. Tradicionalmente, o sucesso na carreira é visto em termos de objetivos, como compensação total, número de promoções e outras realizações tangíveis, enquanto uma Carreira Sem Fronteiras enfatiza a importância de entender o sucesso através de critérios psicológicos e de forma subjetiva, como o crescimento e realização pessoal, a aprendizagem contínua e equilíbrio entre carreira e vida pessoal (Callanan, G. *et al*, 2010; Correia A. & Passos, A., 2015).

Para entender os critérios de sucesso de uma carreira, é necessário também perceber as diferentes fases de desenvolvimento da carreira, que segundo Callanan, G. *et al*. (2010), entende-se por quatro diferentes fases. A primeira decorre tipicamente entre os 18 e 25 anos, e é denominada por Escolha ocupacional e organizacional, onde o indivíduo começa a desenvolver a sua autoimagem ocupacional. A segunda e terceira fase entendem-se por Carreira Inicial (25-40 anos) e Meio da Carreira (40-55 anos), consecutivamente, onde o indivíduo começa por aprender como funcionam as normas organizacionais, aprende também a aumentar a sua competência e começa à procura de objetivos de carreiras. Posteriormente, começa a

reavaliar a sua carreira inicial e reafirma ou modifica os seus objetivos de carreira. Por fim, a quarta fase, Fim de Carreira, que compreende uma faixa etária acima de 55 anos, tem como principal tarefa a manutenção da autoestima (Callanan, G. *et al.*, 2010).

Relativamente ao setor da saúde, este é um dos setores que mais emprega e dado o envelhecimento da população, prevê-se que o setor continue a gerar exponencialmente novos empregos. Quando se fala de profissionais de saúde, pensa-se imediatamente em médicos e enfermeiros, porém a indústria inclui também dentistas, optometristas, psicólogos, quiropráticos, ortoprotésicos, administradores e profissionais de saúde aliados (Niles, J., 2020).

Os cuidados de saúde podem ocorrer em diversos contextos. No contexto dos profissionais de saúde nos hospitais, é evidente que muitos possuem carreiras múltiplas. Por exemplo, um professor da Faculdade de Medicina pode acumular funções como médico, chefe de departamento, diretor médico ou gestor hospitalar (Țăpligă, T. *et al.*, 2013). De um modo geral, os profissionais de saúde podem trabalhar em organizações com e sem fins lucrativos, por isso é importante que as organizações estejam preparadas para responder a esta nova forma de desenvolvimento profissional, para que esses profissionais de saúde tenham as condições necessárias para acompanhar a evolução do conceito de carreira (Duarte, M., 2006; Niles, J., 2020).

No entanto, a gestão de carreira na saúde enfrenta desafios significativos. A carga de múltiplas funções, pode comprometer o desempenho devido à falta de tempo e à diversidade de responsabilidades, resultando numa gestão ineficaz dos cuidados de saúde (Țăpligă, T. *et al.*, 2013). Atualmente, devido à ausência de estratégias eficazes, a gestão de carreiras dos profissionais de saúde não consegue ajustar perfeitamente as características vocacionais dos colaboradores às funções desempenhadas, comprometendo a satisfação e sucesso profissional (Țăpligă, T. *et al.*, 2013).

## **1.2 Especificidade de Gestão de Talento em Ortoprotesia**

Na área da ortoprotesia, tal como em todas as áreas, a GRH desempenha um papel fundamental na garantia da qualidade e eficiência dos serviços prestados. Uma gestão eficaz de recursos humanos nesse contexto, inclui a seleção criteriosa de profissionais qualificados, bem como o desenvolvimento contínuo dos seus *skills* e conhecimentos. Além disso, a interdisciplinaridade é essencial, exigindo uma abordagem colaborativa entre médicos, fisioterapeutas e outros profissionais de saúde. A promoção de um ambiente de trabalho saudável e motivador é igualmente vital para garantir a satisfação e o comprometimento da equipa, refletindo-se

positivamente na qualidade do serviço prestado e, por conseguinte, no bem-estar e funcionalidade dos pacientes atendidos (Mduzana, L. *et al.*, 2020).

As evidências atuais da Sociedade Internacional de Próteses e Ortóteses (ISPO) mostram que o número de profissionais Ortoprotésicos e técnicos qualificados, não atinge o número mínimo de profissionais necessários para prestar o serviço atual necessitado. Há então uma necessidade urgente de reconhecer a importância de Ortoprotésicos, uma vez que desempenham um papel crucial na reabilitação de pessoas com défices motores. O primeiro passo é o reconhecimento da necessidade emergente de planeamento de mão de obra, que se deve concentrar na contratação e retenção de prestadores de serviços adequados necessários para cobrir todos os níveis de cuidados de saúde (Mduzana, L. *et al.*, 2020).

No que toca à questão da mobilidade de pessoal na área da Ortoprotesia em Portugal, esta dimensão permanece como um obstáculo para os gestores de saúde e suas organizações, assim como para os investigadores.

O estudo de Mduzana, L. *et al.* (2020), mostrou tendências desiguais na distribuição espacial de profissionais Ortoprotésicos entre países, evidenciando que o progresso de transformação e desenvolvimento da melhoria de serviços de reabilitação do país, eram fatores influenciadores dessa dispersão espacial. A maioria dos recursos humanos está concentrada em áreas urbanas de países desenvolvidos, enquanto que a demanda em contextos rurais de países, tanto desenvolvidos como em desenvolvimento, permanece elevada e não atendida.

### **1.3 Fatores Psicossociais na Gestão de Recursos Humanos (GRH)**

#### **1.3.1 Características de Personalidade**

As teorias de escolha de carreira investigam os fatores que impactam as decisões individuais no âmbito profissional. Estas teorias conceptualizam a escolha de carreira como um processo em que o indivíduo procura maximizar a correspondência entre as suas competências, características pessoais e motivações, e a sua ocupação profissional (Caetano, A. & Vala, J., 2000).

Quando lidamos com questões relacionadas a diferenças individuais, é útil considerar se estamos a discutir acerca de diferenças de personalidade. Uma das estruturas de traços de personalidade mais citadas é fornecida pelo *Five-Factor Model* (FFM), também conhecido internacionalmente como *Big Five*, que descreve as dimensões humanas de uma maneira consistente e replicável. Estas dimensões podem ser definidas como (Dametto, M., 2021; Tyson, S. & York, A., 2000):

1. Extroversão: pessoas que são geralmente assertivas, ativas, sociáveis, energéticas, faladoras e entusiastas;
2. Conscienciosidade: refere-se à organização, cuidado, persistência, competência, autodisciplina e responsabilidade;
3. Amabilidade: descreve a qualidade das relações interpessoais e abrange a tendência das pessoas para serem gentis, generosas, confiáveis, carismáticas e afetuosas;
4. Abertura: pessoas que são curiosas, imaginativas, perspicazes, originais, que têm interesses amplos e estão dispostas a assumir riscos;
5. Neuroticismo: fator mais associado às características emocionais das pessoas, que está relacionado a emoções negativas crônicas e ansiedades.

De forma a estudar estas dimensões, criou-se o BFI-10, ou "*Big Five Inventory - 10*", que é uma versão reduzida FFM ou *Big Five*, que avalia as dimensões acima referidas. Este instrumento foi desenvolvido para ser uma ferramenta rápida e prática, sendo composto por apenas 10 itens, dois para cada traço, permitindo uma avaliação eficiente e com validade científica (Rammstedt, B. & John, P., 2007).

### **1.3.2 Interesses**

Os interesses constituem uma outra categoria importante sobre as características de personalidade. Estes são atividades e/ou temas pelos quais uma pessoa sente atração, resultando, em parte, da personalidade e dos próprios valores, mas também influenciados por experiências de sucesso e fracasso (Schein, E., 1990).

Aliado aos interesses, surge o conceito de *career anchors* ou orientações de carreira, que surgiram para capturar alguns dos componentes essenciais, na maneira como os indivíduos definem as suas carreiras, em relação ao seu trabalho. A âncora/orientação de carreira de uma pessoa é o conceito em evolução do que ela é boa, das suas necessidades e motivações, e dos valores que conduzem as suas escolhas relacionadas ao trabalho. Este conceito foi inicialmente explorado por Schein na década de 1960 e, ao longo dos anos, este desenvolveu uma classificação composta por oito orientações que direcionam as carreiras dos indivíduos. Essa classificação resultou, posteriormente, no Inventário de Orientações de Carreira (COI) (Schein, E., 1990):

1. Autonomia/Independência: necessidade de trabalhar em ambientes onde não se sintam limitadas pelas regras, normas e procedimentos dos outros;
2. Segurança/Estabilidade: necessidade de trabalhar num ambiente que proporcione, tanto segurança financeira, como emprego a longo prazo;

3. Competência Técnica-Funcional: necessidade de desenvolver os seus talentos e habilidades a um nível muito elevado de competências;
4. Competência de Gestão Geral: desejo de supervisionar e integrar os esforços dos outros e tomar decisões importantes para as suas organizações. A progressão na carreira, o rendimento e o poder são referências comuns de sucesso na carreira;
5. Criatividade Empreendedora: desejo de criar algo próprio, como um novo negócio, produto ou serviço;
6. Serviço ou Dedicção a uma causa: necessidade de contribuir para os outros e para a sociedade através do seu trabalho;
7. Desafio Puro: desejo de enfrentar e superar obstáculos difíceis ou resolver problemas bastante desafiantes;
8. Estilo de Vida: necessidade de integrar o trabalho com vários outros aspetos das suas vidas pessoais e familiares.

Posto isto, as pessoas são movidas por diferentes motivações nas suas carreiras, conforme identificado por Schein nas suas oito orientações de carreira. O reconhecimento dessas motivações é crucial para gestores de Recursos Humanos, que procuram melhorar a compatibilidade entre a pessoa e o trabalho, criando ambientes mais satisfatórios e produtivos, especialmente num contexto de carreiras flexíveis e contemporâneas.

#### **1.4 Fatores de Mobilidade**

A decisão de migrar é influenciada por fatores económicos (procura de melhores condições de vida, oportunidades profissionais, entre outros), e fatores não económicos, como redes sociais, diferenças culturais e a perceção individual dos custos e benefícios potenciais da migração, que também desempenham um papel crucial nessa decisão de mobilidade (Gonçalves, A., Dias, S., 2007; Fouarge, D. *et al.*, 2019). As preferências e disposições psicológicas dos indivíduos, bem como traços de personalidade, são também importantes fatores aquando essa decisão (Fouarge, D. *et al.*, 2019).

A personalidade pode ser integrada ao mecanismo de decisão individual através de restrições, preferências e expectativas. Os indivíduos diferem nas suas características de personalidade, o que pode levar a diferentes restrições. Preferências e expectativas são dois canais pelos quais as características de personalidade podem afetar esta decisão (Fouarge, D. *et al.*, 2019).

Como já foi mencionado, certas características de personalidade podem influenciar a decisão de migrar. A Extroversão, por exemplo, é um traço onde os indivíduos são

caracterizados por serem comunicativos, sociáveis, aventureiros e otimistas, o que se traduz numa maior probabilidade de migrarem e construírem uma nova rede de contactos em diferentes locais. Outro traço de personalidade que tem um impacto significativo na decisão de mudar é a Conscienciosidade, caracterizada por responsabilidade, sistematização e convencionalidade. Indivíduos conscienciosos demonstram uma maior responsabilidade para com a família e a cultura em que estão inseridos, o que gera uma associação negativa entre estes indivíduos e a vontade de migrar, uma vez que esta ação gera incerteza. A disposição para migrar está também associada a indivíduos que possuem características como o desejo de novas experiências, pois há uma curiosidade intrínseca e uma predisposição para explorar novos ambientes e culturas diferentes das habituais (Fouarge, D. *et al.*, 2019).

No contexto da saúde, o estudo de Ribeiro, S. *et al.* (2014) analisou os movimentos migratórios dos profissionais de saúde e os fatores que influenciam a sua decisão de emigrar ou permanecer no país. Foram identificados vários fatores que incentivam a emigração destes profissionais, entre os quais se destacam a sobreprodução de profissionais em relação às vagas disponíveis no setor público e privado, os baixos salários, a carga excessiva de trabalho, a insatisfação com as condições laborais e as oportunidades atrativas no estrangeiro. Por outro lado, também foram identificados fatores que contribuem para a retenção dos profissionais de saúde, tais como a expectativa de expansão dos serviços de prestação de cuidados de saúde devido ao envelhecimento da população, o reconhecimento crescente dos profissionais de saúde, o aumento da procura por cuidados de saúde privados e razões familiares. Neste seguimento, Mudzonga, M. (2021) investigou a gestão de migração e prestação de cuidados de saúde no setor público do Zimbabué, evidenciando que as razões de migração dos profissionais de saúde passavam por falta de remuneração adequada como principal razão, seguida de condições de trabalho insatisfatórias, procura por avanço tecnológico e educacional e desejo por um novo ambiente.

### **1.5 Satisfação Profissional e *Turnover***

A satisfação Profissional é um conceito que se constrói num contexto específico, mas, apesar dessa variabilidade, existe um consenso sobre a sua definição. Segundo Spector, P. (1997), refere-se ao que as pessoas sentem em relação ao seu trabalho e às suas diferentes dimensões, sendo uma atitude geral que envolve uma avaliação tanto cognitiva como afetiva. Ou seja, reflete o quanto as pessoas gostam do seu trabalho. Algumas veem-no como uma parte central das suas vidas, enquanto outras trabalham apenas por necessidade (Ahmadi, K. & Alireza, K., 2007). Existem vários fatores que influenciam a satisfação no trabalho. Os principais podem

ser resumidos ao considerar as dimensões da satisfação profissional. Estes incluem a remuneração, o próprio trabalho, as oportunidades de promoção, a supervisão, o grupo de trabalho e as condições de trabalho (Luthans, F., 1985).

Por outro lado, a satisfação no trabalho é um dos principais preditores de *turnover*, refletindo o apego afetivo do funcionário para com a organização, e o quão realizado este está com o seu emprego. Estudos recentes destacam que a satisfação no trabalho é amplamente pesquisada na psicologia organizacional devido à sua subjetividade e ao impacto significativo nas organizações, como o *turnover* e o absentismo. Enquanto a insatisfação pode ser transitória, níveis elevados podem prejudicar a relação com a empresa, levando à decisão de sair (Hofaidhllaoui, M. & Chhinzer, N., 2014). Adicionalmente, Santos, O. *et al.* (2007) constataram que a insatisfação dos profissionais de saúde está relacionada com o local de trabalho e as condições oferecidas para o exercício profissional, mais do que com a própria profissão. Essa insatisfação pode implicar consequências, como a deterioração da relação na equipa, aumento de custos, menor disponibilidade para o serviço, *stress* e maior vontade de abandonar a profissão, ou *turnover*.

As pesquisas sobre o comportamento e atitudes das pessoas nas organizações têm se concentrado em dois aspetos principais: a rotatividade dos funcionários (*turnover*) e a ausência no trabalho (absentismo). O absentismo, pode ser voluntário (decisão do trabalhador) ou involuntária (por doença ou acidente). A satisfação no trabalho está mais relacionada ao absentismo voluntário do que ao total de dias de ausência, que pode ser afetado por vários fatores não ligados à satisfação (Bilhim, F., 2013).

É também importante compreender as expectativas individuais dos trabalhadores, de forma a prever os seus comportamentos e atitudes. Essa percepção pode influenciar a satisfação e a decisão do trabalhador de se envolver na vida organizacional ou optar pelo afastamento. As decisões de compromisso ou afastamento são indicadores do equilíbrio entre as recompensas recebidas e as expectativas. Quando as expectativas individuais são conhecidas e alinhadas com as recompensas esperadas, os trabalhadores tendem a ficar mais satisfeitos e são menos propensos a abandonar a organização. Por outro lado, a falta de conhecimento das expectativas resulta numa diminuição da satisfação e aumento da intenção de saída (Bilhim, F., 2013).

## **1.6 Contexto de investigação**

Este capítulo apresenta a estratégia de investigação adotada para analisar a mobilidade dos profissionais Ortoprotésicos e os fatores que a influenciam. São definidas as questões centrais e as hipóteses do estudo, que estruturam a análise e orientam o processo de investigação.

Como referido, este capítulo tem como objetivo apresentar o contexto de investigação desenvolvido para analisar os determinantes da emigração dos profissionais Ortoprotésicos e a influência das características e valores individuais na sua mobilidade. Tendo este cenário como contexto para a presente investigação, surgiram duas questões que guiaram o desenvolvimento do estudo:

- Quais os determinantes que levam os Ortoprotésicos a emigrar?
- Será que as características e valores individuais exercem uma influência na dinâmica da mobilidade?

Após exposição teórica, percebe-se que a mobilidade destes profissionais é um tema pertinente e essencial na gestão de recursos humanos, o que auxiliou a estruturar a estratégia desta investigação, começando por definir objetivos que respondessem à problemática central presente no estudo. O seu objetivo principal consiste em identificar variáveis que influenciam a mobilidade dos profissionais Ortoprotésicos, nomeadamente:

- **Objetivo 1:** Identificar e descrever os determinantes de emigração dos Ortoprotésicos;
- **Objetivo 2:** Analisar a relação entre as variáveis a serem definidas, com os fatores de mobilidade;
- **Objetivo 3:** Identificar e caracterizar perfis individuais e de carreira dos Ortoprotésicos;
- **Objetivo 4:** Analisar a relação entre os perfis individuais e de carreira, e a emigração.

A mobilidade, enquanto fenómeno social e económico, tem vindo a ser cada vez mais discutida, particularmente no âmbito da evolução do mercado de trabalho e das mudanças organizacionais. Este processo de mobilidade não pode ser analisado isoladamente, uma vez que é influenciado por vários fatores que interagem de forma complexa. Estes fatores podem ser de natureza objetiva, como as características sociodemográficas e profissionais, e subjetiva, como as expectativas e valores/motivações individuais. Assim, compreender a decisão de mobilidade profissional requer uma análise multidimensional, que compreenda tanto as influências contextuais como os perfis e trajetórias individuais (Gonçalves, A., Dias, S., 2007; Fouarge, D. *et al.*, 2019).

Com base no Objetivo 1 e no Objetivo 2, foi possível delinear a estrutura do estudo, resultando na Proposição 1:

- **P1:** A mobilidade está associada tanto a fatores subjetivos (económicos, organizacionais) como a fatores objetivos (características sociodemográficas e profissionais).

Para abordar a segunda questão fundamental de investigação, foram estabelecidos o Objetivo 3 e o Objetivo 4, que, por sua vez, deram origem à Proposição 2:

- **P2:** Os perfis individuais e de carreira exercem uma influência significativa na decisão de mobilidade.

Com base nessas proposições, foram formuladas diversas hipóteses a serem testadas empiricamente ao longo da investigação. Para a **Proposição 1**, será realizado um cruzamento dos diferentes fatores mencionados com a questão da mobilidade, testando-se as seguintes hipóteses:

**H1:** Os fatores determinantes da emigração estão estatisticamente associados às características sociodemográficas e profissionais dos Ortoprotésicos.

- H1.1 Existe uma associação significativa entre a faixa etária dos Ortoprotésicos e a decisão de mobilidade.
- H1.2 Os anos de experiência profissional estão associados à decisão de mobilidade dos Ortoprotésicos.
- H1.3 Existe uma associação significativa entre a satisfação com o salário e a decisão de mobilidade dos Ortoprotésicos.
- H1.4 A satisfação com as condições de trabalho está associada à decisão de mobilidade dos Ortoprotésicos.

Já a **Proposição 2** destaca que, além dos fatores subjetivos e objetivos, a investigação deve considerar também a influência das características individuais dos Ortoprotésicos. Essas características podem incluir aspectos como traços de personalidade, interesses e orientações de carreira, e por último, perfis individuais de carreira. Para tal, serão testadas as seguintes hipóteses:

**H2:** Características e valores individuais dos Ortoprotésicos influenciam a decisão de emigração.

- H2.1 Os traços de personalidade dos Ortoprotésicos influenciam a decisão de emigração.
- H2.2 Os interesses e orientações de carreira dos Ortoprotésicos estão significativamente associadas à decisão de emigração.

**H3:** Os perfis individuais de carreira têm influência na decisão de mobilidade.

Estas hipóteses serão a orientação para o tratamento estatístico dos dados

## 2. Metodologia

Para avançar com este projeto de investigação recorreu-se a um método causal-comparativo, com carácter exploratório e características correlacionais, de forma a avaliar relações de comparação entre o grupo de profissionais Ortoprotésicos que emigram e os que decidem permanecer em Portugal, e determinar em que medida, certas variáveis se encontram associadas.

Este método de investigação é caracterizado pela intenção de identificar as causas das diferenças de estados ou comportamentos entre grupos, referindo-se sempre a situações já existentes. Permite ao investigador analisar eventos ou condições que já ocorreram e comparar grupos que diferem numa variável específica, sem manipular ativamente essas variáveis. O carácter exploratório visa descrever a realidade, com o objetivo de caracterizar um determinado objeto de investigação, e as características correlacionais pretendem identificar e medir o grau de associação entre duas ou mais variáveis em estudo (Reto, L. & Nunes, F., 1999).

### 2.1 Instrumentos e variáveis

Na presente investigação, recorreu-se a diversos instrumentos para a recolha e análise de dados. Neste contexto, os instrumentos utilizados foram: o *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), que mede o nível de satisfação profissional; o BFI-10, que avalia os traços de personalidade; as Orientações de carreira de Schein, que identifica os principais valores e motivações de carreira; e o modelo adaptado de Perfis Individuais de Carreira de Briscoe e Hall (PC), que explora as dimensões de Carreira Proteana e Sem Fronteiras. Paralelamente, serão expostas as variáveis em estudo, nomeadamente características sociodemográficas e profissionais, representadas na Tabela 1.

**Tabela 1**

*Variáveis de caracterização sociodemográfica e profissional*

| Componente            | Dimensão                                                                    | Indicador      |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Idade                 | -----                                                                       | Anos completos |
| Sexo                  | Masculino/ Feminino/ Outros/<br>Prefiro não dizer                           | Sim/ Não       |
| Estado civil          | Solteiro/ Casado/Unido de facto/<br>Divorciado/ Viúvo/ Prefiro não<br>dizer | Sim/ Não       |
| Número de dependentes | 0/ Entre 1 e 3/ Mais de 3                                                   | Sim/ Não       |

|                                             |                                                                                      |                |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Grau académico mais elevado                 | Bacharel/ Licenciatura/ Pós-Graduação/ Especialidade/ Mestrado/ Doutoramento/ Outros | Sim/ Não       |
| Experiência profissional                    | -----                                                                                | Anos completos |
| Situação profissional / Estado de Emigração | Emigrado/ Não emigrado                                                               | Sim/ Não       |

---

### 2.1.1 *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*

O MSQ é um instrumento amplamente utilizado para medir a satisfação no trabalho dos colaboradores, desenvolvido por Weiss, J. *et al.* (1967). Este questionário foi concebido para avaliar diferentes dimensões da satisfação, incluindo salário, condições de trabalho e oportunidades de crescimento, ajudando a identificar áreas de insatisfação que podem influenciar a mobilidade de carreira e o bem-estar geral dos colaboradores. O MSQ está disponível em duas versões: a versão longa, com 100 itens, e a versão curta, com 20 itens, ambas cotadas numa escala de *Likert* de 5 pontos, que corresponde ao grau de satisfação de cada afirmação para o indivíduo, entre o 1, que representa “Muito Insatisfeito” e o 5, que simboliza “Muito Satisfeito” (Spector, P., 1997). A pontuação total do MSQ – versão reduzida pode assim variar entre 20 e 100 (Ferreira, G. *et al.*, 2009). A versão utilizada na investigação corresponde à versão curta.

### 2.1.2 *Big Five Inventory-10 (BFI-10)*

O BFI-10 (versão de dez itens) é um instrumento breve baseado no modelo dos "Cinco Grandes Fatores" (*Big Five*) de personalidade, que avalia traços de personalidade como a Extroversão, a Amabilidade, a Conscienciosidade, o Neuroticismo e a Abertura a novas experiências. Esta versão reduzida foi desenvolvida com o objetivo de oferecer uma avaliação eficiente da personalidade em contextos onde o tempo é limitado, mantendo uma fiabilidade aceitável em comparação com versões mais longas. Cada um dos cinco traços de personalidade é avaliado com apenas dois itens, um invertido e outro direto, permitindo uma avaliação equilibrada e concisa. Como referido, este instrumento utiliza 10 itens, divididos em cinco escalas e é cotado numa escala de *Likert* de 5 pontos, em que o 1 representa o “Discordo Totalmente” e o 5 “Concordo Totalmente” (Rammstedt, B. & John, P., 2007).

Apesar de ser mais curto, o BFI-10 tem mostrado resultados robustos em termos de validade e fiabilidade, especialmente em estudos de grande escala e em ambientes onde o tempo de resposta é um fator crítico. Porém, é importante notar que, sendo uma versão reduzida, pode

apresentar algumas limitações na precisão em comparação com inventários mais extensos, como o BFI-44 (Rammstedt, B. *et al.*, 2013).

### **2.1.3 Orientações de carreira (COI)**

O COI, desenvolvido por Schein, E. (1990), tem como objetivo avaliar a autopercepção dos indivíduos acerca dos seus talentos, habilidades, motivações, atitudes, necessidades e valores, em relação às suas carreiras. O objetivo principal é identificar as preferências e os interesses profissionais dos indivíduos, e consequentemente, a orientação de carreira que possui maior importância para cada pessoa (Schein, E., 1990). Este instrumento é composto por quarenta itens, distribuídos em oito escalas, e utiliza uma escala de *Likert* de cinco pontos que reflete o grau de veracidade de cada afirmação para o respondente. O intervalo vai de 1, que indica "A afirmação nunca é verdadeira para mim", a 5, que representa "A afirmação é sempre verdadeira para mim".

### **2.1.4 Perfil Individual de Carreira (PC)**

O Perfil Individual de Carreira, desenvolvido por Briscoe e Hall, é uma ferramenta de avaliação concebida para auxiliar os indivíduos na compreensão das suas preferências, valores e motivações em relação ao desenvolvimento da sua carreira (Briscoe, P. & Hall, T., 2006). A versão utilizada, adaptada do conceito original, foi extraída do livro GRH para Gestores, e utilizada com o intuito de permitir uma análise mais aprofundada das dinâmicas de carreira em contextos organizacionais (Correia, A. & Passos, A., 2015). O instrumento é composto por 20 itens, sendo a resposta a cada um dos itens realizada numa escala de *Likert* de cinco pontos, em que o 1 simboliza “Discordo Totalmente” e o 5 “Concordo totalmente”.

Esta escala tem como objetivo compreender as tendências proteanas e sem fronteiras da população em estudo, analisando quatro dimensões, sendo elas a Dimensão Autodirigida, a Dimensão Orientação para Valores, a Dimensão Mobilidade Psicológica e, por fim, a Dimensão Mobilidade Física. Este teste está sujeito a questões invertidas, de forma a permitir uma avaliação equilibrada e uma melhor determinação dos perfis individuais de carreira (Correia, A. & Passos, A., 2015).

## **2.2 Procedimentos**

Relativamente aos procedimentos, este estudo empregou um questionário como seu principal instrumento, dando foco a profissionais Ortoprotésicos a laborar em Portugal e no estrangeiro. Ao utilizar questionários, pretende-se obter dados objetivos, generalizáveis, comparáveis, e

passíveis de análises quantitativas sobre comportamentos, especialmente quando combinados com métodos de amostragem (Sá, P. *et al.*, 2021). Estes são associados a baixos custos, grande abrangência, anonimato e uniformidade de medição (Hill, M. & Hill, A., 2008).

Logo, o questionário foi a ferramenta de construção e preenchimento de um formulário, através de uma plataforma online, o *GoogleForms*, meticulosamente desenvolvido, com o objetivo de capturar uma visão detalhada dos fatores que influenciam essa escolha. O questionário utilizado (Anexo A) é dividido em cinco partes: Parte I – Dados Sociodemográficos; Parte II – MSQ; Parte III – BFI-10; Parte IV - COI; Parte V - PC. O inquérito apresenta uma totalidade de 98<sup>1</sup> questões, sendo que o seu preenchimento foi de carácter individual e confidencial, onde foram dadas instruções específicas sobre o modo de preenchimento.

De seguida foi conduzido um teste piloto, com o propósito de avaliar a clareza e a fiabilidade do instrumento utilizado, de forma a identificar potenciais erros, imprecisões ou dificuldades de interpretação.

De acordo com a natureza do tema e com a disponibilidade dos dados, a seleção da amostra foi natural não probabilística, mediante a técnica de *snowball*, que é uma abordagem de recrutamento que permite ter acesso a indivíduos que podem não ser facilmente identificados (Biernacki, P., & Waldorf, D. 1981). Recorreu-se à lista de contactos pessoal do investigador através de redes sociais, como o LinkedIn, Facebook, Instragram e correio eletrónico, pedido para divulgação e reencaminhamento do questionário aos contactos de cada um dos recetores. O questionário esteve aberto a respostas num período de um mês. Os critérios de inclusão foram todos os profissionais Ortoprotésicos que aceitaram a participação voluntária no estudo corrente.

A respeito da análise de dados, os resultados obtidos foram submetidos a uma análise, visando uma compreensão abrangente e aprofundada dos fenómenos em estudo. Foi criada uma base de dados com recurso ao *software Statistical Package for Social Sciences* (IBM SPSS®, v. 29.0.0). Numa primeira fase, as escalas utilizadas foram submetidas a uma análise de validação psicométrica, a fim de assegurar a confiabilidade e validade dos instrumentos de medida (Wang, P. & Gorenstein, C., 2013). Para uma caracterização detalhada da amostra e dos resultados obtidos, foi realizada uma análise descritiva, com o objetivo de resumir e apresentar uma visão panorâmica dos dados recolhidos, proporcionando uma compreensão

---

<sup>1</sup> O questionário tem 97 questões para os profissionais Ortoprotésicos que se encontram emigrados, e 98 questões para os profissionais que se encontram a laborar em Portugal (Anexo A).

inicial da distribuição (Pérez, J. *et al.*, 2007). No tratamento de dados, privilegiou-se técnicas de estatística descritiva univariada e bivariada, com recurso à análise exploratória dos dados. A relação entre as variáveis foi explorada por meio de análises de correlação, sendo esta uma ferramenta utilizada para avaliar a relação entre duas ou mais variáveis, conseguindo quantificar e fornecer *insights* sobre o grau e direção de associação entre as mesmas (Chen, J., & Talha, M., 2021).

De forma a investigar se existem diferenças significativas nas médias entre dois ou mais grupos em relação a uma variável específica, recorreu-se a *t tests*. Esta análise é também fundamental para entender se as diferenças observadas são estatisticamente significativas e se podem ser generalizadas para a população-alvo (Emerson, W., 2017).

Por fim, foi conduzida uma análise de regressão, de forma a examinar a relação entre uma variável dependente e uma ou mais variáveis independentes, com o objetivo de identificar e entender possíveis relações de causa-efeito entre as variáveis em estudo, prevendo valores, e identificando a força e direção das relações entre as variáveis (Sykes, A., 1993).

## 2.3 Amostra

O critério amostral foi profissionais da área de Ortoprotesia em contexto nacional e internacional. A população-alvo deste estudo foi então profissionais certificados e com experiência no fabrico e adaptação de dispositivos Ortoprotésicos. A população abrange diferentes sexos, faixas etárias, graus académicos, níveis de experiência na área, entre outros.

Considera-se um profissional Ortoprotésico, um técnico de diagnóstico e terapêutica, detentor de formação especializada de nível superior, em que as funções têm o objetivo de promoção da saúde, de prevenção, de tratamento e de reabilitação (Decreto-Lei nº 564/99, 1999). Um Ortoprotésico é um profissional licenciado em Ortoprotesia, possuindo 240 créditos ECTS, conforme o Sistema Europeu de Transferência de Créditos, necessários para a obtenção do grau. A duração normal do curso é de 4 anos (8 semestres), e a formação abrange as áreas científicas de Ortoprotesia, Informática e Engenharia, Ciências da Vida e da Saúde, e Ciências Sociais e do Comportamento (Despacho n.º 7111/2023, 2023).

A amostra do presente estudo incluiu 63 indivíduos, estratificados em profissionais Ortoprotésicos a laborar em Portugal ( $n=32$ ) e no estrangeiro ( $n=31$ ). A Amostra é então constituída por indivíduos, com idades compreendidas entre os 21 e os 38 anos ( $\bar{x}=28.65$ ,  $DP=4.27$ ). Em termos de experiência profissional verifica-se um intervalo compreendido entre os 1 e 15 anos ( $\bar{x}=5.95$ ,  $DP=7.37$ ). A restante caracterização da amostra encontra-se espelhada na Tabela 2.

**Tabela 2***Caracterização da Amostra (N=63)*

| Variável Independente                       |                       | <i>n</i> | %      |
|---------------------------------------------|-----------------------|----------|--------|
| Sexo                                        | Masculino             | 27       | 42.90% |
|                                             | Feminino              | 36       | 57.10% |
|                                             | Outros                | 0        | 0.00%  |
|                                             | Prefiro não dizer     | 0        | 0.00%  |
| Estado Civil                                | Solteiro              | 45       | 71.40% |
|                                             | Casado/Unido de facto | 18       | 28.60% |
|                                             | Divorciado            | 0        | 0.00%  |
|                                             | Viúvo                 | 0        | 0.00%  |
|                                             | Prefiro não dizer     | 0        | 0.00%  |
| Número de dependentes                       | 0                     | 53       | 84.10% |
|                                             | Entre 1 e 3           | 9        | 14.30% |
|                                             | Mais e 3              | 1        | 1.60%  |
| Grau académico mais elevado                 | Bacharel              | 0        | 0.00%  |
|                                             | Licenciatura          | 44       | 69.80% |
|                                             | Pós-Graduação         | 5        | 7.90%  |
|                                             | Especialidade         | 0        | 0.00%  |
|                                             | Mestrado              | 13       | 20.60% |
|                                             | Doutoramento          | 1        | 1.60%  |
|                                             | Outros                | 0        | 0.00%  |
| Situação profissional / Estado de Emigração | Sim                   | 32       | 50.80% |
|                                             | Não                   | 31       | 49.20% |

No que diz respeito ao género, 57.10% dos participantes são do sexo feminino, enquanto 42.90% são do sexo masculino, sendo 71.40% solteiros, e 28.60% casados ou em união de facto. A maioria dos participantes (84.10%) não possui dependentes.

Em relação à situação de emigração, 50.80% dos participantes indicaram que estão emigrados, enquanto 49.20% afirmaram não ter emigrado, conforme evidenciado na Tabela 3. Os participantes que responderam “Não” à questão “Está emigrado?” foram confrontados com uma pergunta adicional no seu questionário: “Já equacionou emigrar?”. Deste grupo, 24 dos 32 respondentes afirmaram que sim, que já ponderaram a possibilidade de emigrar. Quando comparadas as médias de idades, entre Ortoprotésicos emigrados e não emigrados, a análise revelou que a média de idades dos profissionais Ortoprotésicos que emigraram é de 28.02 anos (DP=3.86), enquanto a média daqueles que optaram por não emigrar é ligeiramente superior, situando-se nos 29.25 anos (DP=4.62). Embora pequena, esta diferença pode indicar uma tendência de emigração entre profissionais mais jovens, possivelmente relacionada a fatores

como maior predisposição para agarrar oportunidades no estrangeiro, em fases iniciais de carreira.

### 3. Resultados

Ao longo deste capítulo, serão apresentados os dados recolhidos através dos instrumentos, de forma precisa e independente. As respostas ao questionário foram exportadas para um ficheiro *Excel*, e posteriormente recorreu-se ao *software* SPSS para realizar o tratamento dos dados.

Para os procedimentos de análise estatística, foi realizada uma Validação Psicométrica dos instrumentos utilizados, sendo composta por uma Análise Fatorial Exploratória (AFE), seguindo o método de Análise de Componentes Principais (ACP), e avaliando-se também a consistência interna das escalas através do *Alpha* de Cronbach. Posteriormente conduziu-se uma análise descritiva das variáveis, seguindo-se da diferença de média das mesmas, com o objetivo de identificar diferenças significativas entre o grupo de profissionais emigrados e não emigrados, através das variáveis dos instrumentos MSQ, BFI-10, COI e PC. Por fim, procedeu-se à análise das correlações, onde as variáveis com associações mais fortes foram submetidas a uma regressão linear, com o objetivo de prever e quantificar a relação entre variáveis.

#### 3.1 Análise Psicométrica dos instrumentos

Para realizar a Validação Psicométrica dos instrumentos, recorreu-se à aplicação da AFE, que tem como objetivo simplificar o número de indicadores, agrupando-os em fatores. A aplicação da AFE baseia-se na premissa teórica de que existem fatores latentes, previamente identificados, que representarão os diferentes itens em análise. A AFE foi executada utilizando o método de factoração pelo eixo principal, com rotação ortogonal *Varimax*, e a adequação dos dados para a aplicação desta técnica foi avaliada pelo índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). A extração dos fatores foi realizada tendo em conta a análise cumulativa dos seguintes critérios: 1) critério de Kaiser (*Eigenvalues* superiores a 1; 2) percentagem de correlação explicada pelos fatores; e 3) *Unrotated factor solution*.

Os resultados obtidos no MSQ confirmam os pré-requisitos necessários para a realização da AFE, após obtenção de um valor de KMO de 0.89, o que indica que a amostra é adequada para a análise, visto que valores superiores a 0.80 são considerados bons. Todos os itens apresentaram uma comunalidade  $> 0.40$ . Ao nível da extração, os resultados da AFE mostraram a existência de 2 fatores, com uma variância explicada de 69.10% (Anexo B). Face às dimensões propostas pelo autor, é possível verificar as duas dimensões propostas (Satisfação Intrínseca e Satisfação Extrínseca), sendo que existem discrepâncias na saturação dos fatores relativamente aos itens 1, 9, 10, 11 e 16, que saturam no fator 2, em vez de saturar no fator 1, e aos itens 5, 6, 12, 13, 14, 19, que saturam no fator 1 e deviam saturar no fator 2. Dadas estas

divergências, mantém-se a estrutura do instrumento do autor, uma vez que a amostra em análise não é suficiente para ir contra o proposto pelo autor.

Relativamente ao instrumento BFI-10, seguindo o modelo original do autor, era expectável a obtenção de cinco fatores na AFE. Contudo, a AFE realizada nesta amostra revelou quatro fatores, o que sugere que por a amostra ser reduzida, pode ter influenciado os resultados da AFE, resultando na extração de apenas quatro fatores em vez dos cinco esperados, explicando uma variância de 51.42% (Anexo B). Tendo em conta os fatores obtidos e os fatores propostos pelo autor, é também possível identificar discrepâncias na saturação fatorial, sendo que 3 itens não apresentam qualquer relação com o que está a ser estudado. Adicionalmente, o valor KMO de 0.49 revela que a adequação da amostra para a AFE é fraca, visto que valores inferiores a 0.50 indicam que a amostra pode não ser suficientemente representativa para este tipo de análise. Apesar destas divergências, mantém-se a estrutura original do instrumento, uma vez que a amostra analisada não é suficientemente para contestar o que foi proposto pelo autor.

Seguindo para o instrumento COI, o valor KMO de 0.58 indica que a adequação da amostra para a AFE é apenas moderada. A AFE mostrou que uma extração sem qualquer limitação apresenta 12 fatores, a explicar uma variância de 69.30%. Contudo, de acordo com o autor Schein, E. (1990), são esperados 8 fatores, e por isso, realizou-se a replicação deste número de fatores que explicam uma variância de 58.99% (Anexo B). No que diz respeito à saturação fatorial, observaram-se discrepâncias significativas, uma vez que os itens e os respetivos fatores não apresentaram uma correlação adequada com os fatores propostos pelo autor. Além disso, verificou-se que 11 dos itens não exibiam qualquer saturação fatorial, evidenciando uma desconexão em relação à análise em questão. Posto isto, mantém-se a estrutura proposta pelo autor.

Os resultados obtidos com o instrumento PC, adaptado de Briscoe, P. & Hall, T. (2006), divergem do encontrado pelos autores, onde os itens se agrupam em quatro fatores de forma clara. A AFE revelou a presença de 7 fatores, que explicam uma variância de 53.30%. Adicionalmente, replicou-se os 4 fatores que eram esperados, chegando a uma variância de 38.42%, o que significa que os fatores extraídos explicam apenas uma parte limitada da variância total, sugerindo que a estrutura fatorial não está a captar todos os padrões subjacentes de forma eficiente (Anexo B). Assim como o instrumento COI, o PC também revelou discrepâncias significativas, com os itens e os respetivos fatores a não mostrarem uma correlação adequada com os fatores sugeridos pelo autor, havendo 8 itens sem qualquer saturação fatorial. Adicionalmente, o instrumento apresenta um valor KMO de 0.51, o que está

abaixo do limiar aceitável de 0.60, indicando que a amostragem pode não ser suficientemente adequada para a AFE, e por isso, mantém-se a estrutura proposta pelo autor.

De forma a analisar a consistência interna, foi calculada para cada variável, a sua consistência interna através do *Alpha* de Cronbach, considerando-se que valores de *alpha* entre 0.60 e 0.70 sugerem níveis de consistência interna aceitáveis, sendo esta adequada quando os valores superam 0.70 (Nunnally, J. & Bernstein, I., 1994). A Tabela 3 resume os resultados obtidos.

Posto isto, os valores de *Alpha* de Cronbach para o MSQ indicam uma elevada consistência interna nas suas duas dimensões, apresentando um *alpha* de 0.96 na dimensão Satisfação Intrínseca e 0.92 na Satisfação Extrínseca. Estes sugerem uma excelente fiabilidade, indo de encontro com o *alpha* obtido pelo autor (*alpha* = 0.87), garantindo assim que os itens desta dimensão estão fortemente correlacionados. No instrumento COI os resultados revelam alguma variabilidade na consistência interna das suas dimensões, variando entre *alphas* de 0.58 e 0.85, definindo algumas variáveis como questionáveis, aceitáveis e de boa fiabilidade. Estes resultados divergem ligeiramente do autor, uma vez que neste, variam entre 0.67 e 0.91 (Igbaria, J. & Baroudi, J., 1993). Relativamente ao PC as duas dimensões da Carreira Proteana revelam níveis de consistência interna díspares, variando entre um *alpha* de 0.03 e um *alpha* de 0.68. A dimensão Orientação para Valores da Carreira Proteana apresenta o *alpha* mais baixo, de 0.03, não aceitável, porém quando se considera a eliminação da pergunta 10, o valor de *alpha* sobe para 0.50. Quanto às dimensões da Carreira Sem Fronteiras apresentam fiabilidades aceitáveis (0.60 a 0.64). Comparando com os autores, podemos verificar uma divergência de valores, uma vez que nestes, os *alphas* variam entre 0.69 e 0.89 (Briscoe, P. & Hall, T., 2006).

Não foi realizada a análise do *Alpha* de Cronbach para o BFI-10, uma vez que este instrumento possui um número reduzido de itens, com apenas dois itens por dimensão. Este número de itens é insuficiente para uma análise fiável da consistência interna, uma vez que o *Alpha* de Cronbach tende a subestimar a fiabilidade em escalas com poucas variáveis. Como resultado, optou-se por não calcular este coeficiente para o BFI-10.

**Tabela 3**

*Consistência interna das variáveis*

| Instrumento | Variáveis             | <i>Alpha</i> de Cronbach |
|-------------|-----------------------|--------------------------|
| MSQ         | Satisfação Intrínseca | 0.96                     |
|             | Satisfação Extrínseca | 0.92                     |

|     |                                                    |      |
|-----|----------------------------------------------------|------|
|     | Competência Técnico-Funcional                      | 0.67 |
| COI | Competência Gestão Geral                           | 0.72 |
|     | Autonomia/Independência                            | 0.65 |
|     | Segurança/Estabilidade                             | 0.70 |
|     | Criatividade Empreendedora                         | 0.85 |
|     | Serviço ou Dedicação                               | 0.73 |
|     | Desafio Puro                                       | 0.77 |
|     | Estilo de Vida                                     | 0.58 |
| PC  | Carreira Proteana_Dimensão Autodirigida            | 0.68 |
|     | Carreira Proteana_Dimensão Orientação para Valores | 0.03 |
|     | Carreira Sem Fronteiras_Mobilidade Psicológica     | 0.64 |
|     | Carreira Sem Fronteiras_Mobilidade Física          | 0,60 |
|     |                                                    |      |
|     |                                                    |      |
|     |                                                    |      |

Em termos estruturais, apenas o instrumento MSQ apresentou convergência com a AFE pressuposta pelo autor, ao contrário dos restantes instrumentos — BFI-10, COI e PC —, nos quais não se verificou essa convergência. Quanto à consistência interna, os coeficientes de *Alpha* de Cronbach revelaram-se aceitáveis, à exceção da dimensão Orientação para Valores da Carreira Proteana, que apresentou um valor de *alpha* não aceitável. Posto isto, e dada a dimensão da amostra estudada, que limita a tomada de decisões definitivas, optou-se por seguir os critérios propostos pelos autores dos respetivos instrumentos.

### 3.2 Análise descritiva das variáveis

Neste ponto fornece-se a descrição referente à estatística descritiva dos quatro instrumentos aplicados. Através das variáveis analisadas para cada um desses instrumentos, observam-se as médias, desvios-padrão, valores mínimos e máximos, permitindo uma análise das tendências centrais e da dispersão dos dados (Tabela 4). No geral, as variáveis com maiores desvios padrão, como a Satisfação Extrínseca (DP=1.02) e Criatividade Empreendedora (DP=0.97), indicam uma maior dispersão, mostrando que os participantes possuem perceções mais distintas sobre essas dimensões. Em contraste, variáveis como Carreira Sem Fronteiras, Mobilidade Psicológica (DP=0.49) e Abertura a novas experiências (DP=0.49) apresentam desvios padrão menores, sugerindo uma maior homogeneidade nas respostas.

**Tabela 4***Estatística Descritiva das variáveis*

| Instrumento | Variável                                           | Média | Desvio padrão | Mínimo | Máximo |
|-------------|----------------------------------------------------|-------|---------------|--------|--------|
| MSQ         | Satisfação Intrínseca                              | 4.10  | 0.89          | 1.00   | 5.00   |
|             | Satisfação Extrínseca                              | 3.60  | 1.02          | 1.00   | 5.00   |
|             | Satisfação Geral                                   | 3.94  | 0.88          | 1.00   | 5.00   |
| BFI-10      | Extroversão                                        | 3.19  | 0.83          | 1.50   | 5.00   |
|             | Amabilidade                                        | 3.64  | 0.54          | 2.50   | 4.50   |
|             | Conscienciosidade                                  | 2.87  | 0.63          | 1.50   | 4.50   |
|             | Neuroticismo                                       | 3.83  | 0.71          | 2.00   | 5.00   |
|             | Abertura a novas experiências                      | 3.04  | 0.49          | 2.00   | 4.00   |
| COI         | Competência Técnico-Funcional                      | 3.62  | 0.65          | 2.00   | 5.00   |
|             | Competência Gestão Geral                           | 2.84  | 0.83          | 1.00   | 4.60   |
|             | Autonomia/Independência                            | 3.62  | 0.65          | 2.00   | 5.00   |
|             | Segurança/Estabilidade                             | 3.85  | 0.69          | 1.60   | 5.00   |
|             | Criatividade Empreendedora                         | 2.93  | 0.97          | 1.20   | 5.00   |
|             | Serviço ou Dedicção                                | 3.70  | 0.67          | 1.40   | 5.00   |
|             | Desafio Puro                                       | 3.65  | 0.74          | 1.40   | 5.00   |
|             | Estilo de Vida                                     | 3.96  | 0.56          | 2.80   | 5.00   |
|             | Carreira Proteana_Dimensão Autodirigida            | 3.82  | 0.58          | 2.40   | 5.00   |
|             | Carreira Proteana_Dimensão Orientação para Valores | 3.88  | 0.56          | 2.80   | 5.00   |
| PC          | Carreira Sem Fronteiras_Mobilidade Psicológica     | 4.15  | 0.49          | 3.00   | 5.00   |
|             | Carreira Sem Fronteiras_Mobilidade Física          | 3.15  | 0.69          | 1.80   | 5.00   |

Relativamente ao instrumento MSQ, a média da Satisfação Intrínseca é ( $\bar{x}$ =4.10, DP=0.89) ligeiramente superior à média da Satisfação Extrínseca ( $\bar{x}$ =3.60, DP=1.02), indicando que os participantes tendem a se sentir mais satisfeitos com fatores internos, como realização pessoal, do que com fatores externos, como as condições de trabalho e salário. A Satisfação Geral ( $\bar{x}$ =3.94, DP=0.88) sugere um nível relativamente elevado de satisfação no geral, porém inferior ao valor da Satisfação Intrínseca.

Os traços de personalidade, avaliados pelo BFI-10, o Neuroticismo ( $\bar{x}$ =3.83, DP=0.71) e a Amabilidade ( $\bar{x}$ =3.64, DP=0.54) destacam-se como os traços mais altos, sugerindo que os profissionais Ortoprotésicos tendem a ser colaborativos, mas também com um grau significativo de vulnerabilidade emocional. Em contraste, a Conscienciosidade ( $\bar{x}$ =2.87, DP=0.63) sugere desafios em termos de planeamento, organização e persistência, e a Abertura a novas experiências ( $\bar{x}$ =3.04, DP=0.49), que apresenta um valor bastante moderado, sugerindo

uma disposição mais cautelosa. Já a Extroversão ( $\bar{x}=3.19$ ,  $DP=0.83$ ) encontra-se num *score* médio entre as variáveis, indicando que os Ortoprotésicos têm uma tendência moderada a se sentirem confortáveis em situações sociais, não sendo predominantemente extrovertidos, variando nas suas interações sociais.

Nas Orientações de Carreira, as médias variam entre  $\bar{x}=2.84$   $DP=0.83$  (Competência de Gestão Geral) e  $\bar{x}=3.96$ ,  $DP=0.56$  (Estilo de Vida), mostrando uma clara preferência por fatores relacionados ao estilo de vida em detrimento de competências de responsabilidade e gestão geral. Autonomia/Independência tem uma média de 3.62 ( $DP=0.65$ ), sugerindo que uma parte significativa dos participantes valoriza a autonomia no trabalho. Segurança/Estabilidade apresenta uma média de 3.85 ( $DP=0.69$ ), revelando que há uma preocupação moderada com a segurança no emprego. Em termos de Serviço ou Dedicação, apresenta uma média de 3.70 ( $DP=0.67$ ), mostrando a importância que os participantes consideram no que envolve servir outros ou dedicar-se a uma causa.

O instrumento PC, que avalia as dimensões de Carreira Proteana e Sem Fronteiras, mostra que a Carreira Sem Fronteiras, na dimensão Mobilidade Psicológica tem a maior média ( $\bar{x}=4.15$ ,  $DP=0.49$ ), sugerindo que os profissionais Ortoprotésicos tendem a estar abertos a novas ideias, desafios e mudanças dentro de seus papéis, mesmo sem uma mobilidade física de trabalho. A Carreira Proteana, tanto a Dimensão Autodirigida ( $\bar{x}=3.82$ ,  $DP=0.58$ ) como a Dimensão Orientação para Valores ( $\bar{x}=3.88$ ,  $DP=0.56$ ), apresentam médias ligeiramente inferiores. Por outro lado, a Carreira Sem Fronteiras, Dimensão Mobilidade Física, que corresponde aos itens invertidos, tem a menor média ( $\bar{x}=3.15$ ,  $DP=0.69$ ), sugerindo que a mobilidade física entre empregos ou localizações é menos valorizada.

### **3.3 Análise de comparações de médias**

Para a avaliação da diferença das médias nos instrumentos selecionados em função da decisão de emigração, procedeu-se à análise de um *t test* de amostras independentes. A Tabela 5 apresentada resulta da aplicação do teste, utilizado para comparar as médias de diferentes variáveis entre dois grupos distintos: Ortoprotésicos que optaram por emigrar e aqueles que permanecem em Portugal. A homogeneidade de variâncias foi avaliada mediante o teste de Levene, pressuposto que se verificou em todas as variáveis. Este teste refere que quando não existe uma diferença significativa ( $p > 0.05$ ), assume-se a igualdade de variâncias. Quando o teste de Levene é significativo ( $p < 0.05$ ), indicativo de variâncias distintas (Field, A., 2013).

**Tabela 5***T test: comparação de médias das variáveis*

|                                                    | Está emigrado<br>(n = 31) |      | Não está emigrado<br>(n = 32) |      | df | T     | Sig.  |
|----------------------------------------------------|---------------------------|------|-------------------------------|------|----|-------|-------|
|                                                    | $\bar{X}$                 | DP   | $\bar{X}$                     | DP   |    |       |       |
| Satisfação Intrínseca                              | 4.29                      | 0.95 | 3.92                          | 0.81 | 61 | -1.68 | 0.10  |
| Satisfação Extrínseca                              | 3.90                      | 0.86 | 3.30                          | 1.08 | 61 | -2.44 | 0.018 |
| Satisfação Geral                                   | 4.15                      | 0.89 | 3.73                          | 0.84 | 61 | -1.96 | 0.06  |
| Extroversão                                        | 3.07                      | 0.79 | 3.31                          | 0.86 | 61 | 1.19  | 0.24  |
| Amabilidade                                        | 3.50                      | 0.56 | 3.77                          | 0.49 | 61 | 1.99  | 0.05  |
| Conscienciosidade                                  | 2.89                      | 0.53 | 2.86                          | 0.72 | 61 | -0.18 | 0.86  |
| Neuroticismo                                       | 3.89                      | 0.74 | 3.78                          | 0.69 | 61 | -0.59 | 0.56  |
| Abertura a novas experiências                      | 3.16                      | 0.55 | 2.92                          | 0.40 | 61 | -1.97 | 0.054 |
| Competência Técnico-Funcional                      | 3.69                      | 0.57 | 3.55                          | 0.73 | 61 | -0.85 | 0.40  |
| Competência Gestão Geral                           | 2.86                      | 0.87 | 2.82                          | 0.81 | 61 | -0.22 | 0.83  |
| Autonomia/Independência                            | 3.68                      | 0.63 | 3.56                          | 0.66 | 61 | -0.74 | 0.46  |
| Segurança/Estabilidade                             | 3.86                      | 0.73 | 3.83                          | 0.67 | 61 | -0.19 | 0.85  |
| Criatividade Empreendedora                         | 3.14                      | 0.97 | 2.73                          | 0.95 | 61 | -1.68 | 0.10  |
| Serviço ou Dedicação                               | 3.79                      | 0.68 | 3.63                          | 0.65 | 61 | -0.96 | 0.34  |
| Desafio Puro                                       | 3.94                      | 0.61 | 3.38                          | 0.75 | 61 | -3.24 | 0.002 |
| Estilo de Vida                                     | 3.86                      | 0.55 | 4.05                          | 0.56 | 61 | 1.33  | 0.19  |
| Carreira Proteana_Dimensão Autodirigida            | 3.99                      | 0.52 | 3.66                          | 0.59 | 61 | -2.35 | 0.02  |
| Carreira Proteana_Dimensão Orientação para Valores | 3.86                      | 0.53 | 3.89                          | 0.59 | 61 | 0.16  | 0.87  |
| Carreira Sem Fronteiras_Mobilidade Psicológica     | 4.18                      | 0.46 | 4.11                          | 0.52 | 61 | -0.56 | 0.58  |
| Carreira Sem Fronteiras_Mobilidade Física          | 3.22                      | 0.76 | 3.08                          | 0.62 | 61 | -0.79 | 0.43  |

Adicionalmente, através da interpretação do valor de  $p$  (*Two-Sided*) consegue-se analisar se existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos. Valores de  $p$  inferiores a 0.05 sugerem que podemos rejeitar a hipótese nula, ou seja, as médias entre os dois grupos diferem significativamente (Field, A., 2013).

No que respeita aos resultados obtidos, destaca-se a "Satisfação Extrínseca", onde o  $t$  test revelou uma diferença estatisticamente significativa  $t(61) = -2.44, p = 0.018$ , indicando que os profissionais Ortoprotésicos emigrados reportam níveis de Satisfação Extrínseca significativamente diferentes face aos não emigrados, sugerindo que fatores extrínsecos de satisfação, como recompensas e condições laborais, distinguem de forma relevante os dois grupos. Outra variável com relevância estatística é a dimensão "Desafio Puro"  $t(61) = -3.24, p = 0.002$ , indicando que existe uma diferença estatisticamente significativa entre os Ortoprotésicos emigrados e não emigrados. Este resultado sugere-nos que a ideia de que a procura por novos desafios profissionais pode ser um fator motivador relevante para a decisão de emigrar. Uma outra variável que se destacou foi a "Amabilidade" que se encontra no limite

do que geralmente é considerado estatisticamente significativo  $p = 0.05$ , sugerindo que há uma diferença entre os grupos emigrados e não emigrados em relação a esta variável. A última variável que também se destacou foi a “Carreira Proteana\_Dimensão Autodirigida”, que apresentou diferenças significativas entre os dois grupos  $t(61) = -2.35, p = 0.02$ , indicando que os Ortoprotésicos emigrados tendem a apresentar maior autonomia na gestão da sua carreira, sendo este um fator diferenciador em termos de mobilidade.

De referir também que na análise da dimensão de “Conscienciosidade  $t(61) = -0.18, p = 0.86$ , apesar de não existir significância estatística, verificou-se que não existem variâncias iguais entre os dois grupos. Porém, o valor de significância elevado revela que não há evidência suficiente para rejeitar a hipótese nula. Assim, os dados sugerem que a Conscienciosidade pode desempenhar um papel importante na decisão de emigração, porém será necessário realizar análises adicionais, de forma a esclarecer essa relação.

Estes resultados indicam que as variáveis que tiveram relevância estatística parecem influenciar de forma diferenciada a decisão de emigração dos Ortoprotésicos. Porém, apesar destas variáveis terem apresentado diferenças estatisticamente significativas, a maioria dos fatores analisados não revelou diferenças significativas entre Ortoprotésicos emigrados e não emigrados. Assim, pode-se concluir que, na generalidade, os perfis dos dois grupos são bastante semelhantes.

### **3.4 Testagem de Hipóteses**

Para dar início à análise dos determinantes da mobilidade dos Ortoprotésicos, proceder-se-á primeiramente à testagem das hipóteses delineadas, começando pela análise das correlações de Pearson entre as variáveis de estudo, com o objetivo de explorar as associações entre os diferentes instrumentos (Tabela 6) (Anexo C). As correlações serão complementadas pela análise consequente de regressão linear, que permitirá explorar a relação preditiva entre as variáveis independentes e a decisão de emigração. A presença de correlações significativas, assinaladas pelos asteriscos (\*), indicará associações relevantes, que serão posteriormente aprofundadas no modelo de regressão.

**Tabela 6**  
*Correlação Pearson entre variáveis*

|                             | 1.     | 2.      | 3.     | 4.     | 5.      | 6.     | 7.      | 8.      | 9.      | 10.    | 11.   | 12.    | 13.    | 14.    | 15.    | 16.    | 17.    | 18.    | 19.   | 20.    | 21.   | 22.  | 23. |
|-----------------------------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|------|-----|
| 1. Idade                    | --     |         |        |        |         |        |         |         |         |        |       |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 2. Sexo                     | -0.17  | --      |        |        |         |        |         |         |         |        |       |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 3. Experiência profissional | 0.94** | -0.12   | --     |        |         |        |         |         |         |        |       |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 4. SI                       | 0.18   | -0.03   | 0.20   | --     |         |        |         |         |         |        |       |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 5. SE                       | 0.15   | -0.15   | 0.17   | 0.82** | --      |        |         |         |         |        |       |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 6. SG                       | 0.17   | -0.06   | 0.19   | 0.97** | 0.92**  | --     |         |         |         |        |       |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 7. E                        | 0.24   | 0.10    | 0.26*  | -0.22  | -0.22   | -0.24  | --      |         |         |        |       |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 8. A                        | 0.11   | 0.07    | 0.15   | 0.16   | 0.11    | 0.14   | 0.16    | --      |         |        |       |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 9. C                        | -0.17  | -0.17   | -0.27* | -0.05  | 0.08    | 0.003  | -0.18   | -0.63** | --      |        |       |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 10. N                       | 0.25*  | 0.07    | 0.35** | 0.03   | -0.13   | -0.04  | 0.13    | 0.07    | -0.58** | --     |       |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 11. A                       | -0.26* | -0.22   | -0.27* | 0.04   | 0.02    | 0.04   | -0.40** | 0.04    | 0.15    | -0.22  | --    |        |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 12. TF                      | 0.05   | -0.004  | 0.04   | 0.05   | -0.03   | 0.01   | 0.10    | -0.10   | 0.01    | 0.34** | -0.08 | --     |        |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 13. GG                      | 0.08   | -0.27*  | 0.10   | -0.19  | -0.02   | -0.14  | 0.21    | 0.10    | 0.16    | -0.04  | 0.22  | 0.24   | --     |        |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 14. AI                      | -0.08  | -0.12   | -0.06  | -0.17  | -0.19   | -0.20  | 0.21    | -0.01   | -0.02   | 0.16   | -0.13 | 0.51** | 0.56** | --     |        |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 15. S/E                     | 0.03   | -0.02   | 0.07   | -0.08  | 0.04    | -0.04  | -0.07   | 0.23    | -0.21   | 0.12   | -0.16 | 0.38** | 0.12   | 0.25*  | --     |        |        |        |       |        |       |      |     |
| 16. CE                      | -0.10  | -0.26*  | -0.10  | -0.29* | -0.17   | -0.27* | 0.19    | 0.02    | 0.13    | -0.05  | 0.24  | 0.20   | 0.65** | 0.56** | 0.06   | --     |        |        |       |        |       |      |     |
| 17. SD                      | -0.07  | 0.001   | -0.05  | 0.03   | -0.07   | -0.01  | 0.21    | -0.05   | -0.10   | 0.41** | -0.05 | 0.66** | 0.22   | 0.45** | 0.35** | 0.35** | --     |        |       |        |       |      |     |
| 18. DP                      | -0.27* | -0.12   | -0.27* | -0.07  | -0.12   | -0.10  | 0.07    | -0.27*  | 0.01    | 0.33** | -0.02 | 0.64** | 0.37** | 0.52** | 0.13   | 0.44** | 0.57** | --     |       |        |       |      |     |
| 19. EV                      | 0.02   | 0.10    | 0.08   | 0.00   | -0.14   | -0.06  | 0.04    | 0.07    | -0.05   | 0.27*  | -0.02 | 0.61** | 0.06   | 0.41** | 0.32** | 0.16   | 0.43** | 0.34** | --    |        |       |      |     |
| 20. CP_Autodirigida         | -0.15  | -0.41** | -0.13  | 0.01   | 0.08    | 0.02   | 0.10    | -0.04   | 0.04    | 0.13   | 0.08  | 0.41** | 0.59** | 0.53** | 0.09   | 0.49** | 0.31*  | 0.61** | 0.29* | --     |       |      |     |
| 21. CP_Valores              | 0.24   | 0.02    | 0.29*  | 0.22   | 0.17    | 0.21   | 0.07    | -0.01   | -0.15   | 0.24   | -0.16 | 0.17   | -0.13  | -0.17  | 0.10   | -0.20  | 0.15   | 0.04   | 0.28* | 0.15   | --    |      |     |
| 22. CSF_MP                  | 0.11   | -0.07   | 0.10   | -0.08  | -0.08   | -0.09  | 0.22    | -0.25*  | 0.12    | 0.14   | -0.13 | 0.23   | 0.34** | 0.21   | -0.15  | 0.22   | 0.24   | 0.44** | 0.20  | 0.50** | 0.31* | --   |     |
| 23. CSF MF                  | -0.07  | 0.07    | -0.10  | -0.27* | -0.35** | -0.32* | 0.14    | -0.24   | 0.03    | -0.02  | 0.03  | -0.27* | -0.10  | -0.06  | -0.32* | 0.05   | -0.09  | 0.04   | -0.15 | 0.01   | -0.15 | 0.23 | --  |

Através desta análise, conseguiu-se retirar algumas interpretações relevantes para o estudo, começando por dados sociodemográficos, onde se verifica uma correlação muito forte e positiva entre a idade e a experiência profissional, o que vai de encontro com o esperado, dado que, à medida que a idade avança, a experiência profissional tende naturalmente a aumentar.

A Satisfação Intrínseca (SI) apresenta uma correlação muito elevada com a Satisfação Geral (SG) ( $r = 0.97^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), indicando que a satisfação geral no trabalho é amplamente explicada por fatores intrínsecos. O mesmo se verifica entre a Satisfação Extrínseca (SE) e a Satisfação Geral ( $r = 0.92^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), sugerindo que ambas as dimensões (intrínseca e extrínseca) contribuem significativamente para a perceção global de satisfação.

A nível de traços de personalidade, a Extroversão (E) apresenta uma relação positiva com a Experiência Profissional ( $r = 0.26^*$ ,  $p = 0.04$ ), indicando que com o passar dos anos e acumulação de experiência profissional, os indivíduos tendem a tornar-se mais extrovertidos. O Neuroticismo (N) revela correlações positivas com a idade ( $r = 0.25^*$ ,  $p = 0.045$ ) e com a experiência profissional ( $r = 0.35^{**}$ ,  $p = 0.005$ ), o que nos sugere que indivíduos com níveis mais elevados de Neuroticismo tendem a ser de uma faixa etária mais elevada e, por isso com mais experiência profissional. Já a Conscienciosidade (C) que é caracterizada por responsabilidade e organização, está negativamente correlacionada com a experiência profissional ( $r = -0.27^*$ ,  $p = 0.03$ ), significando que indivíduos com mais anos de experiência, podem ser menos conscienciosos. Esta variável também está correlacionada fortemente com o Neuroticismo ( $r = -0.58^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), indicando que à medida que os níveis de Neuroticismo aumentam, os níveis de Conscienciosidade tendem a diminuir de forma significativa. Relativamente à Abertura a novas experiências (AE), esta apresenta uma correlação significativamente negativa com a idade ( $r = -0.26^*$ ,  $p = 0.04$ ) e experiência profissional ( $r = -0.27^*$ ,  $p = 0.03$ ), sugerindo que a disposição a novos desafios aumenta em faixas etárias mais reduzidas, e por consequência com menos experiência no mercado de trabalho. Ao contrário do esperado, a variável AE está fortemente correlacionada com a Extroversão, pelo lado negativo ( $r = -0.40^{**}$ ,  $p = 0.001$ ), o que sugere que indivíduos abertos a novas experiências, não significa que sejam indivíduos extrovertidos.

Seguindo para as Orientações de Carreira, a Competência Técnico-Funcional (TF) mostra uma correlação positiva forte com o Neuroticismo ( $r = 0.34^{**}$ ,  $p = 0.006$ ), sugerindo que os Ortoprotésicos com maiores Competências Técnico-Funcionais tendem também a ter uma maior instabilidade emocional. Uma possível explicação para esta correlação é que profissionais mais qualificados tecnicamente podem sentir uma pressão elevada para manter o seu desempenho ou podem estar mais conscientes dos desafios e responsabilidades que as suas

funções exigem, gerando mais *stress* e estados emocionais típicos do Neuroticismo. A correlação entre Autonomia/Independência (AI) e Competências Técnico-Funcionais também é positiva e significativa ( $r = 0.51^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), indicando que os indivíduos que possuem fortes Competências Técnico-Funcionais tendem a ter um maior sentido de autonomia e independência no desempenho das suas funções, e por isso, uma maior confiança nas próprias competências, pode levar a uma maior disposição para aceitar novos desafios e responsabilidades em diferentes ambientes de trabalho. A Criatividade Empreendedora (CE) apresenta uma correlação negativa com a Satisfação Intrínseca ( $r = -0.29^{*}$ ,  $p = 0.02$ ), o que sugere que profissionais que encontram prazer e realização nas suas atividades diárias são menos propensos a inovar, a assumir riscos, e explorar novas ideias ou realidades. A Criatividade Empreendedora encontra-se fortemente correlacionada com a Autonomia/Independência ( $r = 0.56^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), indicando que quando a autonomia aumenta, a Criatividade Empreendedora tende a crescer também, o que sugere que indivíduos com maior liberdade para tomar decisões, e explorar as suas ideias, têm mais oportunidades de inovar. A variável Serviço e Dedicção (SD) encontra-se correlacionada positiva e fortemente com várias variáveis, sendo elas, o Neuroticismo ( $r = 0.41^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), Competências Técnico-Funcional ( $r = 0.66^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), Autonomia/Independência ( $r = 0.45^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), Segurança/Estabilidade ( $r = 0.35^{**}$ ,  $p = 0.005$ ) e Criatividade Empreendedora ( $r = 0.35^{**}$ ,  $p = 0.004$ ). O Desafio Puro (DP) está negativamente relacionado com a idade ( $r = -0.27^{*}$ ,  $p = 0.03$ ) e com a experiência profissional ( $r = -0.27^{*}$ ,  $p = 0.03$ ), sugerindo que quanto maior for a faixa etária e experiência profissional, menor será a sensação de novos desafios e de novas oportunidades. Esta mesma variável está correlacionada positivamente com a variável Competências Técnico-Funcional ( $r = 0.64^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), explicando então que Ortoprotésicos que são submetidos a desafios significativos, aproveitam essas oportunidades para o desenvolvimento de habilidades técnicas e funcionais, ou seja, quando os indivíduos se deparam com situações desafiadoras, são levados a aprimorar as suas habilidades, procurar soluções inovadoras e aplicar os seus conhecimentos. O Desafio Puro também apresenta uma correlação forte com a variável Serviço ou Dedicção ( $r = 0.57^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), o que nos submete a concluir que quanto maiores forem os desafios propostos, maior é a dedicação ao serviço, sugerindo que desafios significativos podem motivar as pessoas a se comprometerem mais com as suas responsabilidades, funções e organização. As correlações significativas entre Estilo de Vida e as variáveis Neuroticismo ( $r = 0.27^{*}$ ,  $p = 0.03$ ), Competências Técnico-Funcionais ( $r = 0.61^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), Autonomia/Independência ( $r = 0.41^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), Desafio Puro ( $r = 0.34^{**}$ ,  $p = 0.006$ ), Segurança/Estabilidade ( $r = 0.32^{**}$ ,  $p = 0.01$ ), e Serviço

e Dedicção ( $r = 0.43^{**}$ ,  $p = <0.001$ ) indicam que o estilo de vida dos Ortoprotésicos está intimamente relacionado com diversos aspetos da sua prática profissional e desenvolvimento pessoal.

Relativamente ao PC, a Dimensão Autodirigida da Carreira Proteana apresentou correlações fortes e significativas com as variáveis Desafio Puro ( $r = 0.61^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), Autonomia/Independência ( $r = 0.53^{**}$ ,  $p = <0.001$ ) e Gestão Geral ( $r = 0.59^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), indicando que os profissionais que adotam um perfil autodirigido, tendem a ser mais proativos na sua carreira, procurando constantemente novas oportunidades e desafios que contribuam para o seu crescimento e desenvolvimento. A Mobilidade Psicológica (MP) mostra correlações fortes e significativas com a dimensão Autodirigida da Carreira Proteana ( $r = 0.50^{**}$ ,  $p = <0.001$ ), sugerindo que os Ortoprotésicos que têm uma maior autodireção na sua carreira, estão mais predispostos, tanto a aceitar mudanças psicológicas (mudança de funções ou ambientes de trabalho), como mudanças físicas (deslocação geográfica). Esta variável apresenta também correlações fortes e significativas com as variáveis Gestão Geral ( $r = 0.34^{**}$ ,  $p = 0.007$ ) e Desafio Puro ( $r = 0.44^{**}$ ,  $p = <0.001$ ). Por fim, a Mobilidade Física (MF) apresenta correlações negativas com todas as variáveis de satisfação, com ênfase na Satisfação Extrínseca ( $r = -0.35^{**}$ ,  $p = 0.005$ ). Outra correlação negativa foi o cruzamento com a variável Segurança/Estabilidade ( $r = -0.32^{*}$ ,  $p = 0.01$ ), sugerindo que os Ortoprotésicos que experienciam maior mobilidade física, tendem a sentir-se menos seguros e menos estáveis no trabalho.

Da análise efetuada concluiu-se que não existe uma associação significativa entre a faixa etária dos Ortoprotésicos e a decisão de mobilidade ( $r = -0.14$ ,  $p = 0.26$ ), o que nos leva a rejeitar a hipótese H1.1 “Existe uma associação significativa entre a faixa etária dos Ortoprotésicos e a decisão de mobilidade.”. Da mesma forma, não foi encontrada uma associação significativa entre os anos de experiência profissional e a decisão de mobilidade dos Ortoprotésicos ( $r = -0.19$ ,  $p = 0.14$ ), o que nos permite rejeitar também a hipótese H1.2 “Os anos de experiência profissional estão associados à decisão de mobilidade dos Ortoprotésicos.”.

Concluiu-se também que a decisão de emigração e a Satisfação Extrínseca apresentam uma associação significativa ( $r = 0.30^{*}$ ,  $p = 0.02$ ), permitindo apoiar as hipóteses H1.3 “Existe uma associação significativa entre a satisfação com o salário e a decisão de mobilidade dos Ortoprotésicos.” e H1.4 “A satisfação com as condições de trabalho está associada à decisão de mobilidade dos Ortoprotésicos.”. Uma vez que o salário e as condições de trabalho são dimensões desta variável, podemos concluir que estas estão associadas à mobilidade.

Por fim, constatou-se que existe uma correlação significativa entre a dimensão Autodirigida da Carreira Proteana e a decisão de mobilidade ( $r = 0.29^*$ ,  $p = 0.02$ ). No entanto, outras dimensões como, a Orientação para Valores ( $r = -0.02$ ,  $p = 0.87$ ), a Mobilidade Psicológica ( $r = 0.07$ ,  $p = 0.58$ ) e a Mobilidade Física ( $r = 0.10$ ,  $p = 0.43$ ), não demonstraram correlações significativas com a decisão de mobilidade. Assim, a hipótese H3 “Os perfis individuais de carreira têm influência na decisão de mobilidade.”, é parcialmente suportada, validando-a, sendo a dimensão Autodirigida a única a influenciar efetivamente, a mobilidade.

De seguida, procedeu-se ao teste de Regressão Linear Múltipla, de forma a identificar e quantificar os fatores que influenciam a decisão de emigração dos profissionais Ortoprotésicos. O teste permite medir o impacto de cada variável preditora (independente) sobre a variável dependente, que, neste caso, é se o Ortoprotésico está emigrado ou não (Sykes, A., 1993). Para fazer esta análise selecionou-se as variáveis com correlações mais fortes e significativas, de forma a obter resultados mais fidedignos (Tabela 7).

**Tabela 7**

*Regressão Linear Múltipla: Variável Dependente = "Está emigrado?"*

|                                                | B      | Std. Error | Beta               | t     | Sig.  |
|------------------------------------------------|--------|------------|--------------------|-------|-------|
| (constante)                                    | -3.78  | 1.44       |                    | -2.62 | 0.01  |
| Idade                                          | 0.07   | 0.04       | 0.59               | 1.76  | 0.09  |
| Experiência profissional                       | -0.07  | 0.04       | -0.59              | -1.67 | 0.10  |
| Satisfação Intrínseca                          | -0.14  | 0.13       | -0.25              | -1.11 | 0.27  |
| Satisfação Extrínseca                          | 0.31   | 0.11       | 0.63               | 2.81  | 0.007 |
| Conscienciosidade                              | -0.01  | 0.12       | -0.02              | -0.11 | 0.92  |
| Neuroticismo                                   | 0.13   | 0.12       | 0.19               | 1.13  | 0.26  |
| Abertura a novas experiências                  | 0.24   | 0.12       | 0.23               | 1.96  | 0.057 |
| Competência Técnico-Funcional                  | -0.18  | 0.14       | -0.23              | -1.25 | 0.22  |
| Competência Gestão Geral                       | -0.11  | 0.10       | -0.18              | -1.07 | 0.29  |
| Autonomia/Independência                        | -0.004 | 0.13       | -0.005             | -0.03 | 0.98  |
| Segurança/Estabilidade                         | 0.06   | 0.10       | 0.08               | 0.60  | 0.55  |
| Desafio Puro                                   | 0.38   | 0.14       | 0.55               | 2.78  | 0.008 |
| Carreira Proteana_Dimensão Autodirigida        | 0.12   | 0.16       | 0.13               | 0.74  | 0.46  |
| Carreira Sem Fronteiras_Mobilidade Psicológica | -0.13  | 0.15       | -0.12              | -0.84 | 0.41  |
| Carreira Sem Fronteiras_Mobilidade Física      | 0.13   | 0.10       | 0.18               | 1.38  | 0.17  |
| <i>R</i>                                       |        |            | 0.68 <sup>a</sup>  |       |       |
| <i>R Square</i>                                |        |            | 0.46               |       |       |
| <i>F</i>                                       |        |            | 2.70               |       |       |
| <i>Sig</i>                                     |        |            | 0.005 <sup>b</sup> |       |       |

No modelo de regressão analisado, o valor de  $R=0.68$  indica a correlação entre as variáveis independentes, e a variável dependente "Está emigrado?". Este valor sugere uma correlação moderadamente forte, sendo que quanto mais próximo de 1 estiver o valor de  $R$ , mais forte será essa correlação. O valor de  $R$  Quadrado ( $R^2=0.46$ ) significa que, aproximadamente 46% da variação observada na variável dependente, pode ser explicada pelas variáveis independentes incluídas na análise.

A análise de variância (ANOVA) permite avaliar se a análise de regressão é significativamente melhor a prever a variável dependente do que uma análise que não utiliza preditores (Sykes, A., 1993). O valor do teste  $F=2.70$  avalia a significância global do modelo. A significância estatística associada a este valor é  $p=0.005$ , indicando que o modelo é estatisticamente significativo ao nível de 5% ( $p < 0.05$ ). Este resultado sugere que, pelo menos, um dos preditores incluídos na análise tem uma relação significativa com a variável dependente "Está emigrado?".

A Tabela 7 apresenta também os coeficientes de uma regressão linear múltipla, incluindo várias variáveis independentes como a idade, experiência profissional, satisfação, traços de personalidade, orientações de carreira e perfis de carreira.

Os coeficientes não padronizados (B) indicam a magnitude da variação na variável dependente com um aumento de uma unidade na variável independente, mantendo-se as outras constantes. O valor da constante é  $B=-3.78$ , significando que, quando todas as variáveis independentes assumem o valor zero, a probabilidade de emigração está associada a este valor de base. No que respeita à idade, com um coeficiente de  $B=0.07$  e um valor de  $p=0.09$ , observa-se um aumento estimado de 0.07 na probabilidade de emigração por cada ano adicional de vida. Contudo, este efeito não é estatisticamente significativo ( $p > 0.05$ ). Da mesma forma, a experiência profissional, com um coeficiente de  $B=-0.07$  e uma significância de  $p=0.10$ , sugere que quanto maior a experiência, menor a probabilidade de emigração. Porém, este resultado também não apresenta significância estatística.

Relativamente à satisfação, o coeficiente da Satisfação Intrínseca é de  $B=-0.14$ , mas o seu valor de significância ( $p=0.21$ ) indica que não existe um efeito significativo na probabilidade de emigração. No entanto, a Satisfação Extrínseca revela-se um fator determinante, com um coeficiente de  $B=0.31$  e uma significância de  $p=0.007$ , indicando que quanto maior a Satisfação Extrínseca, maior a probabilidade de emigração. Este resultado sugere que os Ortoprotésicos que valorizam mais as recompensas externas, como salários ou condições de trabalho, estão mais inclinados a emigrar.

Entre os traços de personalidade analisados, o Neuroticismo ( $B=0.13$ ,  $p = 0.26$ ) e a Conscienciosidade ( $B=-0.01$ ,  $p = 0.92$ ) não revelam uma influência significativa na decisão de emigrar, tal como a Abertura a novas experiências, cujo coeficiente de  $B=0.24$  ( $p=0.057$ ) também não aponta para uma relevância neste contexto, respondendo assim à hipótese de investigação H2.1 “Os traços de personalidade dos Ortoprotésicos influenciam a decisão de emigração.”, rejeitando-a. É importante destacar que, embora a variável Abertura a novas experiências não tenha alcançado significância estatística, esta aproxima-se do limite que poderia torná-la relevante na decisão de mobilidade.

No que respeita às orientações de carreira, os fatores de Competência Técnico-Funcional ( $B=-0.18$ ,  $p=0.22$ ) e Competência em Gestão Geral ( $B=-0.11$ ,  $p=0.29$ ) não se mostraram estatisticamente significativos na decisão de emigrar. O mesmo ocorre com a dimensão Autonomia/Independência ( $B=-0.004$ ,  $p=0.98$ ) e Segurança/Estabilidade ( $B=0.06$ ,  $p=0.55$ ), que também não apresentam relevância na análise. Por outro lado, a variável Desafio Puro surge como um preditor significativo, com um coeficiente de  $B=0.38$  e um valor de significância  $p=0.008$ . Este resultado indica que os Ortoprotésicos que procuram constantemente novos e complexos desafios são mais propensos a emigrar, e por isso valida-se a hipótese H.2.2 “Os interesses e âncoras de carreira dos Ortoprotésicos estão significativamente associadas à decisão de emigração.”, uma vez que existe uma variável das orientações de carreira que, efetivamente, está associada à decisão de emigração.

No PC, a dimensão da Carreira Proteana Autodirigida, surge com um coeficiente de  $B=0.12$  ( $p=0.46$ ), apontando para uma tendência de maior probabilidade de emigração com o aumento da autodireção na carreira, embora sem significância estatística. As dimensões da Carreira Sem Fronteiras, tanto na vertente de Mobilidade Psicológica ( $B=-0.13$ ,  $p=0.41$ ) como na de Mobilidade Física ( $B=0.13$ ,  $p=0.17$ ), não apresentam efeitos estatisticamente significativos na decisão de emigrar.

Relativamente aos coeficientes padronizados (Beta), estes ajustam-se à escala das variáveis, permitindo comparar diretamente a força do efeito de cada variável independente. Nesta análise, os fatores com os maiores coeficientes Beta são a Idade (Beta=0.59), a Satisfação Extrínseca (Beta=0.63) e o Desafio Puro (Beta=0.55), ambos significativos, o que indica que estes são os fatores de maior impacto no que toca à decisão de emigrar ou permanecer em Portugal.

## 4. Discussão de resultados

Na discussão de resultados, pretende-se responder às hipóteses formuladas no modelo de investigação desta dissertação, estabelecendo uma relação entre os dados obtidos e a revisão da literatura apresentada. Assim, este capítulo começará por abordar a validação psicométrica dos instrumentos utilizados para a recolha de dados, seguindo para uma análise detalhada de cada hipótese, com o intuito de as testar e responder adequadamente. Por fim, será realizada uma síntese dos resultados adicionais considerados relevantes, identificados ao longo deste estudo.

Relativamente aos instrumentos utilizados, estes foram submetidos ao teste de AFE e de consistência interna, com o objetivo de validar as dimensões propostas em cada instrumento, verificando se os fatores extraídos estão alinhados com a estrutura teórica implícita, e através do *Alpha* de Cronbach, medir a fiabilidade interna das escalas.

Feitos os testes, os resultados da AFE e da consistência interna revelaram padrões mistos. O instrumento MSQ demonstrou uma elevada fiabilidade e validade, com a extração clara dos dois fatores esperados (Satisfação Intrínseca e Extrínseca), com uma variância explicada de 69.10%, e coeficientes de *Alpha* de Cronbach de 0.96 e 0.92, respetivamente. Os *alphas* encontrados superaram os do autor, que variavam entre 0.74 e 0.91, com uma média geral de 0.87 (Weiss, J. *et al.*, 1967; Ferreira, G. *et al.*, 2009). Posto isto, o MSQ mostrou então ser uma ferramenta confiável para avaliar a satisfação profissional em diversos contextos (Weiss, J. *et al.*, 1967; Ferreira, G. *et al.*, 2009), chegando à conclusão que a Satisfação Intrínseca, relacionada à realização pessoal e ao conteúdo do trabalho, foi significativamente mais elevada do que a extrínseca, sugerindo que os Ortoprotésicos atribuem maior importância a fatores intrínsecos na sua profissão. Em contraste, o BFI-10 apresentou algumas limitações na sua validade psicométrica. A AFE revelou quatro fatores em vez dos cinco esperados, sugerindo que a amostra não foi suficientemente representativa para captar a totalidade dos traços de personalidade. Já o COI apresentou também resultados distintos dos esperados, com uma extração de 12 fatores e um valor de KMO de 0.58, indicando apenas uma adequação moderada da amostra. Quando forçada a extração a 8 fatores, a variância explicada foi de 58.99%, e observou-se uma falta de conexão, entre vários itens e os seus fatores propostos, o que pode sugerir que a estrutura original do instrumento não se adaptou totalmente ao contexto dos Ortoprotésicos. De forma semelhante, o PC apresentou dificuldades na replicação dos fatores originais, com a AFE a identificar sete fatores em vez dos quatro esperados, e um valor de KMO de 0.51, apontando para uma fragilidade na representatividade da amostra. Este instrumento revelou uma variação significativa no *Alpha* de Cronbach entre as diferentes dimensões (0.03

– 0.68), evidenciando que uma das dimensões apresenta um valor de *alpha* inferior ao aceitável. Os *alphas* encontrados pelos autores variam entre 0.69 e 0.89, indicando que a fiabilidade do instrumento poderia ser superior na presente análise (Briscoe, P. & Hall, T., 2006). Estas limitações sugerem a necessidade de amostras mais representativas e mais diversificadas em estudos futuros, com o objetivo de uma melhor validação destes instrumentos.

Relativamente à Hipótese H1.1, embora a análise estatística não tenha revelado uma associação significativa entre a faixa etária e a decisão de emigrar, a análise descritiva indica que a média de idades dos profissionais emigrados ( $\bar{x}$ =28.02, DP=3.86), é inferior à média de idades dos profissionais não emigrados ( $\bar{x}$ =29.25, DP=4.62), o que pode sugerir uma maior predisposição a emigrar numa faixa etária mais inferior. Apesar de não ser uma diferença significativa, estes dados confirmam a tendência de que os profissionais em início de carreira mostram-se mais disponíveis e motivados, a procurar oportunidades no exterior (PORDATA, 2023). Esse comportamento é frequentemente impulsionado por condições de trabalho mais atraentes e maiores oportunidades relativamente à progressão de carreira.

Quanto à Hipótese H1.2, também a experiência profissional não revelou qualquer associação com a decisão de emigração, o que vai contra a ideia de que, à medida que os profissionais ganham mais experiência, tendem a estabilizar-se, ou por preferência de maior estabilidade, ou por reavaliação das suas prioridades (Callanan, G. *et al.* 2010). Porém, analisando as respostas do questionário, verificou-se que a maioria dos profissionais com cinco anos de experiência, ou menos, já considerou emigrar (93.80% dos profissionais não emigrados) ou está emigrado, o que sugere que a fase inicial da carreira pode estar associada a uma maior predisposição para mobilidade. Contudo, para os profissionais com mais de cinco anos de experiência, esta predisposição já não foi tão relevante, onde apenas 58,80% dos profissionais não emigrados, é que já equacionou emigrar.

Relativamente à Hipótese H1.3 e H1.4, realizou-se um teste de correlação entre a decisão de emigração e a Satisfação Extrínseca, uma vez que estas são dimensões desta variável. Os resultados da análise de regressão ( $p=0.007$ ) e da correlação, anteriormente descrita, indicaram que a Satisfação Extrínseca (condições de trabalho, salários, benefícios) tem uma associação estatisticamente significativa com a decisão de emigração. Tal como descrito por Fouarge, D. *et al.* (2019), os trabalhadores que sentem que não são adequadamente remunerados procuram alternativas no estrangeiro, onde a promessa de melhores condições financeiras é um fator de atração. Esta insatisfação com o salário reflete uma realidade frequente em Portugal, onde os profissionais de saúde e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, enfrentam barreiras salariais que não acompanham a crescente complexidade das suas funções diárias (Silva, M.,

2008). Tal como referido no *t test*: comparação de médias das variáveis (Tabela 5), os Ortoprotésicos que emigraram reportaram níveis diferentes de Satisfação Extrínseca, em comparação aos não emigrados, o que sugere que a insatisfação com as condições extrínsecas do trabalho, é um dos principais fatores a motivar a mobilidade. Este resultado é apoiado pela literatura sobre emigração de profissionais de saúde, que aponta a procura por melhores condições de trabalho como um fator central na decisão de sair do país (Santos, O. *et al.*, 2007; Ribeiro, S. *et al.*, 2014). A falta de progressão na carreira, as condições de trabalho subdesenvolvidas e a perceção de desvalorização salarial, são barreiras frequentemente mencionadas na literatura, que são confirmadas pelos resultados obtidos, afirmando a importância destes fatores no contexto destes profissionais. Paralelamente, os profissionais que emigraram demonstraram níveis significativamente diferentes com as condições de trabalho (Satisfação Extrínseca), em comparação com aqueles que permaneceram em Portugal, o que sugere que a insatisfação com o ambiente laboral, recursos disponíveis, carga de trabalho, e infraestruturas, influencia a decisão de emigração para os Ortoprotésicos. Em contextos onde as condições de trabalho são percebidas como desfavoráveis, os profissionais tendem a procurar alternativas no exterior, aumentando assim o *turnover* e a incapacidade de retenção de talento (Santos, O. *et al.*, 2007; Ribeiro, S. *et al.*, 2014; Mudzonga, M., 2021).

Quanto à Hipótese H2.1, ao contrário do esperado, a análise estatística não revelou nenhuma associação com a decisão de mobilidade. Embora os traços de personalidade, Amabilidade, Extroversão, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura a novas experiências tenham sido analisados, nenhum deles mostrou correlação significativa com a escolha de emigrar ou permanecer em Portugal. Este resultado contrasta com estudos prévios, onde se sugere que os traços de personalidade, como Extroversão e Abertura a novas experiências, estão frequentemente associados à predisposição para procurar novas oportunidades, incluindo a emigração (Fouarge, D. *et al.*, 2019). De realçar que, embora a variável Abertura a novas experiências não tenha atingido um nível de significância estatística, observa-se uma proximidade ao limite de relevância, que poderia sugerir uma possível influência na decisão de mobilidade. Uma explicação possível para a ausência de significância estatística pode estar relacionada com o tamanho reduzido da amostra, que pode ter limitado a capacidade de detetar associações entre os traços de personalidade e a mobilidade. Este resultado também sugere que, para estudos futuros, seria recomendável a utilização de instrumentos mais completos, como o BFI-44, que poderia fornecer uma avaliação mais detalhada dos traços de personalidade, e uma melhor análise sobre as possíveis influências na emigração (Rammstedt, B. *et al.*, 2013).

No que se concerne à Hipótese H2.2, os resultados indicaram que das oito orientações de carreira, avaliadas pelo COI, apenas uma está significativamente associada com a decisão de emigração. A dimensão Desafio Puro, através da regressão linear, apresentou uma forte associação ( $p=0.008$ ) com a decisão de mobilidade, sugerindo que os profissionais Ortoprotésicos que procuram constantemente novos desafios, têm uma maior propensão para emigrar. Outro resultado interessante desta dimensão surgiu através do *t test*: comparação de médias das variáveis (Tabela 5), onde se observou que o Desafio Puro é, de facto, uma variável com diferenças estatisticamente significativas entre os Ortoprotésicos emigrados e não emigrados. Este resultado, acoplado com a associação do teste da regressão linear, sugere que a ideia de procura por novos desafios, pode ser um fator motivador relevante para a decisão de emigrar. Esta orientação de carreira está associada ao desejo de enfrentar e superar obstáculos difíceis, e procurar ambientes desafiantes, características estas frequentemente associadas à emigração, uma vez que novos contextos oferecem uma maior variedade de desafios (Schein, E., 1990).

Por fim, e relativamente à Hipótese H3, verificou-se uma correlação positiva e significativa entre a decisão de emigração e a dimensão Autodirigida da Carreira Proteana. Isto significa que os profissionais que demonstram um maior controlo na gestão das suas próprias carreiras, são mais propensos de decidir o rumo da sua carreira, seja ela a nível nacional ou internacional. Como descrito inicialmente por Hall, D. (1976), este tipo de carreiras são representadas por indivíduos que procuram oportunidades, que lhes permitam alinhar os seus valores pessoais com os seus percursos profissionais, independentemente das barreiras organizacionais ou geográficas. É uma dimensão centrada no indivíduo, onde este é responsável pelo desenvolvimento e progressão da sua trajetória profissional, e a mobilidade surge como consequência da insatisfação sentida relativamente às condições em que se depara, aliadas com o desejo de alcançar uma maior realização pessoal e profissional (Correia, A. & Passos, A., 2015). Adicionalmente, estes indivíduos tendem a adaptar-se mais facilmente a diferentes ambientes de trabalho, sendo mais flexíveis a possíveis mudanças, características que os tornam mais propensos a abraçar a emigração (Correia, A. & Passos, A., 2015). Esta condição pode ser particularmente relevante na área da Ortoprotesia, onde a emigração pode proporcionar acesso a melhores condições de trabalho, novas tecnologias e métodos de trabalho, ou mais oportunidades de formação e desenvolvimento.

## Conclusão

Este estudo teve como objetivo identificar e descrever os determinantes da emigração dos Ortoprotésicos, com o propósito de analisar a relação entre variáveis sociodemográficas, profissionais e perfis individuais de carreira, na decisão de mobilidade. Além disso, procurou-se compreender se as características e valores individuais influenciam a emigração.

Respondendo à primeira questão de investigação: “Quais são os determinantes que levam os Ortoprotésicos a emigrar?”, os resultados indicaram que, na sua maioria, os fatores analisados não apresentam uma associação estatisticamente significativa com a decisão de emigração. No entanto, a análise estatística revelou uma tendência entre a variável idade (H1.1), sugerindo que os profissionais mais jovens têm uma maior predisposição para emigrar, embora essa diferença não tenha significância estatística. Relativamente à experiência profissional (H1.2), concluiu-se que a dimensão não teve qualquer associação com a decisão de emigrar. Por outro lado, a satisfação com o salário (H1.3) e a satisfação com as condições de trabalho (H1.4) mostraram estar associadas com a decisão de emigrar ou permanecer em Portugal, indo de encontro à literatura encontrada (Gonçalves, A., Dias, S., 2007; Ribeiro, S. *et al.* 2014). Seguindo estas duas últimas hipóteses, os resultados sugerem que a melhoria das condições extrínsecas de trabalho deve ser um dos focos centrais das políticas de retenção dos Ortoprotésicos, dado que a insatisfação com o salário, e condições de trabalho de um modo geral, se revelam como importantes determinantes da emigração. Neste contexto, deve-se sugerir reformular as políticas de remuneração e investir em melhores condições laborais, podendo ser esta uma estratégia para a retenção dos profissionais.

Quanto à segunda questão de investigação: “Será que as características e valores individuais exercem influência na dinâmica da mobilidade?”, os resultados demonstraram que as características individuais, nomeadamente os traços de personalidade (H2.1) e as orientações de carreira (H2.2), não tiveram uma influência significativa na decisão de emigração. Nenhum dos traços de personalidade medidos pelo BFI-10, sendo eles Extroversão, Conscienciosidade, ou Neuroticismo, ou Abertura a novas experiências, apresentou correlação significativa com a mobilidade. Porém, no instrumento COI, foi possível notar que a dimensão Desafio Puro é, de facto, uma variável com diferenças estatisticamente significativas entre os Ortoprotésicos, sugerindo que a procura por novos desafios pode ser um fator motivador importante na decisão de emigrar. Por último, de forma responder a esta segunda questão, realizou-se o teste PC, onde através da análise dos perfis de carreira, pode-se concluir que somente uma dimensão é que se

encontrou verdadeiramente associada à decisão de emigração, sendo ela a dimensão Autodirigida da Carreira Proteana.

Durante o desenvolvimento do estudo, surgiram alguns resultados que, embora não previstos inicialmente nas hipóteses, se mostraram relevantes e lançam novas perspetivas sobre a emigração dos Ortoprotésicos. Um dos dados mais surpreendentes foi a resposta à pergunta "Já equacionou emigrar?" entre os profissionais que não emigraram. A esmagadora maioria (75%) destes profissionais afirmou já ter ponderado a possibilidade de emigrar, sugerindo que a emigração é uma algo presente na perspetiva de muitos Ortoprotésicos. Este resultado é especialmente relevante, pois reflete uma insatisfação com o contexto laboral em Portugal, mesmo entre aqueles que não efetivaram a emigração. Esta insatisfação, pode estar relacionada com dimensões como a sobrecarga de trabalho, os baixos salários e as oportunidades limitadas de progressão na carreira, que atuam como impulsionadores da mobilidade (Ribeiro, S. *et al.*, 2014).

Outro dado interessante que surge deste estudo é a comparação de médias entre a dimensão Mobilidade Psicológica ( $\bar{x}=4,15$ ,  $DP=0,49$ ) e a dimensão Mobilidade Física ( $\bar{x}=3,15$ ,  $DP=0,69$ ), ambas da Carreira Sem Fronteiras. A alta média de Mobilidade Psicológica, em comparação com a Mobilidade Física, sugere que os Ortoprotésicos estão preparados para mudanças internas nas suas funções, ou na forma como executam o trabalho, sem que isso implique necessariamente uma mudança geográfica. Esta tendência pode ser explicada pela crescente complexidade das funções de saúde, que exigem uma adaptação constante a novas tecnologias, novas práticas, aliadas a uma continuidade de exigências do mercado (Țăpligă, T. *et al.*, 2013). Por outro lado, a média mais baixa da Mobilidade Física sugere a necessidade de melhorar as condições extrínsecas, nomeadamente os salários e as condições de trabalho. Este resultado demonstra-se importante, servindo como base para estudos futuros, uma vez que uma melhoria nesta área, poderá prevenir que, os profissionais que valorizam o estímulo psicológico, optem pela emigração quando as oportunidades em Portugal se revelam insuficientes.

O presente estudo tem algumas limitações, sendo a representatividade e variedade da amostra utilizada, umas das principais. A amostra com apenas 63 participantes, pode não refletir de forma adequada a diversidade da comunidade de Ortoprotésicos portugueses. Embora tenha sido possível obter dados relevantes, a amostra não é suficientemente representativa, reduzindo assim o poder estatístico e a capacidade de generalizar os resultados para todos os profissionais Ortoprotésicos. Adicionalmente, a amostra apresenta uma elevada concentração de indivíduos jovens, possivelmente devido ao método de recolha de dados utilizado (redes sociais), o que restringe a análise de diferentes perfis de carreira e valores individuais. Relativamente aos

instrumentos de medição utilizados, verificou-se que alguns apresentaram limitações psicométricas, como por exemplo o BFI-10, que se mostrou insuficiente de capturar todos os detalhes dos traços de personalidade e o PC, que apresentou limitações em termos de validade. A falta de validade psicométrica destes instrumentos pode ter contribuído para a ausência de correlações significativas entre as variáveis estudadas, comprometendo assim a fiabilidade dos resultados.

A pertinência deste estudo é evidenciada pelos resultados obtidos, que destacam alguns resultados relevantes, como a importância das condições de trabalho e da satisfação salarial na decisão de emigração dos Ortoprotésicos. As suas conclusões oferecem uma base sólida para futuros estudos, onde se sugere (1) a inclusão de uma amostra mais diversificada em termos de idade e experiência, e mais representativas, em termos de participantes, possibilitando uma definição de perfis mais abrangente; (2) avaliar o impacto das políticas de remuneração e das condições de trabalho implementadas a nível nacional e internacional, examinando a eficácia na retenção de talentos e na satisfação profissional dos Ortoprotésicos; (3) um diferente *design* de investigação, através de uma análise qualitativa que envolvesse entrevistas detalhadas com Ortoprotésicos que emigraram e que permaneceram em Portugal, com o objetivo de compreender as suas motivações e experiências de forma mais detalhada.

Concluindo, a presente tese não só revela fatores determinantes da emigração dos Ortoprotésicos, como também serve de guia para futuros estudos, sendo crucial para a compreensão das motivações destes profissionais. Ao compreender melhor estas motivações e necessidades, surge a possibilidade de formular práticas e políticas, que tenham como objetivo reter talento, assegurando assim a sustentabilidade e a qualidade do sistema de saúde em Portugal.

## Referências Bibliográficas

Aiken, L., Smith, H. and Lake, E. (1994) Lower medicare mortality among a set of hospitals known for good nursing care. *Medical Care*, 32: 771-87.

Ahmadi, K., & Alireza, K. (2007). Stress and Job Satisfaction among Air Force Military Pilots. *Journal of Social Sciences* ,3(3): 159-163.

Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2): 141-163.

Bilhim, J.A.F. (2013). *Teoria Organizacional: Estruturas e Pessoas* (7ª ed.). ISCSP.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1): 30–47.

Caetano, A. & Vala, J. (2000). *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, processos e técnicas* (1ª ed.). Editora RH.

Callanan, G., Godshalk, V. & Greenhaus, J. (2010). *Career Management*. (4ª ed.). Sage Publications.

Chen, J., & Talha, M. (2021). Audit Data Analysis and Application Based on Correlation Analysis Algorithm. *Computational and Mathematical Methods in Medicine*. <https://doi.org/10.1155/2021/2059432>

Chiavenato, I. (2004). *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 8ª ed. São Paulo: Atlas.

Correia, A. & Passos, A. (2015). *Gestão de recursos humanos para gestores*. Editora RH.

Dametto, D.M., Noronha, A.P.P. (2021). Study between personality traits and character strengths in adolescents. *Current Psychology*, 40: 2067–2072. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-0146-2>

Decreto-Lei nº 564/99 do Ministério da Saúde. (1999). Diário da República: Série I-A, nº 295, 9083 – 9100. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/564-1999-661768>

Despacho n.º 7111/2023 do Instituto Politécnico de Lisboa. (2023). Diário da República: Série II, nº 128, 111-112.

Duarte, H. (2015). *Gestão de recursos humanos para gestores*. Editora RH.

Duarte, M. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras: prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39: 41-61.

Emerson, R. W. (2017). Anova and T-Tests. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 111(2): 193–196. <https://doi.org/10.1177/0145482x1711100214>

Ferreira, J. A. G., Fernandes, R., Haase, R. F., & Santos, E. R. (2009). Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form: Adaptation and validation study to the Portuguese population. *Psychologica*, 51: 251–281. [https://doi.org/10.14195/1647-8606\\_51\\_15](https://doi.org/10.14195/1647-8606_51_15)

Field, A. (2013) *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistic*. Sage, Los Angeles, London, New Delhi.

Fouarge, D., Özer, M. N., & Seegers, P. (2019). Personality traits, migration intentions, and cultural distance. *Papers in Regional Science*, 98(6): 2425–2454. <https://doi.org/10.1111/pirs.12468>

Frederico, M. e Leitão, M.A. (1999). *Princípios de Administração para Enfermeiros*. Coimbra: Formasau, Formação e Saúde.

Gonçalves, A., Dias, S. (2007). Migração e saúde. *Revista do Observatório da Imigração*.  
Guidelines for training personnel in developing countries for prosthetics and orthotics services. (2005). *World Health Organization*.

Haug, S. (2008). Migration Networks and Migration Decision-Making. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(4): 585–605. <https://doi.org/10.1080/13691830801961605>

Hill, M. e Hill, A. 2008. *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.

Hofaidhllaoui, M., & Chhinzer, N. (2014). The Relationship Between Satisfaction and Turnover Intentions for Knowledge Workers. *Engineering Management Journal*, 26(2): 3–9. <https://doi.org/10.1080/10429247.2014.11432006>

Igbaria, M., & Baroudi, J. J. (1993). A Short-Form Measure of Career Orientations: A Psychometric Evaluation. *Journal of Management Information Systems*, 10(2): 131–154.

Lawler III, E. E. (1990). *Strategic pay – aligning organizational strategies and pay systems*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Luthans, F. (1985). *Organizational Behavior*. McGill Illinois.

Metcalf, C. D., Ostler, C., Thor, P., Kheng, S., Srors, S., Sann, R., Worsley, P., Gates, L., Donovan-Hall, M., Harte, C., & Dickinson, A. (2023). Engaging multisector stakeholders to identify priorities for global health innovation, change and research: an engagement methodology and application to prosthetics service delivery in Cambodia. *Disability and Rehabilitation*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/09638288.2023.2173313>

Mduzana, L., Tiwari, R., Lieketseng, N., & Chikte, U. (2020). Exploring national human resource profile and trends of Prosthetists/Orthotists in South Africa from 2002 to 2018. *Global Health Action*, 13(1): 1792192. <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1792192>

Mudzonga, M. (2021). Migration management and health service delivery: A case of the Zimbabwe public health sector. *Development Southern Africa*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/0376835x.2021.1890547>

Neves, J. & Gonçalves, S. (2015). *Gestão de recursos humanos para gestores*. Editora RH.

Niles, N. J. (2020). *Basic concepts of health care human resource management*. (2<sup>nd</sup> ed.). Jones & Bartlett Learning.

Nunnally, J. Bernstein, I. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric Theory*, 3: 248-292.

Pérez, A. J., Ángeles, M., & Lafuente, V. (2007). Descriptive sensory analysis in different classes of orange juice by a robust free-choice profile method. *Analytica Chimica Acta*, 595(1-2): 238–247. <https://doi.org/10.1016/j.aca.2007.02.054>

PORDATA. Emigrantes: total e por tipo e sexo. Lisboa, Portugal: INE, PORDATA.

PORDATA. Emigrantes permanentes: total e por grupo etário. Lisboa, Portugal: INE, PORDATA.

PORDATA. Emigrantes permanentes: ensino superior (%). Lisboa, Portugal: INE, PORDATA.

Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41(1): 203–212. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>

Rammstedt, B., Kemper, C. J., Mira Céline Klein, Beierlein, C., & Anastassiya Kovaleva. (2013). A Short Scale for Assessing the Big Five Dimensions of Personality: 10 Item Big Five Inventory (BFI-10). *Methods, Data, Analyses*, 7(2): 233-249.

Ramstrand, N., & Brodtkorb, H. (2008). Considerations for developing an evidenced-based practice in orthotics and prosthetics. *Prosthetics and Orthotics International*, 32(1): 93–102. <https://doi.org/10.1080/03093640701838190>

Reto, L., & Nunes, F. (1999). *Métodos como estratégia de pesquisa: problemas tipo numa investigação*. Repositorio.iscte-Iul.pt.

Ribeiro, J. S., Conceição, C., Pereira, J., Leone, C., Mendonça, P., Temido, M., Vieira, C. P., & Dussault, G. (2014). Health professionals moving to... and from Portugal. *Health Policy*, 114(2): 97–108. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2013.05.009>

Sá, P. et al. (2021). Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: recolha de dados, 2. <https://doi.org/10.34624/ka02-fq422>

Santos, O. et al. (2007). *Os Centros de Saúde em Portugal – A satisfação dos utentes e dos profissionais*. (1<sup>a</sup> ed.), Lisboa: Ministério da Saúde.

Schein, E. (1990). *Career Anchors and Job/Role Planning: The links between career pathing and career development*. Dspace.mit.edu.

Silva, M. (2008). *As práticas de recompensas – Consequências na percepção de justiça e na satisfação dos trabalhadores* (Dissertação de Mestrado). ISCTE, Lisboa, Portugal.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Sykes, A. (1993). *An Introduction to Regression Analysis*. Am. Stat.

Țăpligă, T., Matei, R. N., & Grigore, S. D. (2013). Career Management In The Healthcare System. *Romanian Economic Business Review*, 8(3.1): 195-202

Tyson, S., & York, A. (2000). *Essentials of HRM* (4<sup>a</sup> ed., pp. 8-12). Elsevier Butterworth-Heinemann.

Walshe, K., & Smith, J. (2006). *Healthcare Management*. (1st ed). Open University Press.

Wang, P., & Gorenstein, C. (2013). Psychometric properties of the Beck Depression Inventory-II: A comprehensive review. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 35(4): 416–431. <https://doi.org/10.1590/1516-4446-2012-1048>

Weiss, D. J., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation.

West, M., Borrill, C., Dawson, J., Scully, J., Carter, M., Anelay, S., Patterson, M. and Waring, J. (2002) The link between the management of employees and patient mortality in acute hospitals. *International Journal of Human Resource Management*, 13(8): 1299-1310.

Whitener, E.M. (2011). Do “high commitment” human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of Management*, 27: 515-535.

## **Anexos**

### **Anexo A – Questionário “As Tendências da Mobilidade: Uma Análise dos Determinantes da emigração dos Ortoprotésicos”**

O presente questionário tem como objetivo caracterizar os determinantes de emigração entre os Profissionais Ortoprotésicos.

Este questionário faz parte de um projeto de investigação desenvolvido no âmbito da minha tese de Mestrado em Gestão de Serviços de Saúde, promovido pelo ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa.

É importante salientar que a participação é completamente voluntária, e pode interromper a sua participação a qualquer momento. O questionário é anónimo e confidencial.

Não existem respostas certas ou erradas, pelo que peço que responda de forma honesta e sincera.

A sua colaboração é fundamental para o sucesso desta pesquisa.

Para qualquer dúvida, por favor, contacte-me pelo e-mail: **joao\_filipe\_21@hotmail.com**.

Agradeço desde já a sua colaboração!

#### **Secção 1 – Dados demográficos**

1. Idade: (Resposta aberta)

2. Sexo:

☐ Masculino

☐ Feminino

☐ Outros

☐ Prefiro não dizer

3. Estado Civil:

☐ Solteiro(a)

☐ Casado(a)/Unido(a) de facto

☐ Divorciado(a)

☐ Viúvo(a)

☐ Prefiro não dizer

4. Número de dependentes:

☐ 0

☐ 1 - 3

☐ Mais de 3

5. Grau académico mais elevado:

☐ Bacharel

☐ Licenciatura

☐ Pós-Graduação

☐ Especialidade

☐ Mestrado

☐ Doutoramento

☐ Outros

6. Experiência Profissional: (Resposta aberta)

7. Está emigrado?

☐ Sim

☐ Não

(Para quem respondeu não na pergunta anterior)

8. Já equacionou emigrar?

☐ Sim

☐ Não

## Secção 2 – MSQ

Decida o quão satisfeito(a) se sente com o aspeto do seu trabalho descrito em cada afirmação.

No meu atual trabalho esta é a forma como me sinto acerca...

|                                                              | Muito insatisfeito(a) | Insatisfeito(a) | Indeciso(a) | Satisfeito(a) | Muito satisfeito(a) |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------|-------------|---------------|---------------------|
| 1. de ser capaz de me manter ocupado(a) durante todo o tempo |                       |                 |             |               |                     |

|                                                                                                |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 2. da possibilidade de trabalhar de modo independente no meu cargo                             |  |  |  |  |  |
| 3. da oportunidade de fazer coisas diferentes de tempos a tempos                               |  |  |  |  |  |
| 4. da oportunidade de “ser alguém na vida”                                                     |  |  |  |  |  |
| 5. do modo como o meu superior lida com os seus subordinados(as)                               |  |  |  |  |  |
| 6. da competência do meu supervisor na tomada de decisões                                      |  |  |  |  |  |
| 7. da possibilidade de fazer coisas que não vão contra a minha consciência/valores             |  |  |  |  |  |
| 8. da segurança/estabilidade que o meu emprego me fornece                                      |  |  |  |  |  |
| 9. da possibilidade de ajudar outras pessoas                                                   |  |  |  |  |  |
| 10. da possibilidade de dizer às pessoas o que fazer                                           |  |  |  |  |  |
| 11. da possibilidade de fazer algo em que faça uso das minhas competências                     |  |  |  |  |  |
| 12. da forma como as políticas da instituição são implementadas                                |  |  |  |  |  |
| 13. do meu salário e da quantidade de trabalho que realizo                                     |  |  |  |  |  |
| 14. da possibilidade de progressão profissional                                                |  |  |  |  |  |
| 15. da possibilidade de tomada de decisões por mim próprio(a)                                  |  |  |  |  |  |
| 16. da possibilidade de utilização dos meus próprios métodos para a realização do meu trabalho |  |  |  |  |  |
| 17. das condições de trabalho                                                                  |  |  |  |  |  |
| 18. do modo como os meus colegas se relacionam entre si                                        |  |  |  |  |  |
| 19. do reconhecimento por fazer um bom trabalho                                                |  |  |  |  |  |
| 20. do sentimento de realização pessoal que obtenho no trabalho                                |  |  |  |  |  |

### Secção 3 – BFI-10

Até que ponto as seguintes afirmações descrevem a sua personalidade?

Eu vejo-me como uma pessoa que...

|  |                     |          |                               |          |                        |
|--|---------------------|----------|-------------------------------|----------|------------------------|
|  | Discordo totalmente | Discordo | Não concordo, nem<br>discordo | Concordo | Concordo<br>totalmente |
|--|---------------------|----------|-------------------------------|----------|------------------------|

|                                             |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 1. é reservada                              |  |  |  |  |  |
| 2. é geralmente confiável                   |  |  |  |  |  |
| 3. tende a ser preguiçoso(a)                |  |  |  |  |  |
| 4. é relaxada, lida bem com o <i>stress</i> |  |  |  |  |  |
| 5. tem poucos interesses artísticos         |  |  |  |  |  |
| 6. é extrovertida, sociável                 |  |  |  |  |  |
| 7. tende a encontrar defeitos nos outros    |  |  |  |  |  |
| 8. faz um trabalho minucioso                |  |  |  |  |  |
| 9. fica nervoso(a) facilmente               |  |  |  |  |  |
| 10. tem uma imaginação fértil               |  |  |  |  |  |

#### Secção 4 – COI

Para cada um dos próximos 40 itens, classifique o quanto este item é verdadeiro para si.

|                                                                                                                              | Nunca | Raramente | Às vezes | Frequentemente | Sempre |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------|----------|----------------|--------|
| 1. Sonho em ser tão bom no que faço, que haja uma constante solicitação dos meus conhecimentos.                              |       |           |          |                |        |
| 2. Sinto-me mais realizado no meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerir o esforço dos outros.                        |       |           |          |                |        |
| 3. Sonho em ter uma carreira que me dê a liberdade de fazer o trabalho à minha maneira e no tempo por mim determinado.       |       |           |          |                |        |
| 4. Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que a liberdade e autonomia.                                    |       |           |          |                |        |
| 5. Estou sempre procurando ideias que me permitam iniciar o meu próprio negócio.                                             |       |           |          |                |        |
| 6. Sinto-me bem na minha carreira apenas quando tenho a sensação de ter feito uma contribuição real para o bem da sociedade. |       |           |          |                |        |
| 7. Sonho com uma carreira na qual possa solucionar problemas ou vencer situações extremamente desafiadoras.                  |       |           |          |                |        |

|                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 8. Prefiro deixar o meu emprego do que ser colocado num trabalho que comprometa a minha capacidade de me dedicar aos assuntos pessoais e familiares.                  |  |  |  |  |  |
| 9. Sinto-me bem-sucedido na minha carreira apenas quando posso desenvolver as minhas aptidões técnicas ou funcionais a um nível muito elevado de competência.         |  |  |  |  |  |
| 10. Sonho gerir uma organização complexa e tomar decisões que afetem muitas pessoas.                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 11. Sinto-me mais realizado no meu trabalho quando tenho total liberdade para definir as minhas próprias tarefas, horários e procedimentos.                           |  |  |  |  |  |
| 12. Prefiro deixar o meu emprego do que aceitar uma tarefa que possa colocar em risco a minha segurança na organização.                                               |  |  |  |  |  |
| 13. Montar o meu próprio negócio é mais importante para mim do que atingir um elevado cargo de gestão na organização de alguém.                                       |  |  |  |  |  |
| 14. Sinto-me mais realizado na minha carreira quando posso utilizar os meus talentos ao serviço dos outros.                                                           |  |  |  |  |  |
| 15. Sinto-me realizado na minha carreira apenas quando enfrento e supero desafios extremamente difíceis.                                                              |  |  |  |  |  |
| 16. Sonho com uma carreira que me permita conciliar as necessidades pessoais, familiares e profissionais.                                                             |  |  |  |  |  |
| 17. Tornar-me um perito técnico na minha área de especialização é mais atraente para mim do que tornar-me administrador.                                              |  |  |  |  |  |
| 18. Sentir-me-ei bem-sucedido na minha carreira apenas quando me tornar um administrador de alguma organização.                                                       |  |  |  |  |  |
| 19. Sentir-me-ei bem-sucedido na minha carreira apenas quando alcançar total autonomia e liberdade.                                                                   |  |  |  |  |  |
| 20. Procuro organizações que me deem sensação de segurança e estabilidade.                                                                                            |  |  |  |  |  |
| 21. Sinto-me realizado na minha carreira quando tenho a oportunidade de construir algo que seja o resultado apenas das minhas próprias ideias e esforços.             |  |  |  |  |  |
| 22. Utilizar as minhas competências para tornar o mundo um lugar melhor para viver e trabalhar é mais importante para mim do que alcançar um elevado cargo de gestão. |  |  |  |  |  |
| 23. Sinto-me mais realizado na minha carreira quando soluciono problemas insolúveis ou venço o que aparentemente é impossível de ser vencido.                         |  |  |  |  |  |
| 24. Sinto-me bem-sucedido na vida apenas quando sou capaz de equilibrar as minhas necessidades pessoais, familiares e de carreira.                                    |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 25. Prefiro deixar o meu emprego do que aceitar uma transferência que me afaste da minha área de experiência.                         |  |  |  |  |  |
| 26. Tornar-me um gestor é mais atraente para mim do que tornar-me um perito técnico na minha área de especialização.                  |  |  |  |  |  |
| 27. Para mim, poder fazer um trabalho à minha própria maneira, sem regras e restrições, é mais importante do que a segurança.         |  |  |  |  |  |
| 28. Sinto-me mais realizado no meu trabalho quando percebo que tenho total estabilidade e segurança financeira no trabalho.           |  |  |  |  |  |
| 29. Sentir-me-ei bem-sucedido no meu trabalho apenas quando conseguir criar ou construir algo que seja inteiramente de minha autoria. |  |  |  |  |  |
| 30. Sonho em ter uma carreira com um real contributo para humanidade e sociedade.                                                     |  |  |  |  |  |
| 31. Procuro oportunidades de trabalho que desafiem fortemente as minhas competências para solucionar problemas.                       |  |  |  |  |  |
| 32. Equilibrar as exigências da minha vida pessoal e profissional é mais importante do que alcançar um elevado cargo de gestão.       |  |  |  |  |  |
| 33. Sinto-me plenamente realizado no meu trabalho quando sou capaz de empregar as minhas competências e talentos especiais.           |  |  |  |  |  |
| 34. Prefiro deixar a minha organização do que aceitar um emprego que me afaste da trajetória de gestão.                               |  |  |  |  |  |
| 35. Prefiro deixar a minha organização do que aceitar um emprego que reduza minha autonomia e liberdade.                              |  |  |  |  |  |
| 36. Sonho em ter uma carreira que me dê a sensação de segurança e estabilidade.                                                       |  |  |  |  |  |
| 37. Sonho em iniciar e montar o meu próprio negócio.                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 38. Prefiro deixar a minha organização do que aceitar uma tarefa que prejudique a minha capacidade de servir aos outros.              |  |  |  |  |  |
| 39. Trabalhar em problemas praticamente insolúveis para mim é mais importante do que alcançar um elevado cargo de gestão.             |  |  |  |  |  |
| 40. Sempre procurei oportunidades de trabalho que minimizassem as interferências com assuntos pessoais e familiares.                  |  |  |  |  |  |

## Secção 5 – PC

Indique por favor em que medida concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações.

|                                                                  | Discordo totalmente | Discordo | Não concordo, nem discordo | Concordo | Concordo totalmente |
|------------------------------------------------------------------|---------------------|----------|----------------------------|----------|---------------------|
| 1. Sou responsável pelos sucessos e fracassos da minha carreira. |                     |          |                            |          |                     |

|                                                                                                                         |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 2. Para mim o mais importante é o que eu sinto sobre o sucesso da minha carreira e não o que os outros dizem ou pensam. |  |  |  |  |  |
| 3. Gosto de um trabalho que me permita aprender coisas novas.                                                           |  |  |  |  |  |
| 4. Se fosse possível escolher, preferia desenvolver toda a minha carreira numa só organização.                          |  |  |  |  |  |
| 5. Dependo apenas de mim próprio para progredir na carreira.                                                            |  |  |  |  |  |
| 6. Sigo sempre a minha consciência quando a organização onde trabalho me pede para fazer algo contra os meus valores.   |  |  |  |  |  |
| 7. Gosto de um trabalho que me permita desenvolver projetos com pessoas de diferentes organizações.                     |  |  |  |  |  |
| 8. Prefiro ficar numa organização que conheço do que procurar um novo emprego numa outra organização.                   |  |  |  |  |  |
| 9. Procuro novas oportunidades de desenvolvimento pessoal dentro e fora da organização.                                 |  |  |  |  |  |
| 10. Por vezes coloco de lado os meus valores pessoais para conseguir cumprir com o que a organização me pede.           |  |  |  |  |  |
| 11. Gosto de um trabalho que me permita realizar tarefas que exijam interação com outros departamentos ou serviços.     |  |  |  |  |  |
| 12. Sentir-me-ia muito perdido se tivesse que mudar de emprego.                                                         |  |  |  |  |  |
| 13. Sou eu que conduzo a minha própria carreira.                                                                        |  |  |  |  |  |
| 14. A minha carreira tem por base as minhas prioridades pessoais e não as prioridades da organização em que trabalho.   |  |  |  |  |  |
| 15. Gosto de trabalhar fora da minha própria organização.                                                               |  |  |  |  |  |
| 16. Se a minha organização me oferecesse um trabalho para toda a vida ficaria extremamente satisfeito.                  |  |  |  |  |  |
| 17. Sempre que necessário confio mais em mim do que nos outros para encontrar novas oportunidades de trabalho.          |  |  |  |  |  |
| 18. O mais importante para mim é a forma como eu avalio as minhas escolhas de carreira e não o que os outros pensam.    |  |  |  |  |  |
| 19. Gosto de lidar com novas experiências e situações de trabalho.                                                      |  |  |  |  |  |
| 20. Gosto de ter um trabalho previsível.                                                                                |  |  |  |  |  |

## Anexo B – Análises fatoriais das escalas em estudo

**Tabela 1**

*Análise fatorial exploratória da escala MSQ*

| Item                              | Fator                     |                           |
|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|
|                                   | 1 (Satisfação Intrínseca) | 2 (Satisfação Extrínseca) |
| 14                                | 0.82                      | 0.22                      |
| 5                                 | 0.78                      | 0.22                      |
| 4                                 | 0.77                      | 0.42                      |
| 7                                 | 0.77                      | 0.40                      |
| 6                                 | 0.77                      | 0.34                      |
| 19                                | 0.76                      | 0.42                      |
| 17                                | 0.72                      | 0.32                      |
| 2                                 | 0.72                      | 0.50                      |
| 15                                | 0.71                      | 0.51                      |
| 12                                | 0.71                      | 0.27                      |
| 3                                 | 0.70                      | 0.43                      |
| 13                                | 0.67                      | 0.23                      |
| 8                                 | 0.63                      | 0.47                      |
| 20                                | 0.59                      | 0.58                      |
| 9                                 | 0.30                      | 0.90                      |
| 11                                | 0.36                      | 0.78                      |
| 10                                | 0.18                      | 0.76                      |
| 1                                 | 0.33                      | 0.73                      |
| 18                                | 0.38                      | 0.66                      |
| 16                                | 0.61                      | 0.65                      |
| <hr/>                             |                           |                           |
| Valor único ( <i>Eigenvalue</i> ) | 12.73                     | 1.68                      |
| <hr/>                             |                           |                           |
| % Variância explicada             | 12.44                     | 1.37                      |

**Tabela 2**

*Análise fatorial exploratória da escala BFI-10*

| Item                              | Fator |       |       |       |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                                   | 1     | 2     | 3     | 4     |
| 8                                 | 0.90  | 0.05  | 0.04  | 0.09  |
| 2                                 | 0.57  | -0.03 | -0.09 | -0.12 |
| 3                                 | -0.39 | 0.31  | 0.13  | 0.19  |
| 5                                 | -0.34 | -0.14 | 0.25  | 0.33  |
| 10                                | 0.33  | 0.25  | -0.09 | -0.21 |
| 9                                 | -0.04 | 0.93  | 0.28  | 0.09  |
| 4                                 | -0.07 | -0.70 | 0.15  | 0.01  |
| 1                                 | 0.02  | 0.03  | 0.71  | 0.13  |
| 6                                 | 0.25  | -0.02 | -0.62 | 0.27  |
| 7                                 | -0.10 | 0.11  | -0.08 | 0.77  |
| <hr/>                             |       |       |       |       |
| Valor único ( <i>Eigenvalue</i> ) | 2.35  | 1.89  | 1.42  | 1.16  |

|                       |      |      |      |      |
|-----------------------|------|------|------|------|
| % Variância explicada | 1.86 | 1.58 | 0.96 | 0.75 |
|-----------------------|------|------|------|------|

**Tabela 3**

*Análise fatorial exploratória da escala COI*

| Item                     | Fator |       |       |       |       |       |       |       |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                          | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     |
| 5                        | 0.91  | 0.09  | -0.07 | 0.04  | -0.08 | 0.05  | 0.04  | 0.06  |
| 37                       | 0.87  | 0.00  | -0.01 | 0.03  | -0.11 | 0.15  | 0.14  | -0.04 |
| 13                       | 0.73  | 0.00  | 0.01  | -0.09 | -0.02 | 0.16  | 0.31  | -0.01 |
| 7                        | 0.52  | 0.26  | 0.17  | 0.29  | 0.05  | 0.28  | -0.09 | 0.29  |
| 34                       | 0.51  | 0.11  | -0.22 | 0.29  | 0.17  | 0.40  | -0.06 | 0.07  |
| 18                       | 0.51  | 0.15  | -0.48 | 0.12  | 0.17  | 0.25  | 0.15  | 0.20  |
| 10                       | 0.49  | 0.28  | -0.25 | -0.13 | -0.08 | 0.02  | 0.03  | 0.30  |
| 6                        | 0.45  | 0.45  | 0.04  | 0.13  | 0.04  | -0.00 | -0.17 | 0.20  |
| 21                       | 0.41  | 0.25  | -0.13 | 0.28  | 0.14  | 0.30  | -0.17 | -0.03 |
| 2                        | 0.10  | 0.75  | 0.15  | 0.19  | 0.05  | 0.12  | -0.16 | -0.17 |
| 11                       | 0.19  | 0.73  | 0.14  | 0.09  | 0.12  | 0.02  | 0.25  | 0.20  |
| 14                       | -0.08 | 0.67  | 0.24  | 0.02  | 0.26  | 0.08  | 0.05  | -0.03 |
| 3                        | 0.12  | 0.58  | 0.13  | 0.01  | -0.01 | 0.17  | 0.23  | 0.14  |
| 33                       | 0.13  | 0.50  | 0.00  | 0.46  | 0.26  | 0.03  | 0.20  | 0.14  |
| 9                        | 0.15  | 0.42  | 0.09  | 0.06  | 0.11  | 0.14  | 0.18  | 0.41  |
| 24                       | 0.15  | 0.34  | -0.06 | 0.29  | 0.20  | 0.08  | 0.03  | 0.06  |
| 17                       | -0.13 | 0.21  | 0.71  | 0.31  | 0.03  | -0.07 | 0.08  | 0.03  |
| 26                       | 0.40  | -0.02 | -0.69 | 0.08  | 0.06  | 0.04  | 0.06  | 0.14  |
| 16                       | -0.05 | 0.26  | 0.54  | 0.01  | 0.02  | 0.04  | 0.16  | 0.09  |
| 38                       | 0.32  | 0.02  | 0.53  | 0.18  | 0.16  | 0.30  | 0.03  | 0.17  |
| 30                       | 0.13  | 0.30  | 0.52  | 0.27  | 0.11  | 0.31  | -0.09 | 0.22  |
| 22                       | 0.15  | 0.20  | 0.48  | 0.33  | 0.31  | 0.06  | -0.13 | 0.06  |
| 32                       | -0.12 | 0.37  | 0.43  | 0.18  | 0.25  | -0.34 | 0.13  | -0.10 |
| 39                       | -0.05 | 0.00  | 0.26  | 0.76  | 0.07  | 0.11  | 0.13  | 0.04  |
| 31                       | 0.22  | -0.01 | 0.16  | 0.64  | 0.10  | 0.10  | 0.03  | 0.47  |
| 23                       | 0.06  | 0.25  | 0.12  | 0.60  | -0.04 | 0.37  | 0.18  | 0.01  |
| 1                        | 0.06  | 0.41  | 0.07  | 0.59  | 0.15  | 0.28  | 0.07  | -0.16 |
| 4                        | 0.07  | 0.26  | -0.02 | 0.09  | 0.79  | -0.07 | -0.07 | -0.24 |
| 20                       | -0.18 | 0.05  | 0.07  | 0.16  | 0.69  | 0.02  | 0.03  | 0.13  |
| 12                       | 0.21  | -0.05 | 0.31  | -0.36 | 0.64  | -0.04 | 0.20  | -0.09 |
| 36                       | -0.11 | 0.08  | -0.04 | 0.09  | 0.63  | 0.38  | 0.15  | 0.23  |
| 28                       | -0.08 | 0.22  | 0.02  | -0.01 | 0.55  | 0.44  | 0.11  | 0.14  |
| 25                       | 0.09  | 0.18  | 0.06  | 0.26  | 0.39  | 0.05  | 0.29  | -0.22 |
| 35                       | 0.17  | 0.00  | 0.07  | 0.16  | 0.14  | 0.69  | 0.02  | 0.08  |
| 29                       | 0.47  | 0.10  | -0.08 | 0.20  | 0.04  | 0.59  | 0.18  | 0.13  |
| 15                       | 0.24  | 0.23  | 0.03  | 0.16  | -0.01 | 0.55  | 0.04  | 0.00  |
| 8                        | 0.14  | 0.08  | 0.35  | 0.01  | 0.14  | -0.12 | 0.66  | 0.14  |
| 27                       | 0.18  | 0.25  | -0.37 | 0.12  | 0.10  | 0.31  | 0.52  | 0.02  |
| 40                       | 0.09  | 0.11  | -0.06 | 0.29  | 0.08  | 0.12  | 0.49  | -0.07 |
| 19                       | 0.37  | 0.13  | 0.08  | 0.13  | -0.02 | 0.29  | -0.05 | 0.48  |
| Valor único (Eigenvalue) | 9.62  | 5.10  | 2.81  | 2.39  | 2.10  | 1.81  | 1.57  | 1.33  |
| % Variância explicada    | 9.21  | 4.38  | 2.44  | 2.03  | 1.72  | 1.37  | 1.16  | 0.92  |

**Tabela 4***Análise fatorial exploratória da escala PC*

| Item                        | Fator |       |       |       |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                             | 1     | 2     | 3     | 4     |
| 13                          | 0.81  | 0.37  | 0.07  | 0.16  |
| 1                           | 0.63  | -0.08 | 0.04  | 0.23  |
| 5                           | 0.53  | 0.17  | 0.14  | -0.01 |
| 7                           | 0.39  | 0.34  | -0.02 | 0.30  |
| 20                          | -0.32 | 0.06  | 0.14  | 0.11  |
| 11                          | 0.31  | 0.26  | -0.24 | 0.01  |
| 19                          | 0.27  | 0.66  | -0.26 | 0.21  |
| 18                          | -0.08 | 0.58  | 0.06  | 0.21  |
| 17                          | 0.08  | 0.53  | 0.19  | -0.10 |
| 15                          | 0.10  | 0.47  | -0.09 | 0.01  |
| 9                           | 0.37  | 0.44  | -0.18 | -0.02 |
| 8                           | -0.05 | 0.08  | 0.76  | 0.01  |
| 4                           | 0.06  | -0.08 | 0.69  | 0.03  |
| 16                          | 0.02  | -0.01 | 0.53  | 0.22  |
| 12                          | -0.05 | -0.05 | 0.41  | -0.14 |
| 6                           | 0.14  | -0.01 | 0.39  | 0.77  |
| 3                           | 0.22  | 0.13  | -0.12 | 0.51  |
| 2                           | 0.14  | 0.17  | -0.07 | 0.50  |
| 10                          | 0.15  | 0.11  | -0.05 | -0.46 |
| 14                          | -0.06 | 0.27  | -0.01 | 0.30  |
| Valor único<br>(Eigenvalue) | 3.88  | 2.61  | 1.80  | 1.65  |
| % Variância<br>explicada    | 3.36  | 2.10  | 1.19  | 1.03  |

## Anexo C – Correlações entre as variáveis do estudo

[illegible]

|                                                                |                     |        |         |        |        |         |        |        |        |        |        |           |          |           |           |          |           |           |           |          |          |          |          |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| Total Score Competência Técnico-Funcional                      | Pearson Correlation | 0,046  | -0,004  | 0,036  | 0,045  | -0,032  | 0,012  | 0,097  | -0,099 | 0,006  | .340** | -0,082 -- |          |           |           |          |           |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,718  | 0,974   | 0,777  | 0,724  | 0,804   | 0,924  | 0,447  | 0,440  | 0,963  | 0,006  | 0,521     |          |           |           |          |           |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       |           |           |          |           |           |           |          |          |          |          |
| Total Score Competência Gestão Geral                           | Pearson Correlation | 0,082  | -.267*  | 0,097  | -0,194 | -0,015  | -0,143 | 0,212  | -0,009 | -0,024 | 0,164  | -0,133    | 0,240 -- |           |           |          |           |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,524  | 0,035   | 0,448  | 0,127  | 0,907   | 0,264  | 0,095  | 0,944  | 0,854  | 0,200  | 0,299     | 0,058    |           |           |          |           |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       | 63        |           |          |           |           |           |          |          |          |          |
| Total Score Autonomia/Independência                            | Pearson Correlation | -0,075 | -0,119  | -0,057 | -0,168 | -0,190  | -0,197 | 0,147  | 0,105  | -0,181 | .338** | -0,037    | .507**   | .557** -- |           |          |           |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,559  | 0,355   | 0,655  | 0,189  | 0,136   | 0,121  | 0,249  | 0,415  | 0,155  | 0,007  | 0,772     | 0,000    | 0,000     |           |          |           |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       | 63        | 63        |          |           |           |           |          |          |          |          |
| Total Score Segurança/Estabilidade                             | Pearson Correlation | 0,028  | -0,015  | 0,070  | -0,082 | 0,038   | -0,035 | -0,069 | 0,229  | -0,205 | 0,124  | -0,161    | .380**   | 0,119     | .252** -- |          |           |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,830  | 0,909   | 0,585  | 0,521  | 0,769   | 0,783  | 0,589  | 0,072  | 0,107  | 0,332  | 0,207     | 0,002    | 0,351     | 0,046     |          |           |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       | 63        | 63        | 63       |           |           |           |          |          |          |          |
| Total Score Criatividade Empreendedora                         | Pearson Correlation | -0,104 | -.262*  | -0,103 | -.289* | -0,171  | -.270* | 0,193  | -0,068 | -0,086 | 0,130  | -0,045    | 0,202    | .653**    | .562**    | 0,060 -- |           |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,418  | 0,038   | 0,420  | 0,021  | 0,180   | 0,032  | 0,130  | 0,598  | 0,502  | 0,311  | 0,729     | 0,113    | 0,000     | 0,000     | 0,642    |           |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       | 63        | 63        | 63       | 63        |           |           |          |          |          |          |
| Total Score Serviço ou Dedicção                                | Pearson Correlation | -0,073 | 0,001   | -0,052 | 0,031  | -0,067  | -0,010 | 0,205  | -0,049 | -0,102 | .409** | -0,052    | .656**   | 0,216     | .452**    | .353**   | .354** -- |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,571  | 0,991   | 0,687  | 0,809  | 0,601   | 0,941  | 0,108  | 0,705  | 0,426  | 0,001  | 0,687     | 0,000    | 0,089     | 0,000     | 0,005    | 0,004     |           |           |          |          |          |          |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       | 63        | 63        | 63       | 63        | 63        |           |          |          |          |          |
| Total Score Desafio Puro                                       | Pearson Correlation | -.269* | -0,115  | -.272* | -0,073 | -0,118  | -0,102 | 0,071  | -.272* | 0,011  | .326** | -0,023    | .643**   | .369**    | .524**    | 0,132    | .442**    | .573** -- |           |          |          |          |          |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,033  | 0,369   | 0,031  | 0,570  | 0,356   | 0,427  | 0,581  | 0,031  | 0,934  | 0,009  | 0,856     | 0,000    | 0,003     | 0,000     | 0,303    | 0,000     | 0,000     |           |          |          |          |          |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       | 63        | 63        | 63       | 63        | 63        | 63        |          |          |          |          |
| Total Score Estilo de Vida                                     | Pearson Correlation | 0,018  | 0,098   | 0,084  | 0,000  | -0,143  | -0,059 | 0,038  | 0,067  | -0,047 | .270*  | -0,023    | .612**   | 0,055     | .413**    | .323**   | 0,158     | .428**    | .344** -- |          |          |          |          |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,887  | 0,446   | 0,513  | 0,998  | 0,264   | 0,648  | 0,767  | 0,602  | 0,712  | 0,032  | 0,857     | 0,000    | 0,669     | 0,001     | 0,010    | 0,217     | 0,000     | 0,006     |          |          |          |          |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       | 63        | 63        | 63       | 63        | 63        | 63        | 63       |          |          |          |
| Total Score Carreira Proteana_Dimensão Autodirigida            | Pearson Correlation | -0,147 | -.407** | -0,125 | 0,012  | 0,077   | 0,021  | 0,096  | -0,039 | 0,042  | 0,125  | 0,082     | .413**   | .587**    | .530**    | 0,088    | .490**    | .310*     | .608**    | .294* -- |          |          |          |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,250  | 0,001   | 0,330  | 0,924  | 0,550   | 0,870  | 0,452  | 0,760  | 0,742  | 0,329  | 0,524     | 0,001    | 0,000     | 0,000     | 0,493    | 0,000     | 0,014     | 0,000     | 0,019    |          |          |          |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       | 63        | 63        | 63       | 63        | 63        | 63        | 63       | 63       |          |          |
| Total Score Carreira Proteana_Dimensão Orientação para Valores | Pearson Correlation | 0,235  | 0,015   | .285*  | 0,219  | 0,174   | 0,211  | 0,069  | -0,013 | -0,147 | 0,240  | -0,164    | 0,165    | -0,125    | -0,174    | 0,099    | -0,202    | 0,150     | 0,041     | .279*    | 0,148 -- |          |          |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,063  | 0,907   | 0,024  | 0,084  | 0,173   | 0,097  | 0,589  | 0,918  | 0,249  | 0,058  | 0,200     | 0,196    | 0,329     | 0,173     | 0,438    | 0,113     | 0,241     | 0,751     | 0,027    | 0,248    |          |          |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       | 63        | 63        | 63       | 63        | 63        | 63        | 63       | 63       | 63       |          |
| Total Score Carreira Sem Fronteiras_Mobilidade Psicológica     | Pearson Correlation | 0,114  | -0,070  | 0,099  | -0,075 | -0,078  | -0,089 | 0,222  | -.249* | 0,115  | 0,137  | -0,132    | 0,234    | .337**    | 0,211     | -0,148   | 0,223     | 0,236     | .435**    | 0,204    | .500**   | .312* -- |          |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,375  | 0,583   | 0,439  | 0,557  | 0,543   | 0,488  | 0,080  | 0,049  | 0,370  | 0,285  | 0,302     | 0,065    | 0,007     | 0,098     | 0,247    | 0,078     | 0,062     | 0,000     | 0,109    | 0,000    | 0,013    |          |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       | 63        | 63        | 63       | 63        | 63        | 63        | 63       | 63       | 63       | 63       |
| Total Score Carreira Sem Fronteiras_Mobilidade Física          | Pearson Correlation | -0,070 | 0,067   | -0,099 | -.273* | -.346** | -.315* | 0,138  | -0,244 | 0,026  | -0,024 | 0,034     | -.265*   | -0,098    | -0,059    | -.319*   | 0,047     | -0,094    | 0,039     | -0,146   | 0,007    | -0,151   | 0,226 -- |
|                                                                | Sig. (2-tailed)     | 0,584  | 0,604   | 0,438  | 0,030  | 0,005   | 0,012  | 0,282  | 0,054  | 0,842  | 0,852  | 0,790     | 0,036    | 0,446     | 0,648     | 0,011    | 0,712     | 0,463     | 0,760     | 0,254    | 0,955    | 0,239    | 0,075    |
|                                                                | N                   | 63     | 63      | 63     | 63     | 63      | 63     | 63     | 63     | 63     | 63     | 63        | 63       | 63        | 63        | 63       | 63        | 63        | 63        | 63       | 63       | 63       | 63       |