

RELAÇÕES ENTRE FASES DE CARREIRA E A
PERCEÇÃO DE INSEGURANÇA E EMPREGABILIDADE
DOS TRABALHADORES

Sara Silva Baptista

Tese de Mestrado
em Gestão de Recursos Humanos

Orientador:
Prof. Doutor Henrique Duarte, Prof. Auxiliar, ISCTE-IUL, Departamento de Ciências
da Gestão

Dezembro 2011

Agradecimentos,

Ao professor Henrique Duarte pela dedicação e contribuição ímpar no meu desenvolvimento intelectual, bem como na elaboração deste projecto de investigação.

A toda a minha família pelo apoio, paciência e motivação em todos os momentos altos e baixos deste trajecto.

Um especial agradecimento aos meus Pais, Rui, Ana e Daniela por estarem sempre presentes e acreditarem no meu sucesso.

A todos os que me ajudaram directa e indirectamente o meu muito obrigado.

Sumário:

Esta investigação tem como objectivo compreender que efeito a idade enquanto factor cronológico, elemento subjectivo, experiência profissional, fase da vida e fases de carreira têm na percepção de insegurança e empregabilidade dos trabalhadores. Vamos também apurar que efeito a percepção dos trabalhadores de insegurança tem ao nível organizacional e ao nível individual.

Foi criado um questionário para este estudo, ao qual participaram 217 inquiridos, com uma média de idades de 38,54 (sd=11,44), a distribuição quanto ao género é próxima da equitativa, ao nível ocupacional 35% são executantes, seguidos dos quadros administrativos 27%.

Os resultados demonstraram que a percepção de insegurança é construída com base na interpretação da realidade organizacional e do mercado de trabalho, enquanto a empregabilidade é uma variável centrada nos aspectos intrínsecos dos trabalhadores, como traços de personalidade, locus de controlo e grau de escolaridade.

Os dados demonstraram que são os trabalhadores mais velhos e que se encontram em fases de carreira de declínio e à mais anos numa organização que são os que percebem em maior escala o sentimento de insegurança relativamente ao seu trabalho e diminuição da percepção de empregabilidade. O impacto na organização da percepção de insegurança existe ao nível da diminuição do commitment afectivo e diminuição das atitudes de aprendizagem. Com estes resultados pretende-se melhorar o entendimento da realidade da insegurança e empregabilidade, dando ferramentas à gestão de recursos humanos para potenciar os seus recursos e diminuir o impacto negativo no trabalhador e na organização deste fenómeno.

Palavras-Chave: *Insegurança; Empregabilidade; Idade; Fases de Carreira*

Abstract

This research aims to understand what effect has the chronological age as a factor, the subjective element, work experience, life stage and career stages, in the perception of insecurity and employability of workers. We will also determine what effects the perception of insecurity among workers at an organizational level and individual level.

A survey was created for this study, which involved 217 respondents, with an average age of 38.54 (sd = 11.44), the distribution by gender is fairly close to, the occupational level 35% are executives, followed by administrative staff 27%.

The results showed that the perception of insecurity is built based on the interpretation of organizational reality and the labor market, while employability is a variable focus more on the intrinsic aspects of workers, such as personality traits, locus of control and education.

The statistics showed that older workers who are in career stages of decline and more years in an organization are those who perceive a larger scale in the sense of insecurity regarding their work and decreases the perception of employability. The impact on the organization's perception of insecurity at the level of emotional commitment, decreased learning attitudes.

With these results it is intended to improve understanding of the reality of insecurity and employability, providing tools to human resource management to influence its resources and reduce the negative impact on workers and organizations.

Keywords: *Insecurity, employment, age, career stages*

JEL Classification System: J24 - Human Capital; Skills; Occupational Choice; Labor Productivity

Índice

Sumário Executivo	1
1. Introdução	3
2. A insegurança Profissional.....	6
2.1 Características Individuais	8
2.2 Características Posicionais	10
2.3 Características Contextuais	13
2.4 Consequências da insegurança no mercado de trabalho.....	15
3. A Empregabilidade.....	16
3.1 Características Individuais	18
3.2 Características Posicionais	20
3.3 Características Contextuais	21
3.4 Relação entre a empregabilidade e a insegurança sentidas no mercado de trabalho.....	23
4. Teorias de Carreira de Desenvolvimento	25
4.1 Idade.....	26
4.1.1 Idade cronológica e subjectiva	28
4.1.2 Experiência Profissional.....	32
4.1.3 Marcadores de Vida	35
4.1.4 Fases de carreira.....	40
5. Consequências do sentimento de insegurança no mercado de trabalho	43
6. Metodologia	48
6.1 Modelo Teórico.....	48
6.2 Hipóteses em Estudo.....	49
6.3 Operacionalização de Variáveis	51
6.4 Recolha de Dados.....	57
6.5 Caracterização da Amostra.....	59
7. Apresentação dos resultados	60
7.1 Insegurança no mercado de trabalho.....	62
7.1.1 Características Individuais	62
7.1.2 Características Posicionais:	63
7.1.3 Características Contextuais:	64
7.1.4 Insegurança: Síntese dos Resultados.....	65
7.2 Empregabilidade	66
7.2.1 Características Individuais	66

7.2.2 Características Posicionais	67
7.2.3 Características Contextuais	69
7.2.4 Empregabilidade: Síntese dos resultados	70
7.3 Relação entre a percepção de insegurança no mercado de trabalho e empregabilidade.....	71
7.4 Efeitos do desenvolvimento de carreira na Insegurança e na Empregabilidade percebida pelos trabalhadores.....	72
7.4.1 Idade Cronológica v.s Idade subjectiva.....	72
7.4.2 Experiência Profissional.....	74
7.4.3 Marcadores de vida	75
7.4.5 Fase de Carreira.....	76
7.4.6 Efeitos do desenvolvimento de carreira na insegurança e na empregabilidade: Síntese de resultados.....	77
7.5 Consequências do sentimento de insegurança percebido pelos trabalhadores	78
8. Discussão.....	82
8.1 Insegurança	82
8.2 Empregabilidade	84
8.3 Compreender que tipo de relação existe entre a empregabilidade e a insegurança.....	85
8.4 Influência do desenvolvimento de carreira na Insegurança e Empregabilidade percebidas	86
8.5 Consequências do sentimento de insegurança percebida pelos trabalhadores e da percepção de empregabilidade	88
9. Conclusão:.....	91
10. Bibliografia	95
11. ANEXOS.....	101

Índice de Ilustrações e Tabelas

Tabela I- Hipóteses em Estudo.....	49
Tabela II – Estatísticas Descritivas e Correlações entre as variáveis em estudo.....	61
Tabela III – Modelo de Regressão Linear das variáveis Individuais para a Insegurança	63
Tabela IV – Modelo de Regressão Linear das variáveis Posicionais para a Insegurança	64
Tabela V-Modelo de Regressão Linear das variáveis Contextuais para a Insegurança	65
Tabela VI – Modelo de Regressão Linear das variáveis Individuais para a Empregabilidade.....	66
Tabela VII – Modelo de Regressão Linear Variáveis Posicionais para a Empregabilidade.....	68
Tabela VIII - Regressão Linear das variáveis Contextuais para a Empregabilidade	69
Tabela IX – Modelo de Regressão Linear da empregabilidade para a insegurança.....	71
Tabela X – Modelo de Regressão Idade Cronológica para a Insegurança	72
Tabela XI - Modelo de Regressão Idade Subjectiva para a Insegurança	72
Tabela XII – Modelo de Regressão Linear da Idade Cronológica para a Empregabilidade.....	73
Tabela XIII – Modelo de Regressão da Idade Subjectiva para a Empregabilidade	73
Tabela XIV – Modelo de Regressão da Experiência Profissional para a Insegurança... 74	
Tabela XV – Modelo de Regressão da Experiência Profissional para a Empregabilidade	74
Tabela XVI – Modelo de Regressão Fases de Carreira para a Insegurança.....	76
Tabela XVII - Modelo de Regressão Fases de Carreira para a Empregabilidade	76
Tabela XVIII - Modelo de Regressão Insegurança para a Atitude de Carreira.....	78
Tabela XIX – Modelo de Regressão de Insegurança para Boundaryless Career	78
Tabela XX – Modelo de Regressão de Insegurança para Commitment de Continuidade.....	79
Tabela XXI – Modelo de Regressão Insegurança para Commitment Afectivo	79
Tabela XXII – Modelo de Regressão Insegurança para Atitude Face à Aprendizagem	80
Tabela XXIII – Modelo de Regressão Insegurança para Saúde dos Trabalhadores	80

Sumário Executivo

Este trabalho foi realizado no âmbito da tese de mestrado em Gestão de Recursos Humanos. A investigação realizada tem como tema “Relações entre fases de carreira e a percepção de insegurança e empregabilidade dos trabalhadores”.

O aumento da concorrência, da imprevisibilidade e incerteza dos mercados obrigou as empresas não só a pensarem de forma mais estratégica como as instigou também a procurarem estruturas mais flexíveis e novas formas de criar vantagens competitivas. A quebra do contrato de trabalho psicológico levou a um incremento no sentimento de insegurança por parte dos trabalhadores (Davy, Kinicki e Scheck, 1997). Num contexto de competitividade o conhecimento, as competências e capacidades, bem como aspectos ligados à experiência profissional, fases de carreira e a própria idade do trabalhador são aspectos que caracterizam e diferenciam um trabalhador. Como tal torna-se interessante realizar um modelo mais abrangente com os conceitos de empregabilidade, insegurança e desenvolvimento de carreira para compreender como se relacionam, deixando para trás uma visão unidimensional da realidade.

O modelo teórico desenhado teve três dimensões inerentes as características preditoras de insegurança e de empregabilidade, forma como as fases de carreira e idade influenciam os dois conceitos principais e as consequências da percepção de insegurança no trabalhador e na organização.

A primeira parte do modelo teórico centrava-se na compreensão de que tipo de variáveis eram preditoras da insegurança e empregabilidade.

É proposto um modelo, que se encontra fundamentado na revisão da literatura exposta ao longo da tese, que propõe que a insegurança e a empregabilidade têm como antecedentes as variáveis individuais como os traços de personalidade e o grau de escolaridade; as variáveis posicionais como o tipo de ocupação profissional do trabalhador; as variáveis contextuais como as oportunidades do mercado de trabalho e o clima organizacional.

Outro aspecto a ter em conta no modelo é a compreensão de como as fases de carreira, através da idade, fases da vida, e experiência profissional influenciam o sentimento de insegurança e de empregabilidade. Ao mesmo tempo que tentamos relacionar o conceito desenvolvimento de carreira do individuo e insegurança para

compreender se existe uma diferenciação ou não do desvalorização dos trabalhadores pelo fenómeno idade.

Por fim a terceira parte do modelo centra-se na identificação das consequências da percepção da insegurança tanto ao nível organizacional como individual.

Com o intuito de validarmos o modelo apresentado e as hipóteses colocadas ao longo da exposição teórica, foi construído um questionário que conseguisse responder às necessidades específicas do estudo. O questionário foi respondido por 247 pessoas no total.

Os resultados obtidos identificam as variáveis contextuais, que engloba os conhecimentos do trabalhador tem do mercado de trabalho como maior capacidade explicativa da percepção de insegurança; ao nível da empregabilidade são as características individuais do trabalhador como o grau de qualificação, traços de personalidade e locus de controlo interno.

A segunda parte do modelo centra-se na forma como a idade nas suas vertentes influência a insegurança e empregabilidade.

Os trabalhadores com uma idade mais avançada e conseqüente numa fase de carreira de manutenção e declínio com mais experiência profissional organizacional e com um maior número de responsabilidades têm níveis de insegurança mais elevados comprovando que existe uma influência positiva na insegurança.

O oposto acontece com a empregabilidade, mas com o mesmo tipo de raciocínio, são os trabalhadores mais novos no início da carreira, com poucas responsabilidades ao nível de filhos e relações conjugais que demonstram ter índices mais elevados. A idade continua apesar de ter relacionado componentes organizacionais e de experiência profissional continua a ter um impacto negativo na percepção dos próprios trabalhadores sobre si próprios.

A percepção de insegurança tem como consequências: a diminuição do commitment afectivo, ou seja, afastamento do trabalhador do ponto de vista emocional da empresa e possivelmente a diminuição do empenho do trabalhador para com a empresa. Ao nível pessoal os trabalhadores poderão diminuir o empenho e esforço na melhoria dos seus conhecimentos, competências e desempenho organizacional.

1. Introdução

Num mercado de trabalho em constante mudança, as organizações apostaram na flexibilidade numérica e funcional (Cascio 1998, citado por Sverke e Hellgren), como tal, fusões, *layoffs*, *outsourcing*, reestruturações levadas a cabo tiveram um impacto na forma de relacionamento entre as empresas e trabalhadores e no incremento do sentimento de insegurança percebido pelos trabalhadores (Davy, Kinicki e Scheck, 1997). Neste contexto são especialmente os trabalhadores com uma idade mais avançada que são os mais penalizados, tendo a si associados um maior número de despedimentos (Fallick, 1996; citado por Elman e O’Rand), maior discriminação relativamente à atribuição de promoções e de formações. As empresas utilizam como critério a idade dos trabalhadores para a tomada de decisão relativamente ao despedimento e apenas uma minoria apoia a contratação de trabalhadores mais velhos, preferindo os trabalhadores mais novos para fazerem parte do seu staff (Bennington, 2004), aumentando assim o nível de insegurança associada aos trabalhadores mais velhos.

A insegurança no mercado de trabalho tem consequências nefastas para o próprio trabalhador pela percepção de ameaça, imprevisibilidade e impotência relativamente ao desenrolar os acontecimentos bem como ao nível do desempenho destes na organização e conseqüentemente para a organização. A maneira de se conseguir contornar esta percepção de insegurança poderá advir da empregabilidade pois a empregabilidade subjectiva reduz esse impacto negativo, tendo um efeito tampão no sentimento de vulnerabilidade relativamente às constantes mudanças despontadas na organização (Forrier e Sels, 2003; Sverke et al. 2002; Fugate et al., 2004, De Cuyper, 2009).

Os trabalhadores são preteridos relativamente a outros: pela qualificação, ocupação profissional, conhecimentos, competências, e características pessoais de forma a tornar a organização mais competitiva. O grau de exigência colocado aos trabalhadores é bastante elevado e este para conseguir tirar partido dessa situação tem de interiorizar a lógica de uma mudança continua e de flexibilidade para conseguir responder aos requisitos do mercado de trabalho. A ideia de trabalho para a vida é substituída pela empregabilidade para a vida, pois o conhecimento científico; técnico; capacidade de antecipação e optimização; pertença organizacional; equilíbrio pessoal;

flexibilidade; conhecimento do mercado; e capacidade de desenvolver novas competências e capacidades tornam-se elementos chave para que este seja capaz de posicionar-se favoravelmente no mercado de trabalho e de se diferenciar dos restantes elementos.

Esta investigação tem como objectivo a identificação das relações que existem entre a idade e fases de carreira com a percepção de insegurança e de empregabilidade, bem como compreender que efeitos tem a insegurança ao nível organizacional e individual.

O desenvolvimento desta dissertação de mestrado tem como objectivos específicos:

Quais as características preditivas da insegurança percebida pelos trabalhadores?

O que se pretende compreender são quais as variáveis que contribuem para uma percepção diferenciada da realidade e do sentimento de insegurança. A insegurança como fenómeno subjectivo pode ser percebida de diferentes formas consoante o esquema mental dos trabalhadores apesar da realidade objectiva ser a mesma. Será que essa percepção irá depender das características individuais, características ocupacionais e contextuais (Sora et al., 2010).

Quais as características preditivas da percepção de empregabilidade?

A empregabilidade subjectiva tem como ponto nuclear a percepção e comparação das competências e das capacidades dos trabalhadores em relação ao mercado de trabalho e à mão-de-obra nela existente. Estudos anteriores revelaram que ao nível objectivo são as qualificações educacionais, a formação, a ocupação profissional e competências genéricas que permitem saber qual o grau de empregabilidade que o individuo detém (Elman & O’Rand, 2002; Forrier & Sels, 2003a, 2003; Van Dam, 2004; Virtanen, Kivimäki, Virtanen, Elovainio, & Vahtera, 2003; Worth, 2002; Van der Heijden, 2009), o objectivo do nosso estudo é compreender de que forma esse aspecto tem transposição para a percepção subjectiva dos indivíduos.

Qual a relação existente entre a insegurança percebida pelos trabalhadores e a empregabilidade percebida?

A empregabilidade poderá ser o veículo de resposta ao sentimento de insegurança e esta poderá variar de acordo com a percepção de mais e melhores ferramentas para lidar e controlar os possíveis sentimentos de insegurança (De Cuyper et al).

Quais os efeitos da idade enquanto factor cronológico, elemento subjectivo, experiência profissional obtida ao longo dos anos, os acontecimentos pessoais e fases de carreira têm no sentimento de insegurança percebido pelos trabalhadores e na empregabilidade sentida?

A idade como factor de caracterização primária do ser humano poderá ser um elemento importante de análise mas será interessante ver de que forma a idade traduzida em experiência profissional, fases da vida e de carreira se relacionam com a insegurança (Mohr, 2000). A experiência profissional no mercado de trabalho ou na organização terão o mesmo impacto na percepção de insegurança; as últimas fases de carreira terão um impacto maior na insegurança pelo declínio de algumas actividades pelas características que lhe são associadas.

Quais as consequências do sentimento de insegurança dos trabalhadores no trabalhador como individuo (saúde, atitude face à aprendizagem, atitude face à carreira) e como agente de mudança no local de trabalho (commitment organizacional) percebido pelos trabalhadores relativamente à sua organização?

A insegurança como fenómeno negativo percebido pelos trabalhadores acarreta consequências negativas pois despoleta incerteza e vulnerabilidade, desta forma terá um impacto negativo nos trabalhadores que a vivenciarem, pois é visto como algo incontrolável pelo individuo (De Witte, 2005). Desta forma, é importante encontrar um modelo que concilie estas variáveis de forma a simplificar esta relação.

O estudo encontra-se estruturado da seguinte forma, na primeira parte será realizada uma revisão teórica dos principais conceitos, insegurança e empregabilidade. Em seguida será apresentada uma secção dedicada à idade enquanto elemento cronológico e subjectivo, bem como através das fases de carreira, dos marcadores de vida e da experiência profissional e a influência que detêm relativamente às principais variáveis em estudo, a insegurança e a empregabilidade subjectiva. Posteriormente será apresentado o capítulo metodológico, seguido da caracterização da amostra e os resultados obtidos, confirmando aqui se as hipóteses estabelecidas anteriormente são confirmadas ou não estatisticamente. Na última parte desta dissertação serão discutidos os resultados obtidos com os dados de investigações anteriores, culminando nas conclusões a que chegámos após a concretização do estudo em questão.

2. A insegurança Profissional

As mudanças que ocorrem rapidamente no mercado laboral e na própria organização onde os indivíduos laboram desenvolvendo sentimentos de insegurança nos trabalhadores (Davy, Kinicki & Scheck, 1997). A insegurança no trabalho apresenta-se como um dos stressores mais importantes na vida laboral contemporânea (De Witte, 1999). A característica central da insegurança no trabalho é a incerteza, pois desenvolve nos indivíduos a percepção de incapacidade para prever e antecipar as consequências das suas acções e escolhas. Este sentimento de insegurança causa reacções de stress elevadas pois a imprevisibilidade, incerteza e incapacidade de controlo da situação onde se encontra são elementos que fragilizam a percepção do individuo de segurança no trabalho (Milliken, 1989, citado por Schreurs, 2010), tendo impacto no desempenho do trabalhador.

A insegurança no trabalho pode ser assim analisada através de indicadores objectivos ou subjectivos (Bussing 1999), ou seja, a forma como estudamos o conceito poderá variar de acordo com o foco de interesse do estudo. A perspectiva objectiva defende que os acontecimentos que desencadeiam o sentimento de stress são universais para todos os indivíduos, focando-se assim numa análise grupal (Based e Kasl 1987, citado por Sora et al, 2008). Quando uma organização passa por uma situação de mudança, este acontecimento irá ter repercussões em todos os elementos da organização, pois estão a experienciar o mesmo fenómeno. Relativamente à perspectiva subjectiva o evento é percebido como ameaça somente se for experienciado como tal por cada pessoa individualmente. O sentimento desencadeado pelo individuo decorre duma percepção da realidade, mas o processo com que o individuo assimila as condições externas podem ser diferentes consoante as características individuais, de personalidade ou até mesmo da competências e conhecimentos que detém. A percepção de insegurança pode existir sem que haja razões objectivas para esse sentimento, pois a situação de mudança pode não ocorrer objectivamente, mas a percepção do trabalhador de insegurança ser experienciada.

Muitas foram as definições desenvolvidas em torno da insegurança subjectiva no trabalho. A insegurança no trabalho foi definida de acordo com as expectativas individuais sobre a continuidade da situação de trabalho (Davy et al., 1997); através da preocupação com a existência de trabalho no futuro (Rosenblatt e Ruvio, 1996); da

percepção de uma potencial ameaça de continuar a trabalhar no trabalho actual (Heaney, Israel, e House, 1994), e da ameaça percebida devido à impotência de manter-se na situação de trabalho desejada (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984). Apesar destas definições utilizarem diferentes formas de caracterizar um fenómeno, têm em comum um aspecto central, a insegurança é a percepção dos trabalhadores sobre a eventual perda de trabalho (see e.g. De Witte, 1999, 2005, 2006; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Heany, Israel, & House, 1994; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002; Van Vuuren, 1990).

A insegurança no trabalho como fenómeno individual e subjectivo pode ser vivenciado de acordo com diferentes graus de intensidade, experienciando-se o mesmo tipo de fenómeno (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley et al., 1991, Sverke & Hellgreen, 2002). A insegurança no trabalho foi desenvolvida como um fenómeno unidimensional reflectindo uma preocupação sobre o trabalho futuro, reflectindo uma mudança involuntária na continuação e segurança do local de trabalho numa organização (Van Vuuren, 1990).

Contudo, avanços conceptuais permitiram que o estudo da insegurança fosse realizado do ponto de vista multidimensional, ou seja, demonstraram a relevância de se estudar não só a perda do trabalho como a perda de certos aspectos do trabalho (Hartley et al., 1991; citado por Hellgren) A insegurança como um conceito multidimensional consiste na percepção de ameaça sobre características do trabalho e a capacidade do individuo de lidar com ela (Ashford, Lee e Bobko, 1989; Rosenblatt e Ruvio, 1996).

Este constructo multidimensional é constituído por quatro elementos dos quais: o desejo do trabalhador de continuar a trabalhar; sentimento de ameaça; percepção das características de trabalho em risco; e ao sentimento de impotência para com o desenrolar dos acontecimentos (Greenhalgh, e Rosenblatt, 2010). O desejo de continuar a trabalhar na organização é um factor importante na percepção de insegurança, pois um trabalhador que não deseje mais estar naquele posto pode ver a sua possível saída como um aspecto positivo de mudança para algo mais atractivo. O sentimento de ameaça ocorre quando o trabalhador compreende que poderá haver probabilidade real ou percebida de não continuar no seu trabalho, havendo aqui um rompimento do contrato psicológico de trabalho da organização para com o indivíduo. Sendo essa ameaça constituída através de rumores ou comunicados oficiais, se tal for verídico só poderá surgir um sentimento de insegurança se o desejo de continuar existir. O trabalhador poderá sentir-se ameaçado se as características do trabalho que realiza forem alteradas (departamento; posto de trabalho), pois a adaptação a novas rotinas é

difícil. O sentimento de impotência é um aspecto importante na formulação da percepção de insegurança no local de trabalho. Os trabalhadores que percebem o seu lugar ameaçado e encontram-se em risco sentem-se incapazes de lidar com a mudança. Contudo se o trabalhador ao vivenciar a situação de ameaça mas tiver o poder para resistir e combater a insegurança não terá efeitos tão nefastos nele.

Tendo em conta a linha condutora que a insegurança no trabalho baseia-se na percepção de um indivíduo relativamente ao seu trabalho é relevante compreender quais os factores e características que podem causar ao indivíduo um sentimento de insegurança. As circunstâncias organizacionais e as características inerentes ao indivíduo podem ter um efeito na formulação de uma percepção de insegurança no trabalho.

2.1 Características Individuais

Ao nível do indivíduo podem-se destacar as características inerentes a este e os aspectos posicionais do trabalhador, ao nível organizacional e do mercado de trabalho (Sora et al., 2010).

Os factores individuais dos trabalhadores são elementos que condicionam e influenciam a percepção individual de insegurança no trabalho. O grau de afectividade, o locus de controlo, o sentido de coerência e auto-estima, são alguns dos traços de personalidade caracterizadores dos indivíduos, e a estes estão associados diferentes formas de assimilar e compreender situações e perceber insegurança no local de trabalho (DeWitte e Goslinga, 2004).

Alguns estudos demonstram que uma orientação pessimista para a vida (Van Vuuren et al., 1991), afectividade negativa (Roskies et al., 1993), locus de controlo externo (Orpen, 1994), nível de coerência baixo (Roskies & Louis- Guerin, 1990) e baixo nível de auto-estima (Klandermans et al., 1991), estão ligados com o aumento da insegurança no trabalho. Os traços de personalidade tomam um especial significado quando a situação de stresse no local de trabalho se arrasta durante muito tempo.

Um colaborador quando predominantemente atribui a factores externos a ocorrência de acontecimentos, ou seja, quando pensa que as suas acções, competências e empenho não têm influência directa naquilo que acontece, esse indivíduo tem um locus de controlo externo. Quando um colaborador possui um elevado grau de locus de

controle externo assume que existe uma inevitabilidade no decorrer de um acontecimento, como tal, não vai criar mecanismos de defesa e de auto-motivação para alterar uma situação como de insegurança organizacional. Estas pessoas terão um maior sentimento de insegurança pelo facto de pensarem que existe um carimbo de inevitabilidade e que as suas acções competências e conhecimentos não têm influência directa no decorrer da sua carreira profissional.

Hip1: O locus de controlo externo influencia de forma positiva o sentimento de insegurança.

A agradabilidade negativa representa a falta de propensão para os relacionamentos interpessoais entre diferentes colaboradores, como tal a falta de capital social e de um relacionamento positivo poderá influenciar a percepção da insegurança. Pois sem apoio dos colegas em determinadas situações, e sem um bom ambiente de trabalho poderá aumentar o sentimento de insegurança e incerteza associado ao seu trabalho, pois têm menos recursos para alterar a sua situação na organização.

Hip2: A afectividade negativa influencia de forma positiva o sentimento de insegurança.

O grau de conhecimentos adquiridos ao longo de anos no ensino confere aos indivíduos um conjunto de informações e ferramentas que lhe permitem lidar de diferentes formas com a realidade laboral. A cada patamar de escolaridade estão associados determinado tipo de especialização do conhecimento e de raciocínio mental, como tal, um maior grau de escolaridade encontra-se associado a um maior nível de conhecimentos. Assim, as qualificações de uma pessoa encontram-se intimamente ligadas à percepção do individuo sobre a sua capacidade enquanto trabalhador e à sua situação no mercado de trabalho. Associasse um menor conjunto de recursos aos trabalhadores com menores qualificações para lidarem com aspectos inerentes a um despedimento e com menor capacidade de negociação com a empresa onde labora e nas restantes, pois têm menos conhecimentos especializados a oferecer à organização podendo ser substituído de forma mais directa (Schaufeli, 1992, p. 257; Schaufeli & Van Yperen, 1993). Quanto menor é o grau de escolaridade associado a um individuo maior será o sentimento de insegurança associado a esse individuo.

Hip3: O aumento do grau de escolaridade influencia positivamente o sentimento de insegurança.

2.2 Características Posicionais

Os factores posicionais como o tipo de ocupação profissional, o tipo de contrato de trabalho, a experiência profissional passada, bem como as situações de desemprego, a antiguidade organizacional e o seu estado de saúde são vistos como o conjunto de preditores mais importantes da insegurança no trabalho (Kinnunen & Natti, 1994).

Ao nível do contrato estabelecido entre o trabalhador e a organização existem visões opostas sobre que tipo de contrato influenciará em maior escala a percepção de insegurança. A primeira abordagem compreende que o vínculo contratual temporário poderá despontar maiores níveis de insegurança comparativamente com os trabalhadores com contrato permanente, devido às condições precárias do contrato. (Klandermans, van Vuuren, Jacobson, 1991). A visão oposta demonstra que os trabalhadores com contrato de trabalho permanente têm como condição do contrato de trabalho psicológico a segurança no local de trabalho, logo consideram o sentimento de insegurança no trabalho uma traição por parte da entidade empregadora. Contrariamente a saída da organização já está prevista pelos trabalhadores com contrato de trabalho a termo ou em prestação de serviços aquando a formulação do contrato de trabalho (Conway e Briner, 2005; citado por De Cuyper 2010), possibilita a estes uma maior aptidão a estes momentos de transição e maior confiança nas suas capacidades de empregabilidade, diminuindo o sentimento de insegurança (Forrier e Sels 2003^a, citado por De Cuyper, 2010).

Hip4: Os trabalhadores com um contracto de trabalho sem termo têm em média um índice mais elevado de insegurança comparativamente com os trabalhadores em contracto a termo (incerto).

Ao nível das experiências de desemprego estas poderão aumentar o sentimento de insegurança no trabalho, devido ao conhecimento dos sinais inerentes às mudanças

organizacionais que podem despoletar novamente o desemprego e as consequências provenientes de um situação de desemprego. A sua percepção de insegurança poderá ser maior por haver a noção de como são alguns dos mecanismos que ocorrem no período anterior ao despedimento e por outro lado, conhecer as dificuldades que poderão advir de uma situação de desemprego. Quem passou por um maior período de desemprego sentiu a privação do capital económico, social e de desenvolvimento profissional e como tal poderão reexar de forma mais intensa que aqueles que nunca experienciaram o desemprego involuntário.

Hip 5: Os indivíduos que experienciaram um período de desemprego superior a três meses têm médias mais elevadas de insegurança profissional comparativamente com os restantes.

Ao nível da ocupação profissional desenvolvida pelos trabalhadores, estudos empíricos demonstram que os indivíduos que ocupam posições menos qualificadas tendem a ter níveis mais elevados de insegurança no trabalho (Naswall e De Witte, 2003).

Os aspectos diferenciadores da categorização da ocupação profissional centram-se nas qualificações e ferramentas que são necessárias para executar o trabalho, nas dinâmicas de trabalho e nos recursos financeiros a este associado. Os trabalhadores consoante o tipo de ocupação têm características diferenciadas como a qualificação, o grau de conhecimento, dinâmicas de trabalho, recursos financeiros e conseqüentemente diferentes formas de encarar e experienciar o local de trabalho. Esta diferenciação decorre da natureza do trabalho desenvolvido e como tal é encarada de diferentes formas por parte do indivíduo e por parte da organização onde labora.

O factor grau de especialização e de qualificação tem um impacto no sentimento de insegurança, esta é menos problemática para aqueles que detém níveis elevados de especialização neste caso, as ocupações técnicas e de chefia, permitindo-lhes lidar de forma mais positiva com as eventuais consequências do sentimento de insegurança e numa situação mais extrema com um eventual despedimento (Schaufeli, 1992, p. 257; Schaufeli & Van Yperen, 1993).

As organizações têm um papel importante neste aspecto pois, demonstram tratar de forma diferenciada os seus trabalhadores consoante o tipo de ocupação que desenvolvem contribuindo para que o desenvolvimento do sentimento de insegurança

no trabalhador seja diferente consoante o tipo de ocupação, pois o investimento centra-se nos trabalhadores que podem dar mais retorno financeiro.

A remuneração atribuída a cada tipo de ocupação é um factor com impacto na forma como os trabalhadores encaram determinados aspectos do mercado de trabalho. A eventual perda de trabalho poderá ser vivenciada de forma diferente de acordo com o valor da remuneração da ocupação profissional, assim trabalhadores executantes e administrativos que tendem a receber salários inferiores comparativamente com ocupações mais qualificadas, desencadeando um sentimento de insegurança mais forte. Todas estas características apontam para uma maior dependência dos trabalhadores para com a sua ocupação profissional e para uma gravidade acentuada da perda do trabalho, tal facto leva a que trabalhadores executantes e administrativos tenham uma maior propensão se sentirem inseguras no seu trabalho. Investigações nesta área demonstraram resultados que seguem esta linha de raciocínio: trabalhadores em ocupações de execução e pessoal administrativo experienciaram de forma mais negativa a situação de possível despedimento e de desemprego, comparativamente com as chefias e em ocupação técnica (De Witte, 1994).

Outro factor relevante centra-se na possibilidade de controlo do trabalho como um factor benéfico para o controlo do sentimento de insegurança. Os trabalhadores em ocupações mais qualificadas e especializadas ao deterem um maior nível de controlo do seu próprio trabalho e de determinadas características deste, faz com que se sintam menos vulneráveis à percepção de insegurança, ao conferir-lhes uma sensação de poder relativamente a certas características do seu trabalho. Investigações anteriores colocam também a capacidade de controlo do trabalho como um factor benéfico ao trabalhador, pois minimiza a exposição a eventos stressantes no local de trabalho, actuando como ferramenta útil para lidar com situações difíceis (Daniels, Tregaskis, e Seaton, 2007). Assim o controlo do trabalho exercido pelos trabalhadores aquando o exercício das suas funções pode ser visto como um atenuante ao sentimento de insegurança no trabalho.

Como o tipo de ocupação realizada pelo trabalhador pode influenciar em parte o sentimento de dependência do trabalhador para com o trabalho que desenvolve e a gravidade dessa perda coloca-se então como hipótese a investigar:

Hip6: Quanto menor é o grau de especialização e de conhecimentos associada à ocupação do trabalhador maior sentimento de insegurança percebido.

A experiência profissional é outra característica importante no que diz respeito o sentimento de insegurança. Desenvolvimentos teóricos apontam que quanto maior a experiência, maior o número de competências, conhecimentos e ferramentas úteis adquiridos ao longo do tempo, que lhe permitam construir uma carreira mais estável e com menores índices de insegurança

O escalão etário a que o trabalhador pertence e as condições físicas que detém, podem afectar a sua percepção da realidade laboral e conseqüentemente o sentimento de insegurança. A determinados escalões etários estão associados características negativas e discriminatórias (Jacobson, Klandermans, van Vuuren, 1991), sejam eles aos trabalhadores mais velhos, a grupos de minoria étnica ou deficientes motores. Contudo, as temáticas referentes à experiência profissional e à idade dos trabalhadores serão abordadas de forma mais pormenorizada posteriormente.

Para que haja um conhecimento mais completo das possíveis acções e percepções dos trabalhadores é necessário analisar, mais do que as características individuais dos trabalhadores, o contexto no qual os trabalhadores estão inseridos é um factor preponderante, pois a interpretação do individuo é influenciado pelo clima organizacional que vivencia (Hoffmann & Stelzer, 1998).

2.3 Características Contextuais

Ao nível organizacional o clima organizacional pode influenciar o sentimento de insegurança, pois consiste na partilha de percepções sobre as políticas, os procedimentos e práticas organizacionais (Reichers & Schneider, 1990), seja ela um clima de justiça, de segurança, de burnout, ou afectivo. Mudanças organizacionais como as fusões, downsizing (Evans, 2000; Kalamino et al., 2003), reorganizações, implementações de novas tecnologias, (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), layoffs (Brockner, 1988), rumores de reorganização ou de mudanças nos papéis dos trabalhadores, ou falta de confiança na gestão (Ashford et al., 1989; Van Vuuren, Jacobson, Klandermans, , & Hartley, 1991), poderão ter impacto no desenvolvimento de um clima organizacional de insegurança. Todos estes factores ameaçam a percepção do trabalhador de controlar a situação de trabalho, podendo aumentar a insegurança a este associada (Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Probst, 2003; Roskies & Louis-Guerin, 1990). Assim a percepção de insegurança relativamente à organização onde laboram pode

emergir da partilha de percepções individuais (Chan, 1998; Kozlowski & Klein, 2000), de elementos de socialização (Schneider & Reicher, 1983) e através da conjugação das experiências do indivíduo e do contexto social onde se encontra inserido (Kalimo, Taris, & Schaufeli, 2003) transformando-se em clima organizacional de insegurança. Quando a percepção de insegurança no trabalho começa a ser partilhada o clima organizacional de insegurança no trabalho começa a emergir assim, o ambiente que se vive ao nível organizacional, mudanças na própria estrutura organizacional, na forma de gerir os recursos tanto físicos como humanos são elementos importantes que podem desencadear sentimentos de insegurança.

Hip7: O clima social negativo da organização influencia de forma positiva a insegurança.

O contexto económico nacional e regional influencia de forma clara o mercado de trabalho e consequentemente o relacionamento entre as organizações e os trabalhadores e estes e o próprio mercado. A correlação entre o nível de desemprego de um país e a percepção subjectiva de insegurança é muito forte, demonstrando que existe uma relação entre aspectos concretos do mercado de trabalho e a insegurança sentida pelos trabalhadores (Natti, Happonen, Kinnunen e Mauno, 2005). O trabalhador ao avaliar a situação do mercado de trabalho consegue retirar deste conclusões positivas ou negativas e de alguma incerteza. Num mau contexto económico e de difícil inserção no mercado de trabalho, os indivíduos percebem que tipo de dificuldades e desafios lhe poderão ser colocados caso sejam despedidos. A sensação de dependência em relação ao seu trabalho actual e o receio de ser despedido devido às consequências que poderão daí advir, sejam elas a falta de dinheiro ou a incapacidade de voltar a trabalhar num futuro próximo, aumentam o sentimento de incerteza e de insegurança aos trabalhadores. Se o mercado de trabalho por sua vez se encontrar num bom momento em que existe facilidade de transacção entre organizações dos respectivos trabalhadores devido à maior oferta de trabalho, o receio e incerteza poderão baixar e o sentimento de dependência para com a organização.

Hip8: A percepção de um mau contexto no mercado de trabalho influencia de forma positiva o sentimento de insegurança

Em suma, a percepção de insegurança no trabalho pode ser vivenciada de diferentes formas, pois os indivíduos são diferentes: detêm traços de personalidade, relações laborais anteriores e actuais, situação familiar e condições organizacionais objectivas (Roskies & Louis-Guerin, 1984 citado por Kinnunen et al., 1999).

2.4 Consequências da insegurança no mercado de trabalho

A insegurança no trabalho implica o sentimento de impotência, por parte do trabalhador, de perda de determinadas características do trabalho ou o trabalho em si, como tal, não é surpreendente verificar que este acontecimento seja experienciado de forma negativa por este (De Witte, 2005). Existem teorias que podem clarificar o porquê deste impacto negativo. O trabalho na actualidade constitui-se como um elemento de extrema importância na vida de um indivíduo, dele retira valor, recursos, realização pessoal e reconhecimento (Jahoda, 1982, citado por, De Witte, 2005). A ameaça de perder o emprego implica a impossibilidade de concretizar essas necessidades, tornando a perspectiva de vida futura menos atractiva acarretando efeitos negativos no indivíduo. Um segundo aspecto, a imprevisibilidade e a falta de capacidade de controlo da situação tem um papel importante na explicação dos efeitos negativos da insegurança. A clareza do ambiente de trabalho faz parte dos factores do modelo vitamina que permite o bem-estar no local de trabalho (Witte, 2005). A incapacidade de controlar a situação é um factor negativo, pois o trabalhador não pode reagir de forma adequada porque não se sabe o que vai acontecer (Dekker e Schaufeli, 1995). Um terceiro aspecto prende-se nas mudanças ocorridas no relacionamento entre a entidade empregadora e o trabalhador. O contrato de trabalho psicológico prende-se na percepção de obrigações mútuas entre os trabalhadores e os empregadores, a segurança era um desses factores que a organização dava em troca de desempenho e lealdade do trabalhador. O trabalhador ao sentir-se inseguro tem a percepção que a organização não cumpriu os termos do contrato, tendo assim consequências negativas ao nível do seu bem-estar (Sverke et al., 2004).

O sentimento de insegurança tem efeitos ao nível do indivíduo e da própria organização, influenciando as atitudes dos trabalhadores, a sua performance e os resultados organizacionais. Com intuito de explorar um pouco mais a temática, esta irá ser abordada posteriormente no ponto cinco.

3. A Empregabilidade

O termo empregabilidade foi empregue a fenómenos sociais e organizacionais sendo-lhe atribuídos diferentes significados de acordo com a evolução do mercado de trabalho. O interesse no conceito surgiu devido a motivos de interesse político para tornar possível o pleno emprego na sociedade dos anos 50. Os esforços foram feitos nos programas de empregabilidade onde eram dados aos indivíduos formações com objectivo de aumentar as qualificações para que os grupos considerados vulneráveis ao desemprego conseguissem entrar e manter-se no mercado de trabalho. (Forrier & Sels, 2003; McQuaid & Lindsay, 2005).

As mudanças realizadas em prole da flexibilidade organizacional fizeram com que a empregabilidade seguisse uma perspectiva organizacional. A empregabilidade organizacional é vista como a tentativa de flexibilização funcional e numérica onde a eficiência da gestão dos recursos humanos é conseguido ao nível de reorganização, diminuição e optimização destes postos de trabalho e do trabalhador.

Posteriormente com as fusões, despedimentos e reestruturações atingiram todos os trabalhadores aumentando o sentimento de insegurança, como foi referido anteriormente (Versloot, Glaudé, & Thijssen, 1998; citado por Thijssen et al., 2008) levando a que a empregabilidade fosse vista como a flexibilidade do individuo no mercado de trabalho e a sua forma de lidar com situações problemáticas. O desenvolvimento da carreira torna-se um elemento de gestão individual tendo na organização um facilitador desse processo.

A empregabilidade passou a ser um conceito individual no qual se refere às competências e conhecimentos que o trabalhador pode utilizar como forma de se posicionar no mercado de trabalho.

As definições formuladas em torno do conceito de empregabilidade têm em comum a ideia de que a empregabilidade consiste na capacidade do individuo realizar transacções no mercado de trabalho (Brown et al., 2003; Forrier & Sels, 2003a; Hillage & Pollard, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005). Esta façanha resulta de um conjunto de competências, capacidades, conhecimentos do mercado e a adaptabilidade (de Vries et al., 2001; Van Dam, 2004, citado por Cuyper et al., 2008) demonstrados pelos individuos.

A empregabilidade pode ser estudada utilizando indicadores objectivos ou subjectivos, dependendo do objectivo a que se propõe estudar e da perspectiva que se quer adoptar. As qualificações educacionais, a formação, a ocupação profissional e competências genéricas como a antecipação e a optimização, a flexibilidade, sentido corporativo e equilíbrio são indicadores objectivos da empregabilidade, permitindo saber assim o grau de empregabilidade que o individuo detém. (Elman & O’Rand, 2002; Forrier & Sels, 2003a, 2003; Van Dam, 2004; Virtanen, Kivimäki, Virtanen, Elovainio, & Vahtera, 2003; Worth, 2002; Van der Heijden, 2009). A especialização profissional é um requisito importante para o sucesso de uma carreira e constitui-se como elemento preponderante na empregabilidade. Em tempos de recessão económica a maioria dos trabalhadores susceptíveis de serem despedidos são aqueles cuja experiência e conhecimento profissional está desactualizado. Os conhecimentos e capacidades profissionais que tenham a ver com o domínio profissional constituem a base da empregabilidade do trabalhador. A antecipação e a optimização demonstram a capacidade de os trabalhadores fazerem parte da mudança, criando eles próprios a alteração de rotinas e de características do trabalho, com o intuito de melhorar os resultados organizacionais (Weick, 1996).

A gestão da carreira deve ser feita tendo em vista as características e preferências pessoais, bem como os elementos do mercado de trabalho. O conhecimento do mercado de trabalho é preponderante para o planeamento da carreira, pois permite otimizar os esforços e acções de acordo com a necessidade e procura do mercado de trabalho. A capacidade de adaptação a mudanças no âmbito do trabalho e desenvolvimento das condições de trabalho é muito importante na determinação do nível de empregabilidade do trabalhador. As mudanças contextuais influenciam o contexto de trabalho. A flexibilidade pessoal reside na capacidade dos trabalhadores de realizarem transições entre trabalhos e dentro da mesma organização, provenientes de reestruturações e transições que uma organização irá sofrer sendo necessário aos trabalhadores o desenvolvimento de flexibilidade que lhes permitam adaptar-se facilmente e aproveitar da melhor forma todos os tipos de mudanças (Van der Heijden, 2006). O sentido corporativo centra-se na capacidade dos indivíduos desenvolverem esforços em conjunto com a organização e com o grupo de trabalho em prole de um objectivo comum, do qual o próprio individuo se identifica (Chapman e Martin, 1995, citado por Van der Heijden, 2006). O equilíbrio entre os interesses da entidade empregadora e dos interesses pessoais deve existir em prole de uma relação de troca em

que os elementos envolvidos poderão ganhar com ela (Van Dam e Thierry, 2000; citado por Van der Heijden, 2006).

Ao nível subjectivo a empregabilidade consiste na percepção individual que um individuo tem sobre as perspectivas de trabalho, pois é o próprio individuo que estabelece o seu grau de empregabilidade (Berntson & Marklund, 2007; Berntson, Sverke, & Marklund, 2006). Esta percepção surge dos factores individuais inerentes ao próprio e dos factores contextuais em que este se encontra. O trabalhador através das suas características, capacidades, conhecimentos, capital social em comparação com os dos restantes trabalhadores e os requisitos do mercado, cria uma referência da sua própria empregabilidade e valor no mercado (Hillage e Pollard, 1998). Ao nível contextual a taxa de desemprego e a necessidade e procura do mercado de trabalho são factores que influenciam a percepção de empregabilidade (Bernston et al., 2006, citado por Cuyper, 2009).

A empregabilidade percebida encontra-se associada à forma como o trabalhador consegue entrar no mercado de trabalho, manter-se no local de trabalho e desenvolver a capacidade de mudar de emprego com o intuito de melhorar as condições em que trabalha. Numa primeira etapa terá implicações na forma como um individuo consegue obter um trabalho. Posteriormente, na capacidade de manutenção do local de trabalho, desenvolvendo competências e conhecimentos que lhe permitam continuar atractivo para a entidade patronal. A empregabilidade intervém por último na forma como os indivíduos são capazes de adquirir um novo emprego e transaccionarem as suas qualidades profissionais na procura de uma organização que corresponda às suas ambições de carreira.

3.1 Características Individuais

O conhecimento relacionado com o trabalho, a capacidade para desenvolver novas competências ou mudar de trabalho e o conhecimento do mercado de trabalho têm um papel importante na percepção de empregabilidade por parte dos indivíduos (Wittekind et al., 2010). Os trabalhadores que detiverem o seu capital cultural (qualificações académicas, formação) em constante actualização conseguirão evoluir por si só, mantendo altos níveis de flexibilidade e adaptabilidade e consequentemente de empregabilidade percebida. A actualização do conhecimento é constante em torno dos

assuntos, fazendo com que seja indispensável uma actualização recorrente dos conhecimentos de um individuo, para que este se mantenha competitivo, num mercado globalizado. O capital cultural terá assim um impacto positivo na forma como os indivíduos se relacionam com o mercado de trabalho de forma a atingirem níveis de sucesso no decorrer das suas carreiras (De Grip et al., 2004; Eby et al., 2003; Forrier & Sels, 2003; Fugate et al., 2004; Hillage & Pollard, 1998; Kluytmans & Ott, 1999; McQuaid & Lindsay, 2005; van der Heijde & van der Heijden, 2006; citado por Wittekind et al., 2010). A educação como suporte para a carreira o desenvolvimento de capacidades, nível de conhecimentos relacionados com o trabalho e a capacidade de encontrar um novo trabalho têm uma relação mais forte e predizem a empregabilidade percebida (Wittekind et al., 2010). Trabalhadores que detenham um maior nível de capital cultural e de escolaridade tendencialmente apresentam valores mais elevados de percepção de empregabilidade.

Hip9: A escolaridade influencia de forma positiva o sentimento de empregabilidade percebida.

A adaptação dos trabalhadores a mudanças organizacionais, moldando-se às novas situações de trabalho, faz com que haja mais possibilidades de desenvolver o seu leque de oportunidades (De Grip et al., 2004; Fugate et al., 2004; Hillage & Pollard, 1998; Kluytmans & Ott, 1999; McQuaid & Lindsay, 2005; van Dam, 2003, 2004; citado por Wittekind et al., 2010).

A capacidade de desenvolver novas competências, ter atitudes positivas durante alterações no trabalho ao nível de conteúdos, tarefas e formações e conseguir mudar de trabalho são aspectos importantes para aumentar a percepção do individuo relativamente à sua empregabilidade. Uma pessoa mais activa, mais comunicativa e que consiga captar e utilizar o seu capital social aumenta as possibilidades de conseguir mais facilmente um trabalho (Hillage e Pollard, 1998, citado por, Berntson e Marklund, 2007).

Hip10: A extroversão influencia de forma positiva a percepção de empregabilidade.

O locus de controlo interno representa os trabalhadores que têm a noção que as suas acções são o principal meio para atingir um fim como tal para conseguirem ser mais competitivos no mercado de trabalho e desenvolverem o seu trabalho com maior qualidade sabem que o seu esforço e as suas atitudes são o meio para conseguirem destacar-se. O locus de controlo interno surge como um impulsionador da empregabilidade, pois a partir do momento em que o individuo coloca em si a responsabilidade da sua evolução melhor é a sua percepção de empregabilidade. Este desenvolve processos de melhoria relativamente aos seus conhecimentos, capacidades e competências e ao analisar certos procedimentos no mercado de trabalho e na sua organização colocam pressão interna para alterar e melhorar. Desta forma, ao terem o foco neles próprios torna-se mais fácil agir em relação a determinadas situações e ao analisarem que acções devem praticar para terem um determinado efeito, aumentar a sua empregabilidade e valor no mercado.

Hip11: O locus de controlo interno influencia de forma positiva a percepção de empregabilidade.

3.2 Características Posicionais

Os trabalhadores com ocupações que requerem níveis de qualificação mais elevados, tendencialmente, procuram por si só, uma actualização dos seus conhecimentos e capacidades, percebem-se como mais autónomos e eficazes comparativamente com os restantes. Em ocupações profissionais menos especializadas, os trabalhadores investem em menor escala na formação, comparativamente com os trabalhadores mais qualificadas (Kluytmans e Ott, 1999). Este desinvestimento na actualização de conhecimentos poderá ocorrer devido ao diminuto espaço até à chegada do topo de carreira, neste tipo de trabalho, a evolução dentro desta é reduzido não sendo necessários o acrescento de conhecimentos e capacidades às já existentes no início; os baixos salários associados a este tipo de ocupação põem de lado a possibilidade de um investimento individual na formação (Forrier e Sels, 2003). As características rotineiras associadas a tipo de ocupações profissionais fazem com que não seja vista como rentável a execução de planos de formação profissional. Estes trabalhadores possuem na

sua maioria um conjunto de conhecimentos e competências adaptada exclusivamente para o trabalho que desenvolvem, ou seja, encontram-se formatados para realizar aquela função, diminuindo a sua capacidade de adaptação a mudanças e ao mercado de trabalho para lá da organização. Um número maior de recursos dos profissionais que desenvolvem o seu trabalho em ocupações com maior status são assim capazes de diminuir as consequências da insegurança no trabalho, o desemprego torna-se um fardo mais pesado para os restantes profissionais (De Witte, 1994; Schaufeli & Van Yperen, 1993).

Ao nível da empregabilidade os trabalhadores pertencentes às ocupações técnicas e de chefias demonstram mais conhecimento relativo ao seu trabalho, desenvolvem estratégias para a sua actualização e com conhecimento do mercado de trabalho potencialmente irão demonstrar um maior índice de empregabilidade percebida.

Hip 12: Quanto maior é o grau de especialização e de conhecimentos associada à ocupação do trabalhador maior a percepção de empregabilidade do trabalhador.

3.3 Características Contextuais

O conhecimento do mercado de trabalho ao nível das suas necessidades e tendências é preponderante para que o individuo consiga potenciar em si essas características e ao realizar marketing pessoal aumentando assim o seu nível de empregabilidade. Quando um individuo consegue transmitir de forma credível e convincente ao mercado de trabalho e na organização onde labora que as suas competências são as que eles necessitam, aumenta de forma exponencial a cotação do mesmo no mercado de trabalho e conseqüentemente a capacidade de ser bem-sucedido na procura e desenvolvimento do trabalho Forrier & Sels, 2003; Hillage & Pollard, 1998; Kluytmans & Ott, 1999; McQuaid & Lindsay, 2005; citado por Wittekind et al., 2010). Os trabalhadores que compreenderem as dinâmicas existentes no mercado de trabalho serão aqueles que melhor se conseguirem potenciar que sentiram que detém um maior nível de empregabilidade comparativamente com os restantes trabalhadores.

Hip 13: O conhecimento do mercado de trabalho e o aumento das ofertas de trabalho na área do individuo influencia de forma positiva a percepção de empregabilidade.

Estimular a especialização profissional e a empregabilidade dos trabalhadores é considerado uma vantagem para a organização e para o trabalhador (Fugate, Kinicki e Ashforth, 2004; Van Dam, 2004), pois os colaboradores constituem um elemento chave na concretização da flexibilidade funcional e numérica (Rothwell & Arnold, 2007). No primeiro caso, os trabalhadores ao deterem um nível elevado de empregabilidade percebida ganham, pois conseguem desenvolver as suas funções de forma mais competente ter um desempenho mais elevado e a probabilidade de ascenderem na sua carreira profissional. Do ponto de vista organizacional deter trabalhadores com altos níveis de empregabilidade e de flexibilidade permite-lhes obter resultados positivos, ou seja, a empresa não detém apenas mão-de-obra qualificada e especializada numa área, ela consegue conciliar conhecimento especializado com um conjunto de competências transversais (Van der Heijden, 2006).

Desde que o desenvolvimento da carreira de um individuo numa única organização deixou de ser possível para a maioria dos trabalhadores a segurança no trabalho teve de ser salvaguardada de outra forma. O trabalho para a vida foi substituído pela empregabilidade ao longo da vida (Block e Bates, 1995; citado por Forrier e Luc, 2003). A empregabilidade percebida tomou um lugar de destaque enquanto elemento decisivo para a protecção do individuo no seu relacionamento com o mercado de trabalho.

As carreiras tornaram-se carreiras sem fronteiras, no sentido em que muitas barreiras são ultrapassadas dentro e fora da organização, comparativamente com a carreira hierárquica anteriormente vigente. Quando as carreiras são menos previsíveis o conjunto de competências, a empregabilidade percebida, torna-se muito importante como ponto de partida para todas as actividades de carreira. A possibilidade de compreender o nível de empregabilidade individual capacitado para o próprio trabalhador de ferramentas e de instrumentos que lhe permita compreender as suas necessidades de evolução e as competências que já fazem parte do seu perfil. A especialização profissional tornou-se garantia insuficiente para o sucesso do individuo no local de trabalho e no desenrolar da sua carreira.

3.4 Relação entre a empregabilidade e a insegurança sentidas no mercado de trabalho

A empregabilidade percebida tem um papel importante no contrato de trabalho psicológico realizado entre a organização e o seu trabalhador, pois o grau de comprometimento do indivíduo na realização de elevada performance e flexibilidade de um trabalho é feito devido ao aspecto que a organização dá em troca: a promoção e facilitação do desenvolvimento da empregabilidade do trabalhador como indivíduo (Atkinson, 2002; De Vries et al., 2001; Forrier & Sels, 2003b; Hiltrop, 1995; Kluytmans & Ott, 1999; Sullivan, 1999; Van Buren, 2003; citado por Cuyper et al., 2008). A empregabilidade percebida dá oportunidade e alternativas que podem tornar os indivíduos menos vulneráveis em tempo de crise, pois existe uma tendência para que no desenvolvimento da carreira em geral e da segurança em particular, esta seja da responsabilidade do próprio indivíduo. O indivíduo deve ser capaz de se mover entre diferentes trabalhos para melhorar as condições e o ambiente de trabalho reduzindo a exposição ao risco a que se encontra exposto no local de trabalho. Os trabalhadores têm de reunir competências para conseguir melhores ocupações profissionais com melhores condições de trabalho, opções que os trabalhadores com menores índices de empregabilidade percebida não aparentam ter. Mesmo que os trabalhadores não mudem de local de trabalho o nível de empregabilidade percebida confere um sentido de ser capaz de lidar com potenciais riscos associados ao trabalho e na redução das consequências a esta associada.

A empregabilidade percebida passa a ser considerada a protecção para a insegurança. Uma carreira de sucesso depende do indivíduo ter e obter as capacidades apropriadas para estar constantemente empregável no mercado de trabalho interno e externo durante a vida profissional (Forrier e Luc, 2003).

A percepção de empregabilidade auxilia os trabalhadores a lidarem com a insegurança no trabalho, aumentando o interesse em torno do conceito (Forrier e Sels, 2003; Sverke et al. 2002). A empregabilidade percebida promove o sentimento de controlo sobre o desenvolvimento da carreira (Fugate et al., 2004, De Cuyper, 2009). Assim a empregabilidade percebida pode reduzir o impacto negativo da insegurança tendo um efeito tampão, diminuindo o sentimento de vulnerabilidade associada às mudanças organizacionais. A insegurança no trabalho tem um efeito mais nefasto nos trabalhadores com menor índice de empregabilidade percebida, comparativamente com

os que têm maior índice de empregabilidade percebida. Quando o índice de empregabilidade percebida é elevado os indivíduos demonstram atitudes, comportamentos e percepções positivas sobre si próprios e sobre o seu desempenho organizacional, podendo existir uma maior percepção de controlo dos objectivos de carreira e de capacidade da sua realização (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; citado por Cuyper et al., 2008), permitindo uma procura de que seja satisfatório e se adeque às suas capacidades e expectativas (Trevor, 2001, citado por Cuyper et al., 2008), assim como, um sentimento de maior facilidade na procura de um emprego (Berntson e Marklund, 2007).

A hipótese de trabalho depende da capacidade e vontade do indivíduo e por outro lado essa oportunidade só pode ser medida quando os factores contextuais forem tidos em conta. Neste sentido a empregabilidade percebida não é simplesmente uma característica individual que pode ser somente definida como a capacidade e vontade do indivíduo, a empregabilidade depende também do contexto laboral. O nível de empregabilidade percebida varia consoante o espaço temporal, o espaço físico, sendo o resultado das mudanças das características pessoais e de um sem número de requisitos dos trabalhos disponíveis (Forrier e Luc, 2003).

A percepção do mercado de trabalho e das exigências que são requeridas ao nível de competências e conhecimentos permitem aos indivíduos uma análise do seu valor no mercado de trabalho e verificar a sua posição relativamente às organizações e aos outros trabalhadores. Todos os elementos são necessários para compreender se o indivíduo tem valor competitivo no mercado de trabalho e se poderá conseguir um emprego rapidamente, e até mesmo a possibilidade financeira e familiar para que esse risco seja possível. Os índices de empregabilidade percebida são assim importantes pois quanto maior for o índice de empregabilidade percebida menor é o sentimento de insegurança e maior a confiança do indivíduo em si próprio (van Vuuren, Jacobson, Klandermans 1991).

A insegurança no trabalho correlaciona-se negativamente com a empregabilidade percebida, quanto maior o nível de empregabilidade percebida menor é o sentimento de insegurança (De Cuyper et al).

De acordo com as evidências empíricas e teóricas coloca-se como hipótese que:

Hip14: A empregabilidade percebida relaciona-se de forma negativa com a insegurança.

4. Teorias de Carreira de Desenvolvimento

O conceito de carreira era definido como o conjunto de posições alcançadas dentro da hierarquia de uma determinada organização no entanto, mudanças organizacionais, tecnológicas, económicas e sociais, alteraram a lógica do mercado de trabalho, a imprevisibilidade e o aumento das transacções entre funções e organizações contribuíram para que o conceito de carreira sofresse algumas alterações, tornando mais difícil criar uma tipificação de carreira (Arthur & Rousseau, 1996). O que levou a uma definição mais abrangente na qual carreira é definida pelos papéis e funções desempenhadas pelo um individuo ao longo da sua trajectória profissional e durante a vida deste (Super, 1957; Hall, 1972; Van Maanen & Schein, 1979; Super, 1980, citado por Gouws, 1995).

O conceito de carreira torna-se complexo pois os indivíduos ganham experiências, conhecimentos e contactos sociais que lhe permitem traçar um trajecto que tem como finalidade adquirir estatuto social e económico que permitam ao trabalhador satisfazer as suas necessidades. O conceito torna-se assim mais abrangente indo buscar a diversas áreas científicas bases científicas. As teorias de desenvolvimento individual como as de Super (1980) e Levinson (1986) apresentam os percursos e opções de carreira como dependentes das experiências individuais desenvolvidas pelo trabalhador e pelos marcados de vida por este.

O desenvolvimento das pessoas ao longo da vida demonstra ter aspectos semelhantes na forma como se comportam e percursos a cumprir, criando uma espécie de fase de vida, bem como de fases de carreira idênticas.

O desenvolvimento de uma carreira passa a estar associado a estágios de desenvolvimento, padrões comportamentais, características pessoais e sociais (Savickas, 2001; Balbinotti, 2003). Para Super, a experiência profissional e os interesses de cada individuo vão evoluindo, podendo essas mudanças serem agrupadas em diferentes fases da vida: crescimento, da exploração do estabelecimento, manutenção e declínio. Cada fase é caracterizada por diferentes actividades de desenvolvimento, contudo estas fases podem ter ciclos, sejam estes causados pela mudança da carreira, acontecimentos relacionados com eventos pessoais, levando a uma nova fase de crescimento re-exploração e re-estabelecimento.

O modelo de fase da vida de Levinson apresenta o desenvolvimento da vida baseado na idade cronológica. A estrutura da vida é definida por períodos de estabilidade, que duram aproximadamente 5 a 7 anos, nos quais os indivíduos perseguem objectivos, valores e actividades relacionadas com esses intuitos; nas fases de transição, com durabilidade de 5 anos, na qual os objectivos traçados nas fases de estabilidade são reformulados. Os períodos de estabilidade permitem que os indivíduos consigam focar-se nos objectivos pessoais, nos objectivos profissionais, aumentando as suas competências e capacidades, preparando-se para a próxima transição.

As teorias de desenvolvimento individual vão ser utilizadas através de variáveis como as fases de carreira estipuladas através da idade, a idade subjectiva, a antiguidade organizacional de forma a compreender o impacto que ambas têm na insegurança e empregabilidade sentidas pelos trabalhadores.

4.1 Idade

A idade é uma categoria social e cultural que caracteriza de forma primária um indivíduo, possuindo duas dimensões estruturais: a dimensão cognitiva e a dimensão social. A dimensão cognitiva permite mapear convenientemente expectativas sobre experiências de vida e papéis sociais, bem como possibilita compreender alguns elementos da personalidade individual, em particular como auto-identificação e auto-percepção. A dimensão social permite padronizar alguns aspectos familiares, educacionais e ocupacionais, permitindo organizar de forma estereotipada esses acontecimentos, contudo diferem consoante a sociedade em questão, apesar de ser uma categoria universal (Kertzer, 1989).

O conceito de idade pode ser interpretado do ponto de vista formal e informal. Ao nível formal, das diferentes faixas etárias são esperadas e atribuídas diferentes papéis aos indivíduos, tanto ao nível político educacional como económico. Ao nível informal a idade pode significar o percurso de vida dos indivíduos, dentro de segmentos significativos, ou seja, que tipo de comportamentos são considerados apropriados para diferentes segmentos etários, existindo uma sequência e transições apropriadas para certo tipo de eventos. A idade cronológica, subjectiva, organizacional, e fase da vida são conceitos utilizados para definir e caracterizar o conceito de idade.

O conceito de idade cronológica corresponde à contagem ao número de anos desde a data de nascimento de um indivíduo. A este número estão associadas um processo de maturação biológica e de desenvolvimento psicológico e social, sendo-lhe associadas características, papéis, experiências e status diferentes de acordo com a idade cronológica.

A evolução etária pode ser representada através de mudanças biológicas, psicológicas, sociais tendo efeitos ao nível pessoal, organizacional e social (De Lange et al. 2006; citado por Kooij, 2008). Indivíduos com a mesma idade poderão variar as suas características familiares, saúde física, e mental, objetivos profissionais e fases de carreira. Assim a idade cronológica serve como ponto de referência para processos que possam influenciar os resultados laborais, não podendo ser apreendida com uma simples definição numérica (Lange et al., 2006). A idade cronológica por si só, não demonstra ter uma influência directa num determinado comportamento, no entanto, o que a idade presumivelmente contém é importante de analisar, pois um número por si pode ter inúmeras implicações consoante contextos de vida.

Ao nível social a idade é encarada como uma referência para um quadro de comportamentos e atitudes que são atribuídos aos indivíduos consoante a faixa etária onde se inserem e qual o grupo etário que a caracteriza melhor. Esta representação resulta de estereótipos e elementos discriminatórios, contudo bastante enraizados, de tal forma, que os indivíduos interiorizam e se regem por esse quadro de conduta, tendo implicações nas decisões tomadas pelos indivíduos, pois a cada fase da vida estão associadas diferentes acções.

A idade subjectiva define-se pela forma como o indivíduo se sente se vê (Kaliterna et al., 2002 citado por Kooij, 2008) O conceito de idade subjectiva provém da percepção do próprio indivíduo acerca da idade que detém, seja esta inferior, igual ou superior à idade cronológica, ou seja, a pessoa sente que pertence a um determinado grupo etário. Esta percepção decorre da ideia formulada em torno das características e estereótipos associados a cada escalão etário, a construção mental desta condição poderá surgir da idade social. A idade psicossocial define-se de acordo com as atitudes e características que são associadas a determinadas faixas etárias.

A idade organizacional refere-se ao espaço temporal no qual os indivíduos se encontram a trabalhar numa organização. A antiguidade pode ser associada fase da carreira, aptidões e normas relativas à idade dentro da organização, ao tempo de desenvolvimento de uma determinada função e a antiguidade no mercado de trabalho.

O conceito de fase da vida surgiu como forma de olhar para o desenvolvimento do homem para além dos trâmites de evolução biológica permitindo compreender a o indivíduo através dos acontecimentos que se desenrolam na sua vida, seja a trajectória educacional, a constituição de família, ou a ausência da mesma, a entrada para o mercado de trabalho, ou a fase da carreira onde o indivíduo se encontra.

Todas estas abordagens sobre o conceito de idade são limitativas por si só podendo ser interessante a conjugação de algumas abordagens para tornar as investigações mais ricas e mais abrangentes. As implicações que as diferentes abordagens da idade têm na motivação na performance, nos resultados organizacionais e ao nível pessoal da saúde mental e física são aspectos importantes a serem estudados.

4.1.1 Idade cronológica e subjectiva

Estudos realizados sobre as mais diversas temáticas apresentam na sua maioria a diferenciação dos indivíduos ao nível etário: os mais jovens e os mais velhos. O termo trabalhadores mais velhos tem sido utilizado em inúmeras investigações para referir-se aos trabalhadores que pertencem à faixa etária dos 40 aos 75 anos. (Warr, 2000; citado por Kooij, 2008), dependendo do objectivo e do âmbito do projecto de investigação. Estudos realizados aos trabalhadores no mercado laboral utilizam esta terminologia para representar os trabalhadores com idades superiores a 50 a 55 anos, pois estudos da OCDE demonstram ser esse limiar de idade na qual a participação dos trabalhadores decresce de forma drástica. Contudo, investigadores ao analisar esta realidade no local de trabalho demonstram que a faixa dos 40 aos 45 anos de idade já é caracterizada como obsoleta ao nível de conhecimentos e competências, assim o envelhecimento é associado geralmente ao declínio de algumas capacidades com especial foco nas capacidades cognitivas e intelectuais.

Investigadores demonstraram que a ideia de um declínio com a idade é demasiado simplista e encontra-se incompleto em alguns aspectos. No domínio intelectual a capacidade da fluidez de conhecimentos diminui assim como ao nível da personalidade alguns traços sofrem uma diminuição, como a abertura a novas experiências, mas em contra partida o conhecimento educacional e experimental aumenta, enquanto outros de personalidade traços como a consciência social e um maior número de estratégias de controlo da emoção aumentam (fonte).

O tradicional trabalho para a vida que anteriormente protegia os trabalhadores mais experientes da perda de trabalho, encontra-se em extinção (Freedman, 1993; Salzman 1998; citado por Elman e O’Rand,). Numa economia em reestruturação os trabalhadores com mais idade são os mais penalizados, tendo a si associados um maior número de despedimentos (Fallick, 1996; citado por Elman e O’Rand), maior discriminação relativamente à atribuição de promoções e de formações (Walker, 1993). As empresas demonstram utilizar como critério a idade para a tomada de decisão para o despedimento e apenas uma minoria apoia a contratação de trabalhadores mais velhos. Investigações realizadas na Austrália demonstram que a entidade empregadora prefere trabalhadores mais novos para fazerem parte do seu staff (Bennington, 2004), dificultando assim a possibilidade de contrariar situações de insegurança ao mudar de trabalho. A mobilidade ocupacional é mais uma característica que torna os trabalhadores mais velhos dependentes do seu trabalho, desta forma, trabalhadores mais novos são afectados em menor escala pela possível perda de trabalho, pois têm menos encargos financeiros, menos responsabilidades familiares e melhores perspectivas de encontrarem trabalho. As fases da vida mais avançadas pautam-se pela existência de um maior número de obrigações familiares, tornando-os mais sensíveis economicamente e vulneráveis, comparativamente com os trabalhadores mais novos (De Witte, 1999). A dependência do trabalho e a gravidade da perda do trabalho são dois indicadores que demonstram a insegurança para com o trabalho que desenvolvem (Finegold, et al., 2002; Kuhnert e Vance, 1992).

Trabalhadores mais velhos têm poucas estratégias para lidar com este tipo de processos de reestruturação. O nível educacional e a ocupação profissional conquistadas eram vantagens que protegiam os trabalhadores de meia-idade da insegurança no trabalho e diminuía a necessidade de mobilidade inter-organizacional e a necessidade de retorno a instituições de ensino educacional formais (Elman e O’Rand,). No entanto, tal facto já não se verifica mais. Baixo nível educacional (Becker, 1975; Tuma, 1976), ocupações profissionais mais baixas (DiPrete, 1993), trabalhadores de grupos minoritários (Hachen,1988, 1990) e trabalhadores pertencentes a sectores instáveis (Doeringer, 1989; Ruhm, 1990) têm uma maior probabilidade de perda de trabalho e de insegurança.

No entanto, existem alguns aspectos que tendencialmente diminuem a possibilidade dos trabalhadores mais velhos desenvolverem as suas capacidades e conhecimentos, sendo elas do foro organizacional ou da fase da vida onde se encontram.

Ao nível organizacional são atribuídas menos oportunidades de para terem formação e conseguirem adquirir mais conhecimentos e competências, bem como menos desafios profissionais nas quais possam demonstrar o seu valor e conseguir melhorar os seus mecanismos de trabalho (Maurer, 2007). Este tipo de comportamentos acontece pois as competências e características que são atribuídas aos trabalhadores mais velhos são negativas, levando a que as oportunidades de desenvolvimento oferecidas pela organização diminuam. Pois trabalhadores com menores níveis de desempenho e com menor capacidade de mudança e flexibilidade são postos de lado tanto ao nível de trabalho como de formação, ou pelo menos aqueles a quem esses estereótipos são atribuídos. Os trabalhadores mais velhos estão menos preparados para a mudança que os trabalhadores mais novos (Birdi, Allan e Warr, 1997), sendo-lhes conferidos menos oportunidades de terem formação e conseguirem adquirir mais conhecimentos e competências, bem como menos desafios profissionais nas quais possam demonstrar o seu valor e conseguir melhorar os seus mecanismos de trabalho.

A idade influencia a percepção de empregabilidade, pois da educação e da capacidade de dedicação à carreira depende a empregabilidade percebida de um individuo (Van der Heijden, 2002). Tal facto dá pistas para que a idade esteja relacionada de forma negativa com o nível de empregabilidade subjectiva do individuo. Pois, a idade está relacionada positivamente com o sentimento de insegurança, trabalhadores mais velhos sentem assim maior insegurança relativamente ao seu trabalho (Mohr, 2000; citado por Hellgren, 2003).

Todos estes factores são associados aos trabalhadores mais velhos existindo assim uma ideia pré-concebida de como o este se irá comportar e como é tratado do ponto de vista organizacional. Aos trabalhadores mais velhos são associados a características menos positivas dentro do mercado, através de estereótipos e ideias preconcebidas sobre esta fase da vida. As atribuições sociais referentes à idade dos indivíduos e a um conjunto de características e atitudes inerentes a uma determinada faixa etária influenciam a percepção dos indivíduos sobre a sua própria idade. A identificação a uma determinada faixa etária independentemente da idade cronológica faz com que essa pessoa se identifique com as características, atitudes e comportamentos inerentes a essa idade. Como tal a representação que a pessoa tem da sua idade poderá ser diferente da sua idade cronológica, atribuindo-lhe características de maior flexibilidade, de adaptabilidade, se for o caso de uma identificação a um grupo etário mais novo. Assim uma pessoa que detenha uma idade subjectiva mais jovem que

a idade cronológica atribui a si própria características das pessoas mais jovens, logo a idade subjectiva terá um impacto mais forte na verdadeira caracterização da idade.

A idade subjectiva corresponderá ao sentimento do trabalhador relativamente à sua aceção de idade, torna-se uma variável que percebe de forma subjectiva o sentimento de uma pessoa relativamente a como se sente na sociedade. A idade subjectiva associada a cada trabalhador corresponda exactamente à idade que melhor caracteriza um individuo. Muitas das vezes uma pessoa sente-se mais jovem ou mais velha dando a parecer que essa é a verdadeira idade de um individuo aquela que corresponde à sua construção social e estereotipada das diferentes idades. A explicação para este fenómeno pode estar relacionada com o cumprimento de uma profecia, muitos dos atributos negativos associada à idade fazendo com que os próprios trabalhadores se convençam das características que lhe são atribuídas.

Isto é a percepção das pessoas relativamente à idade dos trabalhadores, logo a percepção dos próprios indivíduos sobre a sua idade subjectiva terá um maior impacto que a idade biológica, pois é como os trabalhadores se sentem e se percebem enquanto pessoas.

Hip15 a): A idade subjectiva tem um maior valor preditivo da insegurança percebida comparativamente com a idade biológica.

Hip15 b): A idade subjectiva tem um maior efeito preditivo na empregabilidade percebida, comparativamente com a idade biológica.

A idade tem um efeito bastante forte na percepção de empregabilidade. Os trabalhadores mais velhos são menos empregáveis e sentem-se com menores índices de empregabilidade. Contudo, esta relação negativa entre a empregabilidade percebida e a idade pode variar de acordo com o sector em que os trabalhadores desenvolvem a sua actividade laboral, se corresponder aos sectores que estão em expansão poderão se sentir com maiores níveis de empregabilidade percebida (Wittekind, et al., 2010).

4.1.2 Experiência Profissional

A experiência profissional do trabalhador pode ser caracterizada pelo número de anos em que se encontra no mercado de trabalho, pelo período de tempo em que trabalha numa determinada organização e pela antiguidade numa determinada função. As diferentes perspectivas de antiguidade poderão ter um impacto diferenciado no sentimento de insegurança e de empregabilidade.

A experiência profissional no mercado de trabalho define o número de anos que um individuo se encontra no activo, sendo a contagem efectuada desde o ano de entrada no mercado laboral até à actualidade. As experiências profissionais, organizacionais e sociais caracterizam o maior ou menor enriquecimento da carreira de um individuo ao longo do seu relacionamento com o mercado de trabalho.

A experiência profissional do trabalhador numa organização define-se pelo número de anos no qual o individuo passa num determinado ambiente de trabalho, a organização (McEnreu, 1988) e que pode ser caracterizado pelos diversos processos e funções realizadas dentro da organização (Beus, et al., 2009). Ao longo do tempo em que os indivíduos desenvolvem as suas funções numa determinada organização, processos organizacionais relacionados directamente com a execução da sua função, e com o relacionamento interpessoal com os restantes elementos vão se desenrolando (Kozlowski, Klein, 2000; Lindell, Brandt, 2000). O trabalhador começa a compreender e a interpretar a realidade organizacional e passa a ter uma percepção similar com os restantes membros e a compreender o significado de determinados eventos e acontecimentos (Lindell and Brandt, 2000) conseguindo interpretar acontecimentos organizacionais, filtrar informações contraditórias, aumentar o grau de desempenho das suas funções e a interiorizar as normas organizacionais (Allen, 2006; Feldman, 1981; Thomas and Griffin, 1989). A socialização dos novos elementos surge como o processo no qual o individuo se adapta a um novo trabalho e às regras organizacionais, no qual os trabalhadores aprendem como as coisas funcionam dentro da organização (Fisher, 1986; Goffee and Jones, 1998; Van Maanen and Schein, 1979). O sentimento de pertença e de conhecimento da organização vão aumentando ao longo do tempo em que o trabalhador se encontra dentro da organização (Schneider and Reichers, 1983).

Quanto maior é o número de anos na organização mais direitos estes adquirem permitindo-lhes serem tratados de forma mais favorável em caso de reestruturações, havendo um pouco a lógica do que o último a entrar é o primeiro a sair (Greenhalgh e Rosenblatt, 1984). Estes demonstram despende mais energia a tentar ver situações positivas no trabalho, segundo a teoria da selectividade socio-emocional (Carstensen, 1991), levando a que alterações na rotina de trabalho possam ser vistas pelo lado positivo amenizando assim o possível sentimento de insegurança.

A experiência na função é caracterizada pelo número de anos que um trabalhador desenvolve a função actual, englobando as diferentes organizações onde desempenham essa função. Interessante de apontar que o desenvolvimento de uma função requer conhecimento, competências, capacidades que se adquirem ao longo do tempo, permitindo um melhor desempenho com a experiência profissional acumulada. Encontrar-se há pouco tempo numa determinada função poderá resultar numa menor capacidade de lidar com determinadas situações e com membros da organização, pois a adaptação a uma função requer algum tempo.

Os diferentes tipos de antiguidade são complementares entre si permitindo ver o trabalhador de forma mais completa, pois o número de anos na organização pode omitir um número de anos longo no mercado de trabalho e no desempenho daquela função e vice-versa. Torna-se então necessário compreender de que forma a antiguidade na função e a antiguidade no mercado de trabalho se relacionam com a insegurança e com a empregabilidade e compreender quais destes três níveis de antiguidade são mais preditores da insegurança no trabalho e de empregabilidade.

A antiguidade organizacional pode encontrar-se relacionada de forma negativa com a insegurança no trabalho devido ao conhecimento mais profundo das regras da organização, da sua experiência, do capital social adquirido e forma de se comportarem dentro da organização (Kuhnert e Vance, 1992; citado por Hellegren, 2003), já a antiguidade na função poderá permitir um sentimento de controlo da situação de trabalho, pois possuem os conhecimentos necessários para a sua realização e compreendem os tramites para a realizarem. A antiguidade no mercado de trabalho poderá não assegurar ao trabalhador um sentimento de estabilidade, pois muitos anos no mercado de trabalho indicam a provável existência de conhecimentos transversais e de conhecimento do mercado, mas não indica uma ligação a algo estável, com um relacionamento contínuo, capaz de influenciar a um sentimento de segurança.

Hip16 a): A experiência profissional na organização é mais preditoras do sentimento de insegurança comparativamente com a experiência profissional no mercado de trabalho e na função.

A percepção do trabalhador, sobre o seu valor no mercado de trabalho pode variar consoante o desenvolvimento de mecanismos de melhoria das capacidades e competências pessoais, dos conhecimentos sobre o mercado de trabalho e da renovação dos mesmos, decorrem da participação em projectos diferenciados e em formações contínuas, potenciando o trabalhador. Desta forma, a antiguidade ao relacionar-se de forma negativa com a participação em actividades de desenvolvimento (Kozlowsky & Hults, 1987; McEnroe, 1989), em actividades para o progresso da carreira (Cleveland & Shore, 1992). A baixa mobilidade intra e extra organizacional (Campion et al.,1994; Krecker, 1994), e com capacidade de aceitar oportunidades de mobilidade (Landau & Hammer, 1986), as baixas expectativas de mobilidade, o menor número de oportunidades para as realizarem, e a demora em aceitar as oportunidades de mudança (Campion et al.,1994), faz com que os trabalhadores com maior número de anos dentro da organização tenham uma percepção mais negativa da sua empregabilidade. Os trabalhadores com menos antiguidade demonstram-se mais dispostos a participar em acções de melhoria da sua própria empregabilidade (van Dam, 2003b, e para mudanças que enriqueçam e mudem a dinâmica do seu posto de trabalho (van Dam, 2003a), demonstrando uma tendência para que a empregabilidade percebida seja mais alta nos trabalhadores mais novos. A antiguidade na função permite uma caminhada para a excelência dentro dos mecanismos de execução da mesma, se for feita uma renovação e actualização constante de conhecimentos. no entanto, a estas características podem faltar conhecimentos mais transversais e ao nível de mercado de trabalho, especialização é algo que pode levar a um grau de empregabilidade percebido elevado. Contudo, quando em conjunto com uma grande antiguidade organizacional poderá haver um menor entrosamento com mecanismos de melhoria e de actualização de conhecimentos.

Os trabalhadores quando se encontram no mercado de trabalho ao longo de vários anos vão acumulando experiências, conhecimentos, capacidades e capital social. Como tal, existe uma maior probabilidade de se percepcionarem com um grau de empregabilidade mais elevado, pois devido aos seus conhecimentos diferenciados, estas lhe podem conferir mais confiança nas suas capacidades, de conseguir um emprego e

manter-se empregáveis. Por estes factores coloca-se como hipótese que a antiguidade no mercado de trabalho influencia em maior escala a percepção de empregabilidade:

Hip16 b): A experiência profissional no mercado de trabalho é mais preditora da percepção de empregabilidade, comparativamente com a experiência profissional na organização e na função.

4.1.3 Marcadores de Vida

O conceito de marcadores de vida surgiu como forma de olhar para o desenvolvimento do homem para além dos trâmites de evolução biológica permitindo compreender a o individuo através dos acontecimentos que se desenrolam na sua vida, seja a trajectória educacional, a constituição de família, ou a ausência da mesma, a entrada para o mercado de trabalho, ou a fase da carreira onde o individuo se encontra.

Ao longo da vida do individuo este modifica-se em determinados aspectos e são esses aspectos que caracterizam um individuo: as trajectórias, as transições e eventos são conceitos inerentes ao individuo, composta por trajectórias múltiplas e interdependentes.

A vida do adulto ocorre como uma sucessão linear de fases, dividido em diferentes sub-fases, sendo-lhes associadas o cumprimento de certas tarefas e acontecimentos, de cariz educacional, familiar e profissional. De acordo com a teoria da fase da vida, a idade do trabalhador pode ser definida de acordo com a fase em que se encontra (Levinson, 1986). Durante as fases da vida as mudanças que ocorrem nos indivíduos são influenciadas por três factores. O primeiro centra-se nas determinantes ambientais inerentes aos indivíduos e aos aspectos biológicos, existindo uma forte relação com a idade cronológica. O segundo conjunto de factores é normativo, as influências históricas afectam a maioria dos indivíduos de forma semelhante. O terceiro factor define-se como não-normativo, incluindo a carreira e as mudanças na vida, bem como a saúde e eventos stressantes (Baltes, Reese, & Lipsitt, 1980). Investigadores da fase da vida trabalham tendo em atenção três pressupostos: as características de um individuo não são fixas após a passagem para a idade adulta; o desenvolvimento de um adulto é sequencial e na generalidade progressiva; e o desenvolvimento na idade adulta não é uma simples extensão da vida infantil. As transições que ocorrem nas vivências de

um individuo criam diferentes trajetórias no desenvolvimento da vida adulta e oportunidades de acção.

As transacções existentes entre um individuo e o meio ambiente não condicionam apenas a direcção a intensidade e a persistência da acção do próprio individuo como ajudam a dar forma ao contexto situacional da pessoa (Kanfer e Ackerman, 2004). Como por exemplo experiências no trabalho e fora do trabalho como a educação podem contribuir para o desenvolvimento da insegurança e da empregabilidade percebida no decorrer da vida, pois podem influenciar o desenvolvimento de competências e opções de trabalho. Assim, diferenças motivacionais do individuo como a orientação para os resultados durante a juventude podem condicionar escolhas de trabalho iniciais de forma a atenuar ou a acentuar necessidades de aprendizagem ao longo da vida ou o desenvolvimento de competências.

Ao longo do tempo, o individuo passa em diferentes estágios de vida, desde a infância, adolescência, pela idade adulta, “meio da vida” e velhice. Assim as pessoas transformam-se, mudam e fazem transições na medida em que se analisam e reflectem sobre os seus papéis. No desenvolvimento da vida de uma pessoa, esta desempenha múltiplos papéis, em diferentes ambientes e contextos, levando a que haja influências múltiplas. Ao longo da trajetória de vida um individuo representa determinados papéis em diferentes cenários de vida. Quando os trabalhadores desenvolvem diferentes papéis sociais, como ser pai e trabalhador, estes poderão colidir. Quando um papel típico de um cenário transborda para outro cenário pode dar azo a alguma confusão no relacionamento com os outros. Esta transposição poderá ter consequências negativas quando as experiências de trabalho se misturam na vivência familiar, e poderá ter consequências positivas quando os cônjuges falam e partilham experiências de trabalho. Assim o desempenho de vários papéis dentro da mesma fase a vida poderá resultar em conflito de papéis, considerando que o maior compromisso com um papel levaria a um menor cumprimento de outro. A abordagem de trajetória de vida/ Espaço de vida de Super (1990, 1992) articula a psicologia dos estágios de vida e a teoria dos papéis sociais para configurar uma visão integrada e compreensiva das carreiras nos múltiplos papéis que as compõem, incluindo os seus determinantes e interacções.

A relação trabalho e família poderão ser definidas de acordo com a faceta que cada uma tem: uma afecta a outra de forma negativa ou positiva; a independência, existem as duas mas são independentes; o conflito entre ambas; a instrumentalidade, uma tem um maior peso que a outra; a compensação, uma compensa o que está a faltar

na outra. Os trabalhadores em fases mais avançadas da sua carreira demonstraram em diversas investigações ter uma atitude de instrumentalidade, centrando-se mais na vertente familiar, sendo uma forma de compensar as falhas nos objectivos de carreira (Evans, & Bartolomé, 1984).

Estudos demonstraram a que ciclos da vida distintos estão associados exigências de trabalho e da família distintas que se alteram ao longo da vida de um indivíduo. A importância atribuída à família e ao trabalho parecem-se alterar consoante a fase da vida em que a pessoa se encontra. Os trabalhadores mais novos colocam um maior foco na carreira do que os trabalhadores mais velhos (Evans, & Bartolomé, 1984; Staudinger, 1996). Conseguir equilibrar a família e o trabalho parece ser uma preocupação central na vida dos trabalhadores mais velhos. Trabalhadores mais velhos prestam mais atenção à sua vida íntima e no seu casamento. A existência de filhos é um dos maiores determinantes do conflito entre a família e o trabalho.

O conflito que poderá existir entre o trabalho e a família pode ser vista através de dois ângulos a família que interfere no trabalho e o trabalho que interfere na família (Frone, russell & Cupper, 1992). A razão para a existência deste conflito prende-se no tempo disponibilizado com a família leva a um não cumprimento dos requisitos do trabalho; a tensão proveniente da participação num cenário afecta o cumprimento do outro papel, pois comportamentos específicos requeridos por um papel dificultam o cumprimento dos requisitos dos outros (Greenhaus & Beuttel, 1985). O conflito poderá ter implicações mútuas pois a existência de stressores na família poderá desencadear incumprimento no trabalho e vice-versa. A existência de um conflito entre o papel desenvolvido no trabalho e fora do trabalho poderá ser uma fonte de stress resultando em problemas físicos e psicológicos para os indivíduos. Esses resultados têm impacto ao nível organizacional (burnout, redução de satisfação no trabalho), e nas relações familiares (cônjuge, crianças e adolescentes) (Allen, Herst, Bruck, & suton, 2000).

A primeira abordagem a esta temática demonstrou que o tamanho da família, o desenvolvimento da idade do filho mais velho, e o estatuto de trabalho alcançado, permitem compreender a relação de influência entre estas duas variáveis (Duval e Hill em 1948). Os investigadores sugerem que o conflito entre o trabalho e a família aumenta quando nasce uma criança ou existe um casamento (Higgins, Duxbury, & Lee, 1994), contudo à medida que a idade da criança avança este conflito tende a diminuir. Pais com crianças em idade inferior a seis anos provocam um maior conflito de papéis pois muitas as vezes as crianças estão em casa (Staines, O'Connor, 1980).

O papel do indivíduo na família e no trabalho impede os adultos por vezes de participarem em acções educacionais devido às responsabilidades inerentes aos dois papéis (NCES, 1998). A educação de acordo com esta teoria ficava confinada à primeira fase da vida de um indivíduo, enquanto o trabalho e a família se seguiriam e posteriormente a reforma e a fase de descanso e lazer (O’Rand e Henretta, 1999). A fase da vida em que os trabalhadores mais velhos se encontram pauta-se pelo desenvolvimento de uma carreira e de uma família, não estando nesta fase contemplada a educação. Contudo, a necessidade de qualificação aumentou (NCES, 2000), e forças relacionadas com a empregabilidade e com a insegurança no trabalho tiveram um impacto nos indivíduos mais velhos rompendo com as normas instituídas ao nível social. Assim terão menos tempo para dedicarem ao retorno a instituições de ensino ou de formação profissional e menor disponibilidade financeira, pois poderá ter familiares que dependem financeiramente e educacionalmente deste.

Ao nível da empregabilidade percebida os trabalhadores que são responsáveis por elementos do agregado familiar podem deter menor disponibilidade financeira e temporal para adquirir novas competências e manter-se informado sobre o mercado de trabalho, sentindo-se com um menor valor na entidade laboral e no mercado de trabalho.

Desta forma, podemos colocar como hipótese:

Hip17 a): A existência de descendentes leva a que a percepção da empregabilidade seja em média mais baixo comparando com os que não tem descendentes.

Pessoas que se encontram na faixa etária dos 30 e 40 anos são maioritariamente responsáveis pela educação dos filhos e do sustento dos mesmos. Tal facto pode despontar nestes indivíduos um sentimento mais negativo de uma possível perda de trabalho, comparativamente com os que necessitam apenas de serem responsáveis pelo próprio sustento (De Witte, 1999). As consequências de um despedimento são mais severos pois as responsabilidades familiares são maiores e os recursos económicos provenientes do trabalho são necessários para toda a família, tornando mais intenso o sentimento de insegurança (De Witte, 1999). Assim quando menor é a responsabilidade dos indivíduos com terceiros menor é o sentimento de vulnerabilidade na perda de trabalho, resultando em níveis de insegurança mais baixos. Desta forma, podemos colocar como hipótese:

Hip17 b): A existência de descendentes leva a que a percepção de insegurança seja em média mais elevado comparando com os que não tem descendentes.

Algumas investigações demonstram que o facto de os trabalhadores estarem casados ou em união de facto permite-lhes obter recursos sociais e económicos de apoio, fazendo com que o trabalhador se torne menos dependente do seu trabalho economicamente e socialmente. Desta forma colocamos a hipótese:

Hip18: As pessoas que vivem em situação conjugal têm em média a percepção de insegurança mais baixa comparativamente com os que não se encontram em situação conjugal.

Estudos empíricos sugerem que o cuidado de pessoas idosas tem um impacto organizacional. O tempo requerido para assistência faz com que os trabalhadores trabalhem menos horas (Singelton, 2000). Trabalhadores que prestam cuidados a pessoas mais velhas tendencialmente trabalham mais devagar devido às preocupações, reportando maiores índices de acidentes de trabalho, menos produtividade, e gastam um número maior de minutos em chamadas pessoais (Dellman-Jenkins, Bennett, & Bahce, 1994). Assim, existe uma possibilidade de sair do trabalho para tomar conta dos idosos a seu cargo devido às exigências que os cuidados acarretam (Harris, Long, & Fujii, 1998).

No entanto, o aumento de idosos a cargo dos filhos tende a aumentar nas sociedades industriais e a necessidade de tomar conta criou um stressor potencial talvez mais importante que os desafios com as crianças (Baltes, Young, 2007).

Diferentes tipos de contextos e vivências podem caracterizar um individuo e dar mais referências sobre as possíveis atitudes, comportamentos e percepções. A idade pode ser assim capturada pela fase da vida e pelo status familiar associada ao individuo (Lange et al., 2006; citado por Kooij, 2008).

4.1.4 Fases de carreira

A carreira profissional é considerada como um “ processo de desenvolvimento do trabalhador ao longo da sua experiência profissional ao longo do tempo numa ou em mais organizações” (Arthur, 2008; Baruch e Rosenstein, 1992), podendo conter diversidade de aspectos e situações ou primar pela homogeneidade e baixa mobilidade em termos de funções e de organizações (Krecker, 1994; citado por tese). Ao longo de diversos anos o desenvolvimento da carreira de um individuo primava pela homogeneidade, desenrolando-se numa só organização.

No modelo tradicional a ideia apresentada é de um caminho vertical traçado por uma sucessão de funções, em que o grau de responsabilidade vai crescendo, aumentando também o nível de recompensas e prestígio a elas associadas (Dewettick e Buyens, 2008). O caminho é traçado pela organização e dentro da organização onde este percorre diferentes marcos de carreira considerados em parte homogêneos. A progressão do individuo na vida laboral vai sendo marcada por diferentes fases, as quais são caracterizadas por diferentes atitudes e comportamentos no trabalho, partindo do pressuposto que indivíduos na mesma fase de desenvolvimento de carreira têm necessidades relacionadas com o trabalho e formas de as suprimir idênticas. Esta teoria do desenvolvimento de carreira subdivide esta realidade em quatro fases distintas: a fase da experiência; do estabelecimento; da manutenção; e do declínio (Super, 1980; citado por Duarte; 2010). A primeira fase de experiência corresponde com o início da carreira de um individuo em que este define os seus interesses e a sua auto-imagem, existe uma maior abertura para situações de aprendizagem e de mobilidade entre diferentes organizações à procura de um local onde se possa desenvolver e a sua empregabilidade. A segunda fase, o estabelecimento o seu desenvolvimento e aprendizagem são mais centrados, devido às experiências de trabalho e ao conhecimento que este foi adquirindo no mercado de trabalho (Super, 1980; Geenhaus et al., 2000). Sendo assim, esta fase é mais estável e a evolução registasse na sua maioria dentro da mesma organização mas, com o intuito de desenvolver experiências de trabalho diversificadas, sendo estas consistentes em torno de um objectivo de carreira traçado por este. Na fase de manutenção o importante é manter a posição e estatuto que ganhou ao longo da sua carreira, logo a sua mobilidade baixa quer dentro ou fora da organização resultando

numa actualização de conhecimentos diminuta. A fase de declínio é caracterizada pelo desinvestimento na carreira pelo próprio, tendo apenas em vista a sua passagem para a reforma. Esta fase prima pela menor possibilidade de competição com os trabalhadores mais jovens, pois o declínio de algumas capacidades poderá levar a uma falta de confiança em si próprio e à procura de reconhecimento social de forma a colmatar tal facto. Contudo, nenhuma destas características é totalmente linear, podendo existir diferenças e heterogeneidade dependendo do contexto de trabalho e das características do próprio indivíduo.

Os trabalhadores vão alterando as suas atitudes perante a organização e à sua carreira, à medida que os anos na organização vão aumentando (Van Dam, 2007). Nas fases de experiência e estabelecimento as atitudes dos trabalhadores pautam-se pela valorização da aprendizagem, através da formação e no desenvolvimento de experiências profissionais e formação, assim como a mobilidade intra e extra organizacional. Aumentando assim circunstancialmente os níveis de conhecimento tanto no trabalho contrastando com a fase de manutenção e declínio onde o desejo pelo investimento real na carreira não existe, pois a manutenção do estatuto e da posição alcançada até à passagem para a reforma, não os motiva a evoluir sendo o desejo pela actualização de conhecimentos diminuí.

Como o desenvolvimento de conhecimento e da capacidade de actualização do mesmo, bem como, do conhecimento do mercado são factores preponderantes para a percepção do índice de empregabilidade individual, por estes motivos existe a possibilidade dos trabalhadores com a fase de experiência e de estabelecimento tenham índices mais elevados de empregabilidade percebida comparativamente com a fase de manutenção e declínio. A falta de polivalência e de desejo melhorar as suas capacidades e posição laboral, demonstradas pelos trabalhadores nas duas últimas fases da vida apontam para um nível de empregabilidade mais baixo.

Hip19 a). A fase de carreira de manutenção e declínio influenciam de forma positiva o sentimento de insegurança e a fase de experiência e de estabelecimento influenciam de forma negativa o sentimento de empregabilidade.

Consequentemente a baixa orientação para a empregabilidade dos indivíduos em fase de manutenção diminui as suas possibilidades no mercado e na dependência da organização onde se encontram, podendo influenciar proporcionalmente o sentimento

de insegurança no trabalho. A dependência destes trabalhadores relativamente ao seu local de trabalho será maior, pois ao não desenvolverem estratégias de actualização e de melhoria de capacidades, tornam diminutas as alternativas no mercado de trabalho aumentando assim a possibilidade de uma percepção de insegurança relativamente ao seu trabalho mais elevada.

Através destas evidências poderão ser constituídas como hipóteses:

Hip 19 b): A fase de carreira de declínio e manutenção têm uma influência negativa na empregabilidade e as fases de experiência e estabelecimento têm um impacto positivo na empregabilidade percebida.

5. Consequências do sentimento de insegurança no mercado de trabalho

A insegurança no trabalho tem consequências ao nível dos trabalhadores e dos comportamentos adoptados e nos mecanismos utilizados por estes para lidar e reagir com uma situação de incerteza.

As alterações no mercado de trabalho e os ajustamentos dentro da própria organização a esta realidade modificaram a lógica de relacionamento entre os trabalhadores e a entidade empregadora (Kluytmans e Ott, 1999). O contrato estabelecido entre a organização e o indivíduo visto como um conjunto de expectativas que ambas as partes têm sobre o desenvolvimento, planeamento, e gestão da carreira (Freese, 2007; Tekleab & Taylor, 2003; citado por Thijssen et al., 2008) alterou-se. Onde existia a troca de um elevado desempenho do funcionário em prol da segurança do seu posto de trabalho, actualmente surgiu uma perspectiva diferente, na qual o desempenho é transaccionado pela facilitação da melhoria dos índices de empregabilidade percebida do trabalhador (Bedeian, 1991). A relação estabelecida entre ambos deixa de ser relacional para passar a ser maioritariamente transaccional, onde o trabalhador oferece competências polivalentes, capacidade de se adaptar a situações inesperadas e com elevados índices de responsabilidade e a organização dá em troca recompensas económicas e a possibilidade de os indivíduos desenvolverem as suas competências com a organização (Morrison e Robinson, 1997).

Anteriormente a organização esperava que o trabalhador obtivesse altos níveis de desempenho, de obediência e disciplina. O trabalhador tinha expectativa de que a sua carreira fosse gerida pela organização, que em troca do seu trabalho lhes fossem dadas recompensas económicas, sociais e de segurança independente das circunstâncias financeiras da organização.

No contrato psicológico de trabalho actual não existe lealdade para com a organização, aumentando a hipótese de saída deste, pois a gestão da carreira é feita pelo indivíduo. Os trabalhadores esperam que a organização lhes proporcione o desenvolvimento de funções desafiantes e participação em projectos interessantes, com o intuito de melhorar o nível de empregabilidade percebida dos mesmos. A organização espera que o indivíduo tenha uma elevada performance e envolvimento nos projectos que desempenha, bem como uma abordagem positiva à mobilidade dentro da própria

organização, e é expectável que desenvolvam permanentemente uma actualização e enriquecimento dos conhecimentos.

O fenómeno *boundaryless career* é proveniente destas alterações do contrato social ou contrato psicológico de trabalho (Argyris, 1960; Levinson, Price, Munden, Mandl, & Solley, 1962; Schein, 1969; Uchitelle, Battenberg, & Kochan, 2007; citado por Thijssen et al., 2008), no qual a sobrecarga de trabalho, as mudanças organizacionais, mudanças no mercado de trabalho, o outsourcing, os termos contratuais, constante exigência ao nível das competências, diversidade da força de trabalho, aumento das qualificações, novas formas de trabalho e o consecutivo aumento da insegurança e precariedade do trabalho, são algumas das características do mercado actual e que em conjunto fazem com que as carreiras vão se modificando e não tenham limites. Esta teoria tem como moldes gerais a mobilidade dos indivíduos entre organizações, funções, níveis hierárquicos, e de um conjunto de competências.

A resposta dada por parte dos trabalhadores de modo a continuarem a ser competitivos e bem-sucedidos passou pela capacidade de ser flexíveis, anteciparem-se às necessidades, adaptarem-se às mudanças existentes e actualizando consecutivamente as suas competências e capacidades. O nível de responsabilização do trabalhador passou a ser muito elevado contudo, cabe à organização uma quota-parte dessa responsabilidade. A organização tem de dar suporte aos trabalhadores para que estes possam desenvolver as suas competências e a sua empregabilidade, através da promoção da mobilidade no trabalho, de oportunidades de formação e do desenvolvimento de um perfil transversal a qualquer papel organizacional, do aconselhamento e assistência à carreira, apoio social e emocional, formação profissional e feedback sobre o desempenho, assistência e conhecimento do mercado de trabalho, apoio material e financeiro, e competências transversais a outros contextos (Zeitz e Fertig, 2009; e Thijssen et al., 2008), do trabalhador espera-se que seja capaz de aproveitar estas ferramentas e ter a responsabilidade de actualizar os seus conhecimentos. Gerir a carreira transformou-se numa tarefa realizada pelo indivíduo e pela organização onde este se encontra integrado controlando e estabelecendo objectivos e metas a cumprir no desenvolvimento do seu trabalho.

O contrato moderno de trabalho estabelecido entre ambas as partes é representativo na maioria dos países ocidentais contudo, ainda existem muitos casos em que existe resistência nesta actualização (Thijssen et al., 2008). Assim, o modelo de *boundaryless career* não é um modelo que se adequa a todos os tipos de profissionais,

esta abordagem da carreira tem um maior peso nas profissões mais qualificadas, diminuindo o seu grau de aplicabilidade à medida que o grau de qualificação vai sendo reduzido. A aspiração pelo desenvolvimento da carreira profissional numa única organização e o gosto pela segurança no trabalho continuam a ser desejados pelos trabalhadores mas é cada vez mais difícil de se concretizar.

O desenvolvimento desta temática permite compreender que os indivíduos com carreiras sem fronteira têm uma ligação menos próxima com a organização onde trabalham comparativamente com os trabalhadores de carreira clássica, pois o desenvolvimento do seu trabalho é apenas uma transacção directa entre desempenho e mecanismos de melhoria da empregabilidade dos indivíduos. A preparação para mudanças e a flexibilidade ao tipo de atitudes de carreira poderá prepara-los melhor para um possível corte com a organização.

A insegurança sentida pelo trabalhador no mercado de trabalho pode influenciar os trabalhadores na adopção de comportamentos e de atitudes de carreira. Quando o trabalhador se sente mais inseguro tendencialmente apresenta atitudes de carreira tradicional, sentindo-se dependente desta para poder continuar activo no mercado de trabalho, não tendo alternativas credíveis fora da empresa. Os trabalhadores que se sentem menos inseguros são aqueles que possivelmente têm mais capacidades e competências e qualificações e como tal vivenciam a sua experiência laboral com mais independência relativamente à organização em que laboram, aumentando a sua mobilidade para além da organização. Os trabalhadores com atitudes de carreira *boundaryless career* primam por uma relação de troca directa entre desempenho individual e melhoria da empregabilidade dos trabalhadores através de formações e de atribuição de projectos desafiantes. Como o objectivo deste tipo de pessoas é conseguir evoluir e estar em ultrapassar constantes desafios estes têm de estar preparados para novas situações e adquirirem novos conhecimentos, logo o nível de empregabilidade percebida deve ser superior.

Desta forma poderão ser formuladas as seguintes hipóteses:

Hip20 a): A insegurança influencia em maior escala as atitudes de carreira clássica comparativamente com as atitudes de boundaryless career.

Os níveis de satisfação, bem-estar no trabalho e o sentimento de compromisso para com a organização encontram-se relacionados de forma negativa com o sentimento de insegurança (De cuyper et al., 2008).

Ao nível organizacional a violação do contrato de trabalho permanece como um dos factores explicativos mais importantes para este impacto negativo, pois como referido esta falha pode levar a que os trabalhadores mudem a sua forma de agir e as suas atitudes como forma de demonstrar o seu descontentamento para com a organização (De Witte, 2005). As consequências da insegurança ao nível das atitudes e comportamentos organizacionais compreendem índices baixos de satisfação no trabalho, commitment organizacional (Sverke, et al., 2004), níveis de performance organizacionais (De Witte, 2000, citado por De Witte, 2005) menores índices de motivação e dedicação ao trabalho, bem como a necessidade de encontrar outro local de trabalho para iniciar um novo ciclo, que traga mais estabilidade (Cheng e Chan, 2008) (Vuuren, et al, 1991).

Hip21: A percepção de insegurança no trabalho influencia de forma negativa o commitment afectivo e de continuidade.

Quando os trabalhadores desenvolvem um sentimento de incerteza e insegurança relativamente à sua situação de trabalho isso tem efeitos na forma como o individuo organiza as suas prioridades, descorando algumas das vertentes relacionadas com o seu desenvolvimento de conhecimentos na organização (Rosenblatt et al., 1999).

Hip22: A percepção de insegurança no trabalho influencia de forma negativa as atitudes face à aprendizagem.

Do ponto de vista do individuo o bem-estar psicológico e físico encontra-se relacionado de forma negativa com o índice de insegurança sentida pelo trabalhador (Ferrie, Shipley, Marnot, Stansfeld & Smith, 1998; Hellgren & Sverke, 2003; citado por De Cuyper et al.; Ferrie et al., 2005). Estudos longitudinais permitiram verificar que a insegurança a curto-prazo tem efeitos nos trabalhadores aumentando o seu nível de insatisfação ansiedade, depressão (Schwartz e Hallum, 2008), enquanto, a longo

prazo tem efeitos nas queixas de saúde mental e na intenção de saída por parte dos trabalhadores (Chirumbolo e Hellgren, 2003).

Hip23: A percepção de insegurança no trabalho influencia de forma negativa a saúde dos trabalhadores.

6. Metodologia

6.1 Modelo Teórico

Este estudo tem como objectivo compreender a insegurança no trabalho nos indivíduos que se encontram no mercado de trabalho. O modelo teórico foi realizado de acordo com a revisão de literatura apresentada previamente.

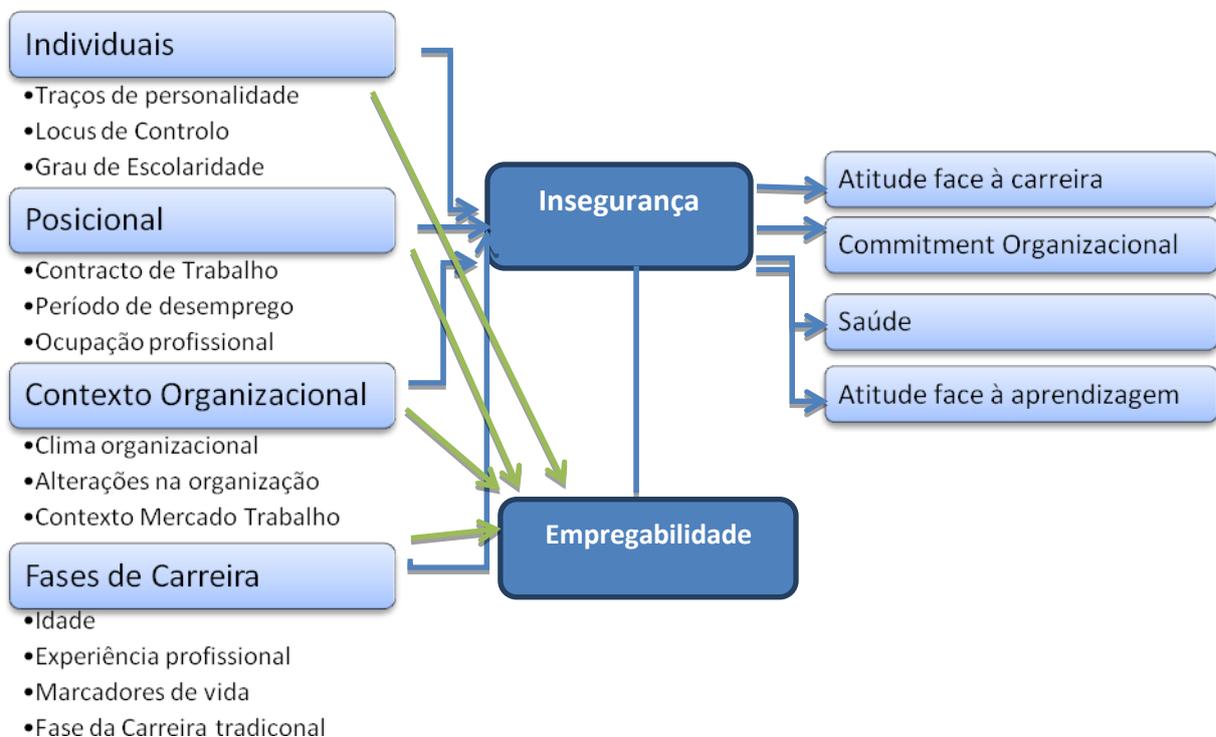


Ilustração 1 – Modelo Teórico

Através do modelo teórico apresentado é possível compreender a relação entre as variáveis preditivas do ponto de vista individual, marcadores de vida do indivíduo, posicionais e contextuais do indivíduo na sua área de trabalho e na organização onde se encontra inserido. A forma como a empregabilidade se relaciona com a insegurança é um aspecto interessante pois permite compreender se este actua como um elemento de contrapeso com sentimento de insegurança. As consequências da percepção da

insegurança no commitment sentido pelos indivíduos bem como, as atitudes face á carreira e à aprendizagem, chegando até a um foro físico como a saúde do trabalhador.

Todos estes aspectos irão ser testados através das hipóteses anteriormente mencionadas e que se vão encontrar compiladas no próximo quadro.

Tabela I- Hipóteses em Estudo

6.2 Hipóteses em Estudo

Insegurança no Mercado de Trabalho

Individuais:

Hip1: O locus de controlo externo influencia de forma positiva o sentimento de insegurança.

Hip2: A afectividade negativa influencia de forma positiva o sentimento de insegurança.

Hip3: O aumento do grau de escolaridade influencia positivamente o sentimento de insegurança

Posicionais:

Hip4: Os trabalhadores com um contracto de trabalho sem termo têm em média um índice mais elevado de insegurança comparativamente com os trabalhadores em contracto a termo (incerto).

Hip 5: Os indivíduos que experienciaram um período de desemprego superior a três meses têm médias mais elevadas de insegurança profissional comparativamente com os restantes.

Hip6: Quanto menor é o grau de especialização e de conhecimentos associada à ocupação do trabalhador maior sentimento de insegurança percebido.

Contextuais:

Hip7): O clima social negativo da organização influencia de forma positiva a insegurança.

Hip8):A percepção de um mau contexto no mercado de trabalho influencia de forma positiva o sentimento de insegurança

Empregabilidade Percepcionada

Individuais:

Hip9: A escolaridade influencia de forma positiva o sentimento de empregabilidade percebida.

Hip10): A extroversão influencia de forma positiva a percepção de empregabilidade.

Hip11): O locus de controlo interno influencia de forma positiva a percepção de empregabilidade

Posicionais:

Hip12): Quanto maior é o grau de especialização e de conhecimentos associada à ocupação do trabalhador maior a percepção de empregabilidade do trabalhador.

Contextuais

Hip13): O conhecimento do mercado de trabalho e o aumento das ofertas de trabalho na área do individuo influencia de forma positiva a percepção de empregabilidade.

Relação insegurança e empregabilidade

Hip14: A empregabilidade percebida relaciona-se de forma negativa com a insegurança.

Influência do desenvolvimento de carreira na Insegurança e Empregabilidade percebidas

Idade:

Hip15 a): A idade subjectiva tem um maior valor preditivo da insegurança percebida comparativamente com a idade biológica.

Hip15 b): A idade subjectiva tem um maior efeito preditivo na empregabilidade percebida, comparativamente com a idade biológica.

Experiência Profissional:

Hip16 a): A experiência profissional na organização é mais preditoras do sentimento de insegurança comparativamente com a experiência profissional no mercado de trabalho e na função.

Hip16 b): A experiência profissional no mercado de trabalho é mais preditora da percepção de empregabilidade, comparativamente com a experiência profissional na organização e na função.

Marcadores de vida

Hip17 a): A existência de descendentes leva a que a percepção de insegurança seja em média mais elevado comparando com os que não tem descendentes.

Hip17 b): A existência de descendentes leva a que a percepção da empregabilidade seja em média mais baixo comparando com os que não tem descendentes.

Hip18: As pessoas que vivem em situação conjugal têm em média a percepção de insegurança mais elevado comparativamente com os que não se encontram em situação conjugal.

Fase de Carreira Tradicional:

Hip19 a): A fase de carreira de manutenção e declínio influenciam de forma positiva o sentimento de insegurança e a fase de experiência e de estabelecimento influenciam de forma negativa o sentimento de empregabilidade.

Hip19 b): A fase de carreira de declínio e manutenção têm uma influência negativa na empregabilidade e as fases de experiência e estabelecimento têm um impacto positivo na empregabilidade percebida.

Consequências da Insegurança

Hip20 a): A insegurança influencia em maior escala as atitudes de carreira clássica comparativamente com as atitudes de boundaryless career.

Hip21: A percepção de insegurança no trabalho influencia de forma negativa o commitment afectivo e de continuidade.

Hip22: A percepção de insegurança no trabalho influencia de forma negativa a saúde dos trabalhadores.

Hip23: A percepção de insegurança no trabalho influencia de forma negativa as atitudes face à aprendizagem.

6.3 Operacionalização de Variáveis

Insegurança no Trabalho

A insegurança no trabalho reflecte uma preocupação sobre a execução de um trabalho, demonstrando apreensão sobre possíveis mudanças involuntárias na sua continuação e alterações no sentimento de segurança do local de trabalho. Para medir este conceito foi utilizada a escala de percepção de insegurança no trabalho de De Witte, medida originalmente em cinco pontos (1-Extramente em desacordo; 5-Extremamente de acordo).

A realização de um ACP apontou para a extracção de uma única componente principal com 57,8% da variância explicada e com um índice de Kaiser-Meyer-Olkin de 0,798. Desta forma, foi construído um índice com os cinco itens correspondentes a esta escala (exemplo: “Estou seguro de que posso manter o meu trabalho” (i) e “Sinto medo de ser despedido”).

Empregabilidade

A empregabilidade consiste na capacidade do individuo realizar transacções no mercado de trabalho devido às suas competências, conhecimentos e percepção do próprio mercado de trabalho. Para medir esta realidade foi utilizada a escala de percepção da empregabilidade por parte do individuo de Berntson e Marklund, (2007), sendo medida em cinco pontos (1-Discordo Totalmente; 5- Concordo Totalmente).

AACP realizada permite a confirmação da existência de apenas uma componente principal, a percentagem de variância explicada é de 61,9% e com um KMO de 0,77. Três dos cinco itens pertencentes a esta variável (exemplo: “Tenho uma rede de contactos que me pode auxiliar a adquirir um novo trabalho (equivalente ou melhor)”; “As competências que detenho são procuradas no mercado” e “Conheço organizações e empresas em que posso arranjar trabalho.”). Depois deste procedimento foi possível realizar-se um índice de percepção de empregabilidade na qual o α de Cronbach é de 0,84.

Escolaridade

A variável grau de escolaridade foi construída através da recodificação e agregação das categorias de resposta referente ao grau de escolaridade de nível básico (recodificação 1 a 5= ensino básico); o grau de escolaridade atribuída ao secundário

(item 6= secundário); licenciatura (7 = licenciatura); e mestrado e doutoramento com os itens correspondentes (8 a 9 = mestrado/doutoramento).

Situação conjugal

A variável situação conjugal foi dicotomizada em situação conjugal ou não se encontrar em situação conjugal. Assim passou a estar agrupadas a situação de casado e de união de facto em contraponto com as restantes de solteiro, divorciado e viúvo.

Locus de Controlo

O locus de controlo permite compreender a forma como um individuo interpreta um reforço. Se o locus de controlo do trabalhador se situa mais no tipo interno, este acredita que o desenvolvimento dos acontecimentos depende sobretudo da sua postura e empenho; ou, pelo contrário, se é do tipo externo e acredita que o desenvolvimento dos acontecimentos depende de factores externos como os outros, ou a sorte. A escala de locus de controlo criada por Paul E. Spector em 1988, sendo medidas originalmente em cinco pontos (1-Extramente em desacordo; 5- Extremamente de acordo).

Através da Análise de Componentes Principais obtiveram-se dois componentes principais com um KMO de 0,882 e com uma variância total explicada de, 23,99% pelo factor 1º factor, e 14,25% pelo factor 2º factor. O primeiro componente corresponde ao locus de controlo externo com 7 itens inerentes (“Ganhar dinheiro é antes de mais uma questão de sorte”; “De modo a conseguir realmente um bom emprego, é preciso ter membros da família ou amigos com bons cargos”); a segunda componente locus de controlo interno com 5 itens (“Maioria dos empregos tem mais influência sobre os supervisores do que eles pensam”; “Na maioria dos empregos, as pessoas podem realizar praticamente tudo a que se propões realizar”). Os pesos factoriais foram obtidos por rotação Varimax.

Traços de Personalidade

Os traços de personalidade permitem compreender que aspectos na personalidade do individuo se sobrepõem. Segundo, Donnellan (2006) através da escala Mini-IPIP existe a possibilidade de se traçar uma tipologia de traços de personalidade de cada individuo. A possibilidade de compreender a predominância de áreas como o neuroticismo agradabilidade, a extroversão, a inteligência, e a conscienciosidade é feita através de uma escala de concordância de cinco pontos (1- Discordo Totalmente; 5- Concordo Totalmente).

A ACP realizada aponta para a extracção de cinco componentes principais com uma variância explicada de 74% e um KMO de 0,624. As componentes correspondem ao desenho teórico realizado pelo autor, o primeiro componente é composto por dois itens (“Fico chateado frequentemente” e “Tenho mudanças de humor frequentes”) compondo o factor neroticismo; o segundo componente, a agradabilidade é caracterizada por dois itens (“Não me interessa realmente pelos outros (i)” e “K.125. Não me interessa pelos problemas das outras pessoas”). A terceira componente corresponde à extroversão com dois itens (“Sou o centro das atenções em convívios “ e “Mantenho-me fora do centro das atenções em convívios (i)”); a quarta componente correspondente ao intelecto (Não me interessa por ideias abstractas (i)” e “Tenho dificuldade em compreender ideias abstractas (i)”). O quinto e último componente a conscienciosidade (Assim que recebo tarefas realizo-as imediatamente” e “Esqueço-me de colocar as coisas no seu devido lugar (i)”). Os pesos factoriais foram obtidos por rotação Varimax.

Ocupação Profissional

A ocupação profissional que os indivíduos desempenham possui características muito interessantes e importantes que permitem compreender a realidade da insegurança no trabalho e na percepção de empregabilidade individual de forma diferenciada.

O modelo da ocupação profissional (Henrique, Duarte e Lopes, Dinis; 2011) distinguir-se-á em quatro categorias: “executantes”; “administrativos e qualificados”; “técnicos”; e “chefias”. O primeiro tipo de ocupação profissional concentra os elementos que têm trabalho não especializado ou semiespecializado com qualificação profissional baixa. As profissões de empregada de limpeza, camionistas, vigilantes e operadores de máquinas e operários diversos fazem parte do leque de profissões referentes aos executantes. O segundo grupo é constituído por elementos que realizem tarefas de um nível intermédio de especialização e com qualificações comparativamente mais elevadas que as do primeiro grupo. O conjunto de profissões em questão são: secretários, escriturários, cozinheiros, auxiliares de saúde e chefes de vendas. Os técnicos caracterizam-se pelos elementos com graus de qualificação e de escolaridade mais elevados, contudo não executam trabalho de supervisão ou de chefia. Neste grupo incluem-se as profissões liberais, engenheiros, técnicos especializados, engenheiros, e professores. As chefias desenvolvem chefia intermédia ou de topo bem como de

gerência, as suas funções devem ter elementos de planeamento, organização e coordenação de trabalho. Como tal esta variável foi construída através da categorização e posterior recodificação da função/categoria profissional dos inquiridos através da utilização da classificação nacional de profissões e seguindo a lógica apresentada anteriormente.

Contexto do Mercado de Trabalho

A percepção do contexto do mercado de trabalho prende-se na avaliação que o individuo faz ao nível da oferta e da procura na sua área de trabalho, seja ela mais positiva ou negativa consoante a análise da taxa de desemprego, das possibilidades de emprego na área de trabalho em específico e do número e qualidade dos profissionais na mesma área de trabalho. Considerando a temática de contexto de mercado de trabalho foi construída uma escala que se subdivide em oferta e procura de trabalho.

Depois de ter sido feito a análise de componentes principais com rotação varimax pode-se extrair duas componentes, a oferta de trabalho (exemplo: “Avalia a situação no mercado de trabalho como propícia para mudar de trabalho” e “Na actual conjuntura económica é relativamente fácil arranjar trabalho na sua área); a outra componente é a procura de trabalho (“Existem muitas pessoas para fazer o mesmo tipo de trabalho que você desempenha (i)” e “Existem poucas pessoas para fazer o mesmo trabalho que você desempenha e muitas empresas a necessitarem de trabalhadores nessa área”). Esta variável tem uma variância explicada de 63,3%.

Clima Organizacional

O clima organizacional mede a satisfação dos trabalhadores em relação a diversos aspectos da organização, percepção do individuo da cultura, da qualidade da comunicação, das relações com os colegas de trabalho e das políticas de gestão que são administradas pela organização em questão. A escala de Vartia (1996) foi a escolhida para compreender esta realidade, analisando o clima de comunicação e o clima social, que anteriormente era intitulada de clima competitivo.

Depois de se realizar a ACP foram extraídos dois componentes principais, que correspondem às duas dimensões estabelecidas, o clima social de comunicação com 10 itens (exemplo: “A minha empresa/organização comunica de forma franca e aberta”; “Não tenho a certeza se devo confiar plenamente na minha empresa/organização (i)”) e a segunda componente com três itens correspondendo ao clima social negativo, onde se

compreende a qualidade das relações humanas na organização, neste caso negativas (exemplo: “Existem subgrupos que falam e subestimam o trabalho dos restantes colegas”; “Existe inveja no trabalho”). Com um índice de Kaiser-Meyer-Olkin de 0,89 e com variância total explicada, 35,88% pelo factor 1º factor e de 19,3% pelo factor 2º factor. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação Varimax. Os itens foram medidos numa escala de frequência de 5 pontos (1- Extramente em desacordo; 5- Extremamente de acordo).

Em seguida, foram realizados índices correspondendo cada um às componentes extraídas pela análise de componentes principais (colocar os valores?).

Idade Subjectiva

As perguntas relativas à idade subjectiva pautam-se pela comparação ao sentimento de menor, maior, ou igual número de anos relativamente à idade cronológica (escala -3 anos a + 3 anos da idade cronológica), em questões que se centram na percepção dos amigos, e dos próprios em relação ao aspecto físico e psíquico do próprio indivíduo. A variável idade subjectiva foi criada através da soma das médias das respostas respectivas às perguntas e a consequente a sua subtracção à idade cronológica, sendo assim atribuído uma idade diferente ou igual à idade do indivíduo.

Anos de experiência profissional

A antiguidade foi medida temporalmente com o número de anos aproximados, aos quais os trabalhadores se encontram activos no mercado de trabalho, na sua organização e numa função idêntica.

Fases de Carreira

As fases de carreira foram definidas segundo Super (1980) sendo consensual a ligação entre as fases de carreira e a idade dos respectivos indivíduos foram operacionalizadas as fases de carreira através da idade dos próprios indivíduos. Assim os trabalhadores com idades compreendidas entre os 18 a 29 anos fazem parte da fase de carreira de experiência, dos 30 aos 39 anos a fase de estabelecimento, 40 anos aos 49 fase de manutenção e os trabalhadores com idades superiores a 50 encontram-se em fase de declínio (Bedeian et.al. 1991).

Commitment Organizacional

O commitment organizacional diz respeito ao nível de envolvimento que os trabalhadores têm com a organização onde laboram. Para a operacionalização desta variável foi utilizada a escala de Meyer, J. e Allen, N. (1997), medida originalmente em 7 pontos (1- muito em desacordo; 7- muito em acordo), contudo nesta tese por um motivo de uniformizarmos as escalas utilizadas reduzimos a escala de concordância para 5 pontos (1- Discordo Totalmente, 5- Concordo Totalmente)

Após a análise da ACP com rotação varimax foram extraídas três componentes principais, como previsto ao nível teórico. Podem ser experienciados três tipos de commitment por parte dos trabalhadores: o afectivo, o de normativo, e o continuidade. No primeiro caso os trabalhadores querem estar na organização e demonstram a sua ligação positiva para com a organização demonstrando-a através da concretização do seu trabalho; no segundo caso os trabalhadores sentem que devem permanecer na organização de forma a retribuir as experiências e apoio dada pela empresa; no terceiro os colaboradores estão na empresa porque precisam, pois não têm alternativas viáveis à organização onde se encontram. O Índice de Kaiser-Meyer-Olkin é de 0,79 e a variância total é explicada, 19,86% pelo factor 1º factor, 16,94% pelo factor 2º factor e 15,81% pelo 3º factor. A primeira componente é composta por seis itens (em título de exemplo: “Eu gostaria bastante de desenvolver o resto da minha carreira nesta empresa”; “Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim”); a segunda componente commitment normativo é composta por quatro itens (“Sinto-me em dívida para com a organização em que trabalho”; “Sentir-me-ia culpado se deixasse a minha organização agora”) e a terceira componente com seis itens (exemplo: “Um dos principais motivos pelos quais continuo a trabalhar para esta empresa é que a minha saída implicaria um sacrifício pessoal considerável – uma outra empresa poderia não oferecer os mesmos benefícios que tenho nesta”; “Eu sinto que por falta de outras opções não posso considerar a minha saída desta empresa”).

Orientação para a aprendizagem

A orientação para a aprendizagem define-se pelo desenvolvimento de trabalho desafiante, um forte desejo de aprender novas capacidades e desenvolver estratégias alternativas no desenvolvimento de tarefas difíceis. Uma elevada pontuação na escala de orientação para a aprendizagem demonstra um gosto pelos desafios e pelo crescimento intelectual. A escala utilizada é pertencente à escala de orientação para os objectivos de

Button (1996), medindo o grau de concordância com os itens em sete pontos (1- Discordo Totalmente; 7- Concordo Totalmente).

A execução de uma ACP comprovou a existência de uma única componente principal, com um KMO de 0,911 e com uma variância explicada de 61%, a título de exemplo dos nove itens correspondentes à orientação para a aprendizagem (“A oportunidade de aumentar as minhas capacidades é muito importante para mim” e “Quando falho na realização de uma tarefa difícil, eu planeio esforço-me mais da próxima vez que trabalhar nela” e “Eu dou o meu melhor nas tarefas mais difíceis”).

Atitudes de Carreira

As atitudes de carreira definem-se pela forma como os indivíduos se posicionam relativamente à organização e ao mercado de trabalho. Numa atitude de carreira clássica o trabalhador tem um vínculo contratual com a organização e vê a sua participação na organização para a vida. Nas atitudes de Boundaryless Career o tipo de relação entre os dois é de transacção havendo uma ligação menos intensa. A escala utilizada é pertencente à escala de carreira de Briscoe, J., Hall, D. (2006), medindo o grau de concordância com os itens em sete pontos (1- Discordo Totalmente; 7- Concordo Totalmente).

. O Índice de Kaiser-Meyer-Olkin é de 0,876 e a variância total é explicada, 20,86% pelo factor 1º factor, 19,94% pelo 2º factor. A primeira componente é composta por (“O meu ideal de carreira é ficar numa única organização”; “Prefiro ficar numa organização que já conheço que arriscar procurar emprego numa outra”) e a segunda componente (“Sinto-me motivado por novas experiências e situações”; “Gosto de tarefas que me permitem trabalhar fora da minha empresa”).

6.4 Recolha de Dados

Das várias técnicas empíricas de recolha de informação o inquérito concentrou maior unanimidade pelas suas características pelo objectivo e objecto de estudo que é proposto, a percepção de insegurança e empregabilidade e as suas causas e consequências. Permite aceder a um número elevado de informações sobre os indivíduos e analisar o que está a acontecer numa sociedade e os efeitos dela decorrentes. Segundo Quivy (1998:188) o inquérito por questionário consiste numa

interrogação sistemática de um conjunto de indivíduos. Esta técnica é especialmente vocacionada para o conhecimento de uma população, da sua situação social, profissional e familiar, das suas opiniões ou valores.

A elaboração do questionário e a formulação das questões representa a actividade mais exigente e delicada do inquérito. Requer uma capacidade técnico – metodológica, um saber aprofundado do objecto da pesquisa e um conhecimento adequado da população a inquirir. Na tentativa de construção de um bom inquérito foi necessário adaptar aos objectivos à problemática que o suscitou, mas também às características da população em que vai ser aplicado. Na redacção do questionário para o inquérito existiram aspectos aos quais foi dada atenção: à forma, à linguagem aproximada da utilizada pela população a inquirir, à disposição das perguntas e a estruturação do conjunto. Um aspecto desafiante foi a necessidade de transversalidade do questionário em si, a população a inquirir pela necessidade de uma amostra diversificada, teria de se adaptar a diversas pessoas a inquirir, dependendo do sexo, do grau de escolaridade, profissão, ou grau de especialização.

As perguntas do inquérito foram elaboradas de modo a contribuir para dar resposta às questões de investigação, às hipóteses e para estabelecer um sentido entre os dados obtidos e o modelo teórico de suporte a este estudo.

Assim, para analisar de que forma as características individuais, os marcadores de vida, aspectos posicionais, contextos organizacionais influenciam a insegurança, como esta se relaciona com a empregabilidade e como a sua combinação resulta ao nível do commitment organizacional, atitudes de carreira e aprendizagem, bem como aspectos ligados à saúde do indivíduo, tornam-se relevantes ao estudo e necessárias de inserir no questionário.

O questionário foi disponibilizado para a população em geral, tendo como condições de realização encontrar-se activo no mercado de trabalho. O questionário em questão foi distribuído através de dois meios, em formato de *hyperlink* e em formato tradicional de papel com a respectiva nota introdutória onde era explicado o propósito do estudo. No primeiro caso foram enviados *e-mails* e mensagens para as redes sociais com o respectivo *hyperlink* para o preenchimento do questionário, foram recolhidos 143 inquéritos válidos. O questionário *online* foi realizado através da ferramenta GoogleDocs (Google, 2010), pretendendo chegar a uma amostra mais jovem.

A distribuição em formato papel foi feita pessoalmente a um primeiro elemento intermediário que procedia à sua entrega e recolha, através deste método foram

recolhidos 114 respostas válidas. Este método foi muito mais eficaz na captação de pessoas em faixas etárias mais elevadas e com menor grau de qualificação e ocupação profissional. A junção de dados recolhidos em papel e em formato informático resultou num total de 247 inquiridos.

A amostra do estudo foi seleccionada por conveniência, contudo houve a tentativa de respeitar a uma distribuição equitativa no que diz respeito às faixas etárias do inquiridos, para que fosse possível representar de forma mais objectiva a perspectiva de cada uma dessas faixas devido à importância central que ocupam neste estudo.

6.5 Caracterização da Amostra

A amostra final possui 247 inquiridos com uma idade compreendida entre os 20 e os 74 anos, com uma média de idades de 38,54 anos (sd=11,44). A distribuição quanto ao género é próxima do equitativo, 53% para o sexo feminino, sendo que a maioria dos inquiridos têm conjugue (60,4%) e 55% tem descendentes. Ao nível do grau de escolaridade, a percentagem mais baixa de inquiridos encontra-se no grau de mestrado/doutoramento, seguido pelo secundário (25,5%), pelo básico (27,1%) e finalmente pela licenciatura com 32,7%.

Ao nível da ocupação profissional os inquiridos encontram-se divididos em 35,3% nos executantes, quadros administrativos 27%, técnicos 27,4% e chefias 10% e 66,6% da amostra encontra-se com um contracto de trabalho sem termo, e os restantes com um contracto a termo.

Ao nível de antiguidade no mercado de trabalho 5,7% tem menos de 1 ano de experiência no mercado de trabalho, 22,3 % tem entre 1 a 4 anos seguida com a mesma percentagem pelos 10 a 19 anos de antiguidade no mercado de trabalho, entre os 20 e os 29 uma percentagem 29,7 e com mais de 30 anos de experiencia correspondem 13% dos inquiridos. Ao nível da antiguidade na função e na antiguidade na organização 50,5% da amostra encontra-se há menos de 9 anos tanto na função como na organização. A fase de carreira relativa à experiência é aquela na qual se encontram mais inquiridos com uma percentagem de 27,5%, sendo seguida pela fase de manutenção, estabelecimento e declínio.

7. Apresentação dos resultados

Os resultados obtidos resultam da tentativa de validação das hipóteses estipuladas anteriormente e da apresentação das médias e correlações entre as variáveis em estudo. Foram realizados diversos testes estatísticos para garantir a validação das hipóteses, sendo realizadas diversas regressões lineares múltiplas e testes de hipóteses paramétricos.

As características individuais e o perfil de personalidade dos elementos da amostra demonstram ter um nível de afetividade ($M=4,15$; $sd=0,83$) e de conscienciosidade ($M=4$; $sd=0,77$) acima da média, detendo os valores mais elevados, a média do perfil intelectual e neuroticismo, na sua maioria são pessoas que se preocupam com a sociabilidade e tendem a ter um grau de organização elevado. O locus de controlo interno tem uma média mais elevada ($M=3,27$; $sd=0,64$) que o locus de controlo externo ($M=2,8$; $sd=0,78$), demonstrando assim uma percepção de retorno positivo ou negativo de acordo com o seu esforço e capacidades e não tanto de factores externos.

Ao nível organizacional o clima social negativo ($M=3,68$; $sd=1,14$) é mais elevado que o clima de comunicação ($M=3,39$; $sd=0,71$), demonstrando uma percepção mais negativa da realidade organizacional e das suas relações com os outros elementos. O commitment de continuidade demonstra ser o tipo de envolvimento com a organização com uma média mais elevada ($M=3,59$; $sd=0,86$), sendo a necessidade e o sentido de dever o que mais se destaca na amostra, seguido do commitment afectivo e em seguida o comprometimento normativo.

O nível de insegurança ($M=2,91$; $sd=0,73$) tem um valor mais baixo que o da percepção de empregabilidade ($M=3,11$; $sd=0,97$), contudo os valores relativos à oferta de trabalho são muito baixos, demonstrando uma percepção do contexto de mercado de trabalho mais difícil para os trabalhadores ($M=2,1$; $sd=,92$).

As atitudes de carreira não têm valores médios muito distintos, demonstrando assim uma equivalência, quando ao gosto por uma carreira sem fronteiras ($M=3,71$; $sd=0,64$) ou mais clássica ($M=3,59$; $sd=,51$).

Tabela II – Estatísticas Descritivas e Correlações entre as variáveis em estudo

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1.Escolaridade	4,10	1,53																									
2. LocusExterno	2,85	,78	-,44	(,78)																							
3. Locus Interno	3,27	,64	,10	-,23	(,57)																						
4. Extroversão	2,48	,95	,34**	-,04	,1	(,61)																					
5. Agradabil.	4,15	,83	,07	-,35	-,11	-,12	(,65)																				
6.Consciencio.	4	,77	-,05	,03	-,09	-,15	,41**	(,35)																			
7. Neuroticismo	2,31	1,09	-,20	,09	,06	-,50	-,99	-,52	(,8)																		
8. Inteligência	3,34	,97	,28**	-,38	,06	,27**	,18	-,21*	-,50	(,55)																	
9. Oferta Trabalho	2,1	,92	,32**	-,42	,38**	,24*	-,28	-,37	,06	,03	(,75)																
10. Procura de Trabalho	2,35	1,03	,12	-,29	,16	,21*	-,2	-,09	,07	,02	,53**	(,58)															
11. Clima de Comunicação	3,39	,71	,04	-,33	,63**	,11	,16	,19*	-,09	,15	,18	,26*	(,86)														
12. Clima Social Negativo	3,68	1,14	-,25	,36**	-,04	-,24	-,08	,05	,01	-,33	-,46	-,33	-,37	(,85)													
13. Idade Cronológica	38,74	11,44	-,18	,01	,02	-,05	,01	,01	-,02	-,03	-,09	-	-	,004	,06												
14. Idade Subjectiva	38,54	11,39	-,19	0,18	-,02	-,05	,01	,01	-,02	-,03	-,09	-	-	,016	,008	,06											
15. Antiguidade Mercado trabalho	14,85	11,45	-,17	,17	-,03	-,03	,01	,02	-,01	-,037	-,01	-,13	-,02	,06	,87**	,86**											
16. Antiguidade Função	10,24	9,35	-,17	,24	-,05	-,06	,02	,01	,02	-,06	-,11	-,29	-,04	,08	,78**	,78**	,86**										
17. Antiguidade Organizacional	10,39	9,75	-,15	,18	-,05	-,06	,007	,01	-	,004	,11	-,24	-,03	,07	,81**	,81**	,8**	,82**									
18. Insegurança	2,91	,73	-,61**	,37**	-,2	-,23	-,44	-,03	,19	-,19	1,05	-,44	-,38	,31**	,05	,05	,03	,05	,04	(,81)							
19. Empregabilidade	3,11	,97	,41**	,70**	,4**	,47**	,002	-,05	,009	,14	,67**	,49**	,21*	-,31	-,11	-,1	-,08	-,08	-,12	,9**	(,84)						
20. Commitment Continuidade	3,59	,86	-,02	,51**	-,21	-,12	-,05	,02	,05	-,19	-	-,70	-,12	,38**	,08	,08	,07	,09	,10	,5**	-	(,8)					
21. Commitment Normativo	2,68	1	-,04	,09	,47**	,11	-,08	-,17	,24	-,02	,09	,03	,48**	-,17	-,01	-,01	-,02	-,03	-	,007	,08	,14	,30**	(,75)			
22. Commitment Afectivo	3,39	,91	-,1	-,4	,46**	,16	,40**	,17	-,37	,12	,02	,10	,71**	-,11	,05	,04	,02	-	,001	,01	-,34	,13	,15	,63**	(,67)		
23. Orientação aprendizagem	4,5	,59	,10	,03	,28**	,05	,42**	,46**	-,45	,12	-,06	-,05	,23*	,22*	-,02	-,02	-,02	-,03	-,04	-,54	,30**	,08	,07	,4**	(,91)		
24- A carreira clássica	3,71	,64	,25*	,01	,35**	,31**	,12	,01	,19	,15	,08	,01	,21*	,05	-,02	-,02	-,04	-,04	-,04	-,35	,28**	0,09	,21*	,44**	,58**	(,85)	
25- A Bounderyless Career	3,59	,51	-,44	,22*	,27**	,04	-,09	-,09	-,05	,005	-,24	-,01	,21	,1	,02	,02	,01	,03	,04	,15	,001	,43**	,31**	,29**	,23*	,2	(,7)

7.1 Insegurança no mercado de trabalho

Com o objectivo de compreender a relação existente entre as variáveis independentes e a sua influência na variável central a insegurança no trabalho foram realizadas regressões correspondentes a cada conjunto de variáveis: individuais, posicionais, organizacionais e fases de carreira pertencentes ao modelo anteriormente apresentado. Assim vai se estudada a capacidade preditiva que cada grupo de variáveis e cada variável individualmente tem na insegurança sentida pelos trabalhadores. Nas quatro regressões realizadas foram colocados um primeiro bloco de variáveis sociodemográficas: sexo e número de constituintes do agregado familiar com o intuito de controlar os resultados obtidos e posteriormente as variáveis correspondentes a cada grupo.

7.1.1 Características Individuais

A influência das características individuais dos trabalhadores no seu sentimento de insegurança vão ser testadas através de uma regressão e de testes paramétricos que permitam compreender da melhor forma a relação existente entre estes dois tipos de variáveis.

As hipóteses 1, 2 e 3 foram testadas através da regressão linear múltipla, apresentando esta, resultados estatisticamente significativos. O modelo é constituído por um conjunto de variáveis de caracterização e pelas variáveis individuais, que se encontram em estudo. As variáveis de caracterização são: o sexo e o número de elementos do agregado familiar; ao nível das variáveis individuais: escolaridade, o locus de controlo externo e interno, bem como a agradabilidade enquanto traço de personalidade. O conjunto de variáveis sociodemográficas têm um valor explicativo de 2,9% ($R^2_a=,029$ $p< 0,05$), e quando as variáveis individuais se juntam ao modelo a capacidade explicativa deste aumenta substancialmente em cerca de 13,9% ($R^2_a=0,139$; $\Delta R^2 =,109$; $p< 0,01$). Do grupo de característica individuais podemos verificar que a agradabilidade ($\beta= -0,194$; $p<0,01$) e a escolaridade ($\beta= -0,206$; $p<0,01$) influenciam de forma negativa a insegurança no trabalho, comprovando-se respectivamente a hipótese 2 e 3. O locus de controlo externo no modelo influência positivamente o sentimento de

insegurança dos trabalhadores, ($\beta = 0,122$; $p > 0,05$), comprovando a hipótese 1, já o locus de controlo interno não detém influencia sobre a insegurança.

Com o intuito de compreender a influencia da variável escolaridade foi realizado o teste Anova o que permitiu verificar que a diferença de médias é estatisticamente significativa ($t=6,391$; $p < 0,01$), podemos verificar que nos diferentes tipos de escolaridade a média de insegurança varia, quanto menor o grau de escolaridade maior o sentimento de insegurança percebido pelos trabalhadores. Existe uma diferença estatisticamente significativa entre o ensino básico e os indivíduos com o mestrado e doutoramento, havendo uma diferença de mais de meio valor no sentimento de insegurança ($M_{(Mestrado/Doutoramento)} = 2,5568$ vs $M_{(Ensino Básico)} = 3,1851$).

Individuais	Modelo 1	Modelo 2
Sexo		,135*
Nº Constituintes Agregado Familiar	,155*	*0,14
Escolaridade		-,206**
Locus de controlo externo		,122*
Locus de controlo interno		n.s.
Agradabilidade		-,194**
ΔR^2		,109
R² ajustado	,029	,139
F	4,677*	8,759**

Tabela III – Modelo de Regressão Linear das variáveis Individuais para a Insegurança

7.1.2 Características Posicionais:

Ao analisar os aspectos posicionais dos indivíduos através de uma regressão linear múltipla pretende-se validar a hipótese 4, 5 e 6. Através do modelo podemos depreender que existe uma influência estatisticamente significativa por parte deste modelo ($R^2_{a=,052}$; $\Delta R^2 = ,018$; $p > 0,05$), sendo o modelo inicial de sociodemográficas também estatisticamente significativo ($R^2_{a=,034}$; $p < 0,01$)¹. Pode-se realçar a ocupação profissional técnico, como sendo a única variável posicional a demonstrar uma influência na insegurança, influenciando de forma positiva a insegurança, ou seja, quem não pertence à categoria de técnico (1=sim; 2=não) tem maior índice de insegurança no trabalho ($\beta = ,195$; $p < 0,05$).

¹ A hipótese relativas ao tipo de contrato de trabalho e à existência de um período superior de 3 meses de desemprego não foram colocadas na análise pela sua falta de representatividade na análise e por não contribuírem estatisticamente para o modelo em questão.

Após a constatação parcial da hipótese 6 e de que o modelo posicional influencia de forma estatisticamente significativa a insegurança torna-se pertinente compreender de como essa diferença se manifesta em termos médios nos diferentes grupos de resposta.

Insegurança	Modelo 3	Modelo 4
Posicionais		
Sexo	n.s.	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	,159*	0,144*
Ocupação (chefia)		n.s.
Ocupação (técnico)		,195**
Ocupação (administrativo e qualificados)		n.s.
ΔR^2		,018
R² ajustado	,034	,052
F	5,164**	2,528*

Tabela IV – Modelo de Regressão Linear das variáveis Posicionais para a Insegurança

A ocupação profissional dos trabalhadores demonstra ser um aspecto diferenciador no que diz respeito à insegurança ($F= 2,971$; $p < 0,05$), segundo os resultados da Anova realizada. Estas diferenças de médias são particularmente expressivas em torno dos trabalhadores executantes e os trabalhadores técnicos demonstrando os executantes uma média de insegurança mais elevada que as restantes e com especial foco os trabalhadores que desenvolvem trabalhos técnicos ($M_{(executantes)} = 3,1$ vs $M_{(técnicos)} = 2,7$).

7.1.3 Características Contextuais:

A influência do contexto em que se encontra o trabalhador, como o contexto organizacional e o mercado de trabalho na insegurança percebida pelos trabalhadores vai ser testada através de um modelo de regressão.

A regressão linear múltipla que pretendeu verificar a validade das hipóteses 8 e 9, esta é estatisticamente significativa, tanto no primeiro modelo onde apenas entram as variáveis de controlo ($R^2=,029$ $p < 0,05$), como quando são adicionadas as variáveis contextuais ($R^2=,0,152$; $\Delta R^2 =0,123$; $p < 0,01$). Assim, pode-se perceber que quando as

variáveis contextuais entram na regressão este ganha capacidade explicativa, cerca de 15,2%.

Insegurança	Modelo 5	Modelo 6
Contextuais		
Sexo		
Nº Constituintes Agregado Familiar	,155*	0,118*
Oferta mercado de trabalho		-,268**
Procura mercado de trabalho		n.s.
Clima comunicação		n.s.
Clima Social Negativo		,122*
ΔR^2		,123
R² ajustado	,029	,152
F	4,677*	9,876**

Tabela V-Modelo de Regressão Linear das variáveis Contextuais para a Insegurança

A hipótese 8 comprova-se através deste teste no qual a oferta de trabalho no mercado ($\beta = -0,268$; $p < 0,01$), influencia de forma negativa o sentimento de insegurança, contudo, o clima social negativo existente na organização onde o indivíduo se encontra influencia de forma positiva o sentimento de insegurança, validando também a hipótese 7 ($\beta = 0,122$; $p < 0,05$).

7.1.4 Insegurança: Síntese dos Resultados

As características individuais posicionais e contextuais apresentam-se como elementos preditivos do sentimento de insegurança percebido pelos trabalhadores, sendo este aspecto comprovado pelas regressões realizadas. Cada grupo de variáveis demonstrou ter uma relação diferenciada com a insegurança percebida. Ao nível das características individuais pode-se dizer que os trabalhadores com menor grau de escolaridade e pessoas com agradabilidade negativa têm maior probabilidade de desenvolverem sentimentos mais intensos de insegurança, comprovando assim todas as hipóteses estipuladas para este grupo.

Do ponto de vista empírico este estudo demonstrou que nas características posicionais a ocupação profissional de executante encontra-se associada a um maior sentimento de insegurança, estando os trabalhadores executantes aqueles que detêm um

nível de insegurança mais baixo, relacionando-se de forma negativa com a insegurança percebida.

Ao nível contextual este estudo realizado demonstrou que quando existe um clima social negativo numa organização este leva a um aumento da insegurança, assim como a existência de ofertas de trabalho dentro da área de trabalho do inquirido tem uma relação negativa com o sentimento de insegurança, quanto mais oportunidades existirem menor o sentimento de insegurança.

7.2 Empregabilidade

Com o intuito de averiguar qual a relação estabelecida entre a empregabilidade e as variáveis independentes individuais, posicionais e contextuais, foi utilizado o mesmo esquema empírico anterior no qual foram realizadas três regressões distintas com dois blocos no qual se encontram as variáveis de caracterização e posteriormente as variáveis pertencentes a cada grupo.

7.2.1 Características Individuais

As características individuais do ponto de vista teórico detêm poder explicativo na percepção de empregabilidade do individuo, para estudar se esse impacto ocorre em termos estatísticos foi realizada uma regressão e testes paramétricos, os quais tornam possível a compreensão do tipo de influência estabelecida entre ambas.

Empregabilidade		
	Modelo 1	Modelo 2
Individuais		
Sexo	-,245**	-,2*
Nº Constituintes Agregado Familiar	-,203*	-,169*
Escolaridade		,127*
Locus de controlo externo		-,168**
Locus de controlo interno		,43**
Extroversão		,248**
Agradabilidade		n.s
Neuroticismo		n.s
Intelecto		n.s
ΔR^2		,195
R² ajustado	,097	,318
F	14,231**	40,198**

Tabela VI – Modelo de Regressão Linear das variáveis Individuais para a Empregabilidade

A realização da regressão linear múltipla teve como objectivo comprovar as hipóteses 9, 10 e 11. As variáveis sociodemográficas desempenham um papel significativo ($R^2=0,097$; $p<0,01$), bem como os aspectos individuais ($R^2=0,318$; $\Delta R^2=0,19,5$; $p<0,01$) tendo uma capacidade explicativa de 31,8% da percepção de empregabilidade na sua globalidade e de 19,5% no modelo contextual. A escolaridade ($\beta=0,127$; $p<0,05$), a extroversão como característica de personalidade ($\beta=0,248$; $p<0,01$) e o locus de controlo interno ($\beta=0,43$; $p<0,01$), influenciam de forma positiva a percepção de empregabilidade validando as hipóteses 9, 10 e 11, enquanto o locus de controlo externo ($\beta=-0,168$; $p<0,01$) tem uma relação negativa com a empregabilidade.

As hipóteses correspondentes à relação entre a empregabilidade e as características individuais seguem os trâmites teóricos e comprovam as hipóteses pré-estabelecidas.

Ao explorar a forma como a empregabilidade se comporta nos trabalhadores nos diferentes graus de escolaridade, podemos depreender através da Anova realizada, que os trabalhadores com maior nível de empregabilidade são aqueles que detêm o grau de escolaridade mais elevado ($M_{\text{(Mestrado/Doutoramento)}} = 3,65$ VS $M_{\text{(Ensino Básico)}} = 2,8$).

7.2.2 Características Posicionais

Tendo em conta a análise da regressão que pretende testar a relação entre as características posicionais dos indivíduos e a empregabilidade e fundamentar a hipótese 12 podemos depreender que existe uma relação de predição relativamente à empregabilidade. A existência de um modelo posicional estatisticamente significativo ($R^2=0,15$; $\Delta R^2=0,046$; $p>0,05$), demonstra que este possui um poder preditivo relativamente à empregabilidade. A ocupação de técnico demonstra ser mais uma vez a única variável que influencia de forma significativa a empregabilidade, este efeito já se havia verificado sobre a insegurança, no entanto ao nível da empregabilidade tem o efeito contrário, quando as pessoas desenvolvem este tipo de ocupação (1=sim; 2=não) o sentimento de empregabilidade é tendencialmente maior ($\beta=-0,246$; $p<0,01$), comprovando a hipótese 12.

Empregabilidade	Modelo 3	Modelo 4
Posicionais		
Sexo	-,260**	-,247**
Nº Constituintes Agregado Familiar	-,196*	-,16*
Ocupação (chefia)		n.s.
Ocupação (técnico)		-,246**
Ocupação (administrativo e qualificados)		n.s.
Tipo de contracto		n.s.
Desemprego sup 3 meses		n.s.
ΔR^2		,046
R² ajustado	,104	,150
F	14,825**	3,584*

Tabela VII – Modelo de Regressão Linear Variáveis Posicionais para a Empregabilidade

Quanto à relação entre o tipo de ocupação profissional e a empregabilidade percebida pelos trabalhadores ($F=5,738$; $p < 0,05$) esta foi verificada através de um teste Anova. O teste demonstrou a existência de uma diferença entre as médias de insegurança significativa. Os individuais que se enquadram no mercado de trabalho como técnicos têm médias mais elevadas de empregabilidade comparativamente com os trabalhadores administrativos qualificados e executantes, ($M_{(\text{administrativos e qualificados})} = 3$ VS $M_{(\text{técnicos})} = 3,48$ e $M_{(\text{executantes})} = 2,87$) e entre os executantes e os técnicos ($M_{(\text{executantes})} = 2,87$ VS $M_{(\text{técnicos})} = 3,48$).

Ao nível de empregabilidade são os trabalhadores em posições técnicas e de chefias que detêm uma percepção mais elevada de empregabilidade, já com a insegurança o oposto acontece, a insegurança é menor nos trabalhadores técnicos, comprovando a validade empírica das hipóteses estabelecidas.

7.2.3 Características Contextuais

A oscilação entre a oferta e a procura de trabalho no mercado de trabalho são os aspectos do ponto de vista teórico que poderão influenciar a percepção dos inquiridos sobre a sua empregabilidade. Através de uma regressão linear múltipla a hipótese 13 foi posta à prova. O resultado da mesma é estatisticamente significativo, tendo o conjunto de variáveis sociodemográficas um valor explicativo de 9,7% ($R^2_{a}=0,097$ $p < 0,01$), após a junção das características contextuais a capacidade explicativa do modelo aumenta em cerca de 17,5% ($R^2_{a}=0,272$; $\Delta R^2 =,175$; $p < 0,01$). O modelo é constituído por um conjunto de variáveis de caracterização e pelas variáveis contextuais, que se encontram em estudo.

Empregabilidade		
	Modelo 5	Modelo 6
Contextuais		
Sexo	-,245**	-,163*
Nº Constituintes Agregado Familiar	-,203*	-,138*
Oferta mercado de trabalho		,402**
Procura mercado de trabalho		,162*
ΔR^2		,175
R² ajustado	,097	,272
F	14,231**	8,7**

Tabela VIII - Regressão Linear das variáveis Contextuais para a Empregabilidade

A oferta de trabalho disponível relaciona-se de forma positiva com a percepção de empregabilidade percebida pelos inquiridos ($\beta = 0,402$; $p < 0,01$), e o mesmo tipo de relação existe entre a procura e a empregabilidade mas em menor grau ($\beta = 0,162$; $p < 0,05$), comprovando assim a hipótese 13.

7.2.4 Empregabilidade: Síntese dos resultados

O estudo empírico realizado à predição das características individuais posicionais e contextuais à percepção de empregabilidade demonstrou existir, contudo cada grupo apresentou relações de valor e sentido diferenciados.

As características individuais demonstraram as seguintes relações: a escolaridade, o locus de controlo interno têm um efeito positivo, ou seja quanto maior for o grau de escolaridade e o locus de controlo interno que tiverem os trabalhadores, maior é o grau de empregabilidade que cada um percebe, e quanto maior é o grau de extroversão e de locus de controlo externo menor é o sentimento de empregabilidade, demonstrando haver uma relação negativa entre elas. Do ponto de vista posicional os trabalhadores que desenvolvem actividades de técnicos são aqueles que se sentem com maior nível de empregabilidade traduzindo-se por uma diferença de médias significativa, havendo também uma relação positiva com a empregabilidade ao nível da regressão

Os trabalhadores que interpretam oferta de trabalho disponível no mercado pelas entidades empregadoras privadas e do sector público para a sua área de interesse boa, sentem-se mais empregáveis, o mesmo acontece com o número de pessoas que se encontram à procura de trabalho também aumenta o nível de empregabilidade sentido pelo trabalhador.

7.3 Relação entre a percepção de insegurança no mercado de trabalho e empregabilidade

No que concerne à hipótese 14 do modelo teórico que relaciona a percepção de insegurança com o índice subjectivo de empregabilidade este é estatisticamente significativa ($R^2=,105$; $\Delta R^2 =,077$; $p < 0,05$). O modelo em questão explica o sentimento de insegurança percebido pelos inquiridos, em cerca de 10,5%. Desta forma, o estudo apresenta uma relação negativa entre as duas variáveis ($\beta = -,299$; $p < 0,01$), quanto maior a empregabilidade, menor a insegurança e vice-versa.

Insegurança	Modelo 7	Modelo 8
Sexo	n.s.	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	,154*	n.s.
Empregabilidade		-,299**
ΔR^2		,077
R² ajustado	,028	,105
F	4,535*	21,785**

Tabela IX – Modelo de Regressão Linear da empregabilidade para a insegurança

As duas variáveis encontram-se correlacionadas de forma moderada, sendo essa relação negativa, quanto mais índice de empregabilidade os trabalhadores tiverem menor sentimento de insegurança geram ($R. \text{Pearson} = -,327$; $p < 0,01$).

7.4 Efeitos do desenvolvimento de carreira na Insegurança e na Empregabilidade percebida pelos trabalhadores

7.4.1 Idade Cronológica v.s Idade subjectiva

A idade dos trabalhadores pode ser estudada através de diferentes vertentes e diferentes abordagens, neste caso em específico foram aferidas as hipóteses relativas à empregabilidade e insegurança através da idade cronológica e idade subjectiva. Foram realizados duas regressões a cada uma das variáveis, para conseguir validar a hipótese 15 a) e 15 b), ambas são estatisticamente significativas. Assim pode-se comprovar que tanto a idade subjectiva ($R^2=,060$; $\Delta R^2 =,031$; $p < 0,01$) e cronológica ($R^2=,058$; $\Delta R^2 =,029$; $p < 0,01$) têm influência para com a percepção de insegurança. De acordo com as duas regressões podemos compreender que quanto maior é a idade subjectiva ($\beta= 0,19$; $p < 0,01$) e cronológica ($\beta= 0,182$; $p < 0,01$) maior é o sentimento de insegurança percebido pelos trabalhadores, no entanto pode-se verificar que tanto a idade subjectiva como a idade cronológica influenciam positivamente a insegurança.

Insegurança	Modelo 9	Modelo 10
Idade Cronológica		
Sexo	n.s.	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	,154*	0,125*
Idade Cronológica		0,18**
ΔR^2		,029
R² ajustado	,029	,058
F	5,677*	8,382**

Tabela X – Modelo de Regressão Idade Cronológica para a Insegurança

Insegurança	Modelo 9	Modelo 10
Idade Subjectiva		
Sexo	n.s.	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	,154*	n.s.
Idade subjectiva		0,19**
ΔR^2		,031
R² ajustado	,029	,060
F	4,677*	9,146**

Tabela XI - Modelo de Regressão Idade Subjectiva para a Insegurança

Podemos depreender que a idade subjectiva têm um maior impacto na insegurança sentida pelos trabalhadores comparativamente com a cronológica, apesar de ser uma ligeira diferença.

A idade tem um efeito contrário relativamente à empregabilidade, nas duas regressões realizadas tanto à idade cronológica ($\beta = -,319$; $p < 0,01$) como a subjectiva ($\beta = -,324$; $p < 0,01$) demonstraram ter um efeito negativo na percepção de empregabilidade sentida pelos trabalhadores. Quanto ao efeito explicativo este existe demonstrando ser significativo em ambas as variáveis caracterizadoras de idade, tanto cronológica ($R^2 = ,0194$; $\Delta R^2 = ,97$; $p < 0,01$) como subjectiva ($R^2 = ,0197$; $\Delta R^2 = ,97$; $p < 0,01$). Assim a capacidade explicativa da idade subjectiva é superior à cronológica cumprindo a hipótese 15 b).

Empregabilidade	Modelo 9	Modelo 10
Idade Cronológica		
Sexo	-,245**	-,262**
Nº Constituintes Agregado Familiar	-,258**	-,151*
Idade Cronológica		-,319**
ΔR^2		,97
R² ajustado	,097	,194
F	5,677*	29,991**

Tabela XII – Modelo de Regressão Linear da Idade Cronológica para a Empregabilidade

Empregabilidade	Modelo 11	Modelo 12
Idade Subjectiva		
Sexo	-,245**	-,262**
Nº Constituintes Agregado Familiar	-,203**	-,148*
Idade subjectiva		-,324**
ΔR^2		,1
R² ajustado	,097	,197
F	14,231**	30,999**

Tabela XIII – Modelo de Regressão da Idade Subjectiva para a Empregabilidade

7.4.2 Experiência Profissional

Para explorar apenas os efeitos dos diferentes tipos de antiguidade, tanto no mercado, na função e na organização foi realizada uma regressão com estes elementos para testar a sua influência, com o objectivo de testar a hipótese 16 a) e 16 b). Contudo esta não demonstra ser significativa do ponto de vista estatístico. As variáveis de controlo formam um modelo estatisticamente significativo, no entanto a sua capacidade explicativa é baixa ($R^2=,026$; $p < 0,05$). Nenhum dos tipos de antiguidade influência de forma estatisticamente significativa o sentimento de insegurança, contudo esta influência estatisticamente o nível de percepção de empregabilidade não se comprovando a hipótese 16 a).

Insegurança		
	Modelo 11	Modelo 12
Sexo	n.s.	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	,015*	n.s.
Experiência Profissional Mercado Trabalho		n.s.
Experiência Profissional Função		n.s.
Antiguidade Experiência Profissional Organização		n.s.
ΔR^2		,015
R² ajustado	,026	,041
F	4,045*	2,238

Tabela XIV – Modelo de Regressão da Experiência Profissional para a Insegurança

Empregabilidade		
	Modelo 13	Modelo 14
Sexo	-,250**	-,287**
Nº Constituintes Agregado Familiar	,198**	-,135*
Experiência Profissional Mercado Trabalho		n.s.
Experiência Profissional Função		n.s.
Experiência Profissional Organização		-,301**
ΔR^2		,081
R² ajustado	,097	,178
F	13,726*	8,747**

Tabela XV – Modelo de Regressão da Experiência Profissional para a Empregabilidade

Quanto à antiguidade do trabalhador e o seu valor preditivo em relação à empregabilidade percebida esta encontra-se assegurada ($R^2=,189$; $\Delta R^2 =,090$ $p < 0,05$), contudo apenas a antiguidade organizacional tem poder explicativo do ponto de

vista significativo, tendo uma influência negativa na empregabilidade ($\beta = -,327$; $p < 0,01$). Assim quanto maior o tempo que o trabalhador se mantém na organização maior o sentimento de insegurança.

7.4.3 Marcadores de vida

Os marcadores de vida e a sua influência na percepção de insegurança e de empregabilidade dos trabalhadores serão analisados através da situação conjugal e da existência de descendentes, testando desta forma as hipóteses 18 e 17 a) e 17 b).

Em termos médios a insegurança atinge um nível mais elevado nos trabalhadores com descendentes, detendo uma diferença estatisticamente significativa, permitindo aferir a hipótese 5.3 ($t = 2,39$; $p < 0,05$) validando a hipótese 17 b). Ao nível da empregabilidade a relação já é diferente quando existem filhos a percepção de empregabilidade é menor do que quando não existem descendentes ($t = -2,85$; $p < 0,05$). Trabalhadores que tenham filhos possuem médias de insegurança superiores aos que não são pais (M insegurança _(com descendentes) = 3,01 VS M insegurança _(sem descendentes) = 2,78). Já o contrário se regista ao nível da percepção do indivíduo do seu nível de empregabilidade, quando existem descendentes a média de empregabilidade é mais baixa (M empregabilidade _(com descendentes) = 2,95 VS M empregabilidade _(sem descendentes) = 3,3), confirmando assim a hipótese estabelecida em 17 a).

Através dos testes realizados pôde-se verificar a existência de uma diferença entre as médias de insegurança sentida pelos trabalhadores que se encontram em situação conjugal, com aqueles que não têm cônjuge. Os trabalhadores que têm um parceiro tendem a ter um sentimento de insegurança mais elevado, logo os resultados estatísticos não confirmam a hipótese previamente estipulada ($t = -2,223$; $p < 0,05$). (M insegurança _(com cônjuge) = 3 VS M insegurança _(sem cônjuge) = 2,7), confirmando a hipótese 18.

7.4.5 Fase de Carreira

A hipótese 19 b) relativa à relação entre as fases de carreira onde os indivíduos se encontram e a percepção de insegurança foi comprovada estatisticamente. A regressão demonstra resultados estatisticamente significativos assim, a fase de carreira tem capacidade explicativa relativamente à insegurança ($R^2=,059$; $\Delta R^2 =,030$; $p < 0,05$). A influência positiva das fases de carreira na insegurança ($\beta = 0,165$; $p < 0,05$) é comprovada ao nível estatístico.

Insegurança		
	Modelo	Modelo
Sexo	n.s.	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	,155**	n.s.
Fases de Carreira		,165*
ΔR^2		,030
R² ajustado	,029	,059
F	4,677*	6,745*

Tabela XVI – Modelo de Regressão Fases de Carreira para a Insegurança

Existem diferenças significativas no sentimento de insegurança nas diferentes fases de carreira em ($F=3,176$; $p < 0,05$). Através dos resultados que o teste Anova mostrou os níveis médios de insegurança sentido no trabalho nas fases de carreira na qual os trabalhadores estão podem ser verificadas. Os níveis de insegurança são mais baixos na fase de experiencia, no início da vida laboral, estatisticamente diferente da média de resposta dos indivíduos em fase de declínio e término da sua carreira.

Empregabilidade		
	Modelo	Modelo
Sexo	-,245**	-,256**
Nº Constituintes Agregado Familiar	-,203**	-,143*
Fases de Carreira		-,288**
ΔR^2		,077
R² ajustado	,097	,174
F	14,231*	23,593**

Tabela XVII - Modelo de Regressão Fases de Carreira para a Empregabilidade

Quando a relação entre a fase de carreira e a empregabilidade é testada a hipótese 19 a), através de uma regressão linear múltipla podemos verificar que a sua relação é estatisticamente significativa ($R^2=,174$; $\Delta R^2 =,077$; $p < 0,01$), demonstrando que a fase de carreira é preditora de empregabilidade. A evolução de fases de carreira tem um impacto negativo no sentimento de insegurança vivenciado pelos trabalhadores ($\beta = -0,288$; $p < 0,01$).

A fase de manutenção e declínio são estatisticamente diferentes da média de empregabilidade dos trabalhadores em fase de experiência e estabelecimento, existindo assim uma diminuição do nível de empregabilidade percebido, aquando da progressão na carreira dos trabalhadores ($M_{(Experiência)} = 3,4$ VS $M_{(Declínio)} = 2,7$).

7.4.6 Efeitos do desenvolvimento de carreira na insegurança e na empregabilidade: Síntese de resultados

A idade, marcadores de vida, fases de carreira e antiguidade organizacional têm efeitos diferenciados no sentimento de insegurança e na percepção de empregabilidade.

A idade tem um efeito negativo na empregabilidade, quanto mais elevada é a idade cronológica e subjectiva menor o índice de empregabilidade. Cabe à idade subjectiva um maior poder de influência comparativamente com a variável objectiva da idade cronológica, o mesmo acontece com a insegurança.

As fases de carreira têm um impacto positivo na percepção de insegurança, demonstrando que quanto maior é o número de anos de carreira maior a percepção de insegurança. Ao nível de empregabilidade ocorre o oposto quanto maior o número de anos de carreira, como na fase de manutenção e declínio menor é a percepção de empregabilidade. Em termos de antiguidade apenas a antiguidade organizacional tem poder explicativo relativamente à empregabilidade, demonstrando um influencia negativa na empregabilidade, quanto mais anos numa organização menor sentido de empregabilidade.

Já as fases de manutenção e declínio são aquelas que do ponto de vista mediano também possuem médias mais baixas de empregabilidade influenciando o sentimento de empregabilidade de forma negativa, a fase de experiência e de estabelecimento aquela na qual o trabalhador sente-se tendencialmente mais empregável.

Quando os marcadores de vida são pautados pela existência de filhos e de conjuge. O trabalhador que na sua vida já é pai apresenta do ponto de vista estatístico médias mais baixas de empregabilidade comparativamente com aqueles que não têm filhos, e ao nível da insegurança, quando existe descendentes directos maior é o sentimento de insegurança.

7.5 Consequências do sentimento de insegurança percebido pelos trabalhadores

A insegurança no trabalho e a empregabilidade percebido pelos trabalhadores têm consequências nas escolhas, nas atitudes e nos comportamentos dos trabalhadores, como tal vai ser avaliada a sua capacidade preditiva relativamente às atitudes de carreira, de aprendizagem e os efeitos na saúde dos trabalhadores.

Atitude carreira clássica	Modelo 15	Modelo 16
	Sexo	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	n.s.	n.s.
Insegurança		,158*
ΔR^2		,011
R² ajustado	0,008	,012
F	,045	5,975*

Tabela XVIII - Modelo de Regressão Insegurança para a Atitude de Carreira

Atitude boundaryless career	Modelo 17	Modelo 18
	Sexo	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	n.s.	n.s.
Insegurança		n.s.
ΔR^2		n.s.
R² ajustado	0,008	,005
F	,034	1,806

Tabela XIX – Modelo de Regressão de Insegurança para Boundaryless Career

Os resultados em relação às atitudes de carreira demonstram que a insegurança influencia de forma positiva a escolha de uma carreira clássica ($R^2=,009$; $\Delta R^2 =,009$ $p < 0,05$), apesar do modelo explicativo ser muito baixo. No âmbito das atitudes de boundaryless career a insegurança não tem efeito significativo na sua escolha por parte dos trabalhadores ($R^2=,009$; $\Delta R^2 =,009$ $p > 0,05$).

A hipótese 21 relativa às mudanças que a insegurança tem no tipo de commitment sentido pelo trabalhador foi testada através de uma regressão. A insegurança não é preditiva do commitment normativo, contudo é relativamente o commitment de continuidade ($R^2=,124$; $\Delta R^2 =,124$ $p < 0,05$) e ao commitment afectivo ($R^2=,021$; $\Delta R^2 =,018$ $p < 0,05$).

Commitment continuidade		
	Modelo 19	Modelo 20
Sexo	n.s.	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	n.s.	n.s.
Insegurança		0,362**
ΔR^2		,123
R² ajustado	,003	,126
F	1,31	35,55**

Tabela XX – Modelo de Regressão de Insegurança para Commitment de Continuidade

Relativamente ao comprometimento de continuidade, a insegurança influencia-a positivamente ($\beta = ,363$; $p < 0,05$), o commitment afectivo é influenciado de forma negativa ($\beta = -,170$; $p < 0,05$). Assim a insegurança tanto pode levar a uma diminuição do comprometimento afectivo e do commitment de continuidade.

Commitment afectivo		
	Modelo 21	Modelo 22
Sexo	n.s.	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	n.s.	n.s.
Insegurança		-,170**
ΔR^2		,018
R² ajustado	,003	,021
F	,671	6,983**

Tabela XXI – Modelo de Regressão Insegurança para Commitment Afectivo

Ao nível da hipótese 22 das atitudes face à aprendizagem o insegurança influencia-a de forma negativa ($\beta = -,229$; $p < 0,05$), demonstrando assim uma capacidade explicativa conjuntamente com as variáveis sociodemográficas de 4,5% ($R^2 = ,045$; $\Delta R^2 = ,045$; $p < 0,05$). Quanto mais insegurança menores as atitudes e mecanismos de resposta vão ser utilizados pelos trabalhadores para aumentar o seu grau de empregabilidade.

Atitude Face à aprendizagem	Modelo 23	Modelo 24
	Sexo	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	n.s.	n.s.
Insegurança		-,229**
ΔR^2		,045
R² ajustado	n.s	,045
F	0,751	13,011**

Tabela XXII – Modelo de Regressão Insegurança para Atitude Face à Aprendizagem

A hipótese 23 relativa à saúde dos trabalhadores não se verifica estatisticamente demonstrando que a insegurança não é um factor preditivo nesta amostra da saúde dos trabalhadores ($F = ,194$ $p > 0,05$).

Saúde dos trabalhadores	Modelo 15	Modelo 16
	Sexo	n.s.
Nº Constituintes Agregado Familiar	n.s.	n.s.
Insegurança		n.s.
ΔR^2		
R² ajustado	n.s.	n.s.
F	,984	,194

Tabela XXIII – Modelo de Regressão Insegurança para Saúde dos Trabalhadores

Podemos então verificar que a insegurança tem impacto negativo no commitment de continuidade sentido pelos trabalhadores, bem como influência negativa nas atitudes face à aprendizagem, demonstrando assim o seu impacto negativo tanto ao nível pessoal, como organizacional através do comprometimento do individuo com esta.

A insegurança sentida pelos trabalhadores acarreta assim todo um conjunto de atitudes e acções negativas para o individuo e conseqüentemente para com a organização.

8. Discussão

O estudo realizado sobre a insegurança e a empregabilidade divide-se em três partes distintas a primeira compreender que aspectos individuais contextuais posicionais e de fases de carreira influenciam o sentimento de insegurança e a percepção de empregabilidade; segundo ponto, como a insegurança e a empregabilidade se relacionam e os aspectos que as distinguem e que as tornam idênticas; em terceiro lugar compreender de que forma a idade nas suas diferentes vertentes tem na insegurança e na empregabilidade percebidas, e por último compreender qual o impacto da insegurança no individuo e na organização, dando assim uma visão ampla das causas e consequências da insegurança.

Com o intuito de compreender de que forma os objectivos foram cumpridos, vão ser expostos os resultados e a sua relação com a teoria desenvolvida anteriormente.

8.1 Insegurança

A literatura referente à insegurança no trabalho apresenta algumas variáveis individuais, contextuais, posicionais e fases de carreira como preditores do fenómeno da insegurança no trabalho. Contudo o seu estudo demonstrou ser demasiado compartimentado não sendo possível ter uma visão geral de quais as variáveis predictoras do sentimento de insegurança, como tal o interesse do trabalho realizado foi a de construir um modelo de análise mais abrangente e ver a sua representação estatística.

Características Individuais

Foi comprovado empiricamente neste estudo que existe uma relação preditiva entre as variáveis e que a esta é negativa entre o grau de escolaridade e a insegurança, bem como uma relação positiva entre o locus de controlo externo e o sentimento de insegurança.

A agradabilidade negativa leva a que tendencialmente existam sentimentos de insegurança mais elevados, sendo esta relação comprovada através da regressão realizada neste estudo. Pois, a escassez de relacionamentos sociais positivos com elementos da organização aumenta o índice de insegurança sentida, pois não tem um suporte social capaz de o apoiar e construir estratégias com o intuito de lidar com diversas situações stress e incerteza (Roskies, et al., 1993).

Do ponto de vista empírico ficou comprovado neste trabalho que o locus de controlo externo tem um efeito positivo no sentimento de insegurança. Os resultados apresentados neste estudo encontram-se em concordância com investigações relacionadas anteriormente. Apresentando a ideia de que o trabalhador quando sente que os acontecimentos são resultado da sorte e de elementos exteriores a si, faz com que não exista resposta a situações de mudança devido ao sentimento de inevitabilidade. (Orpen, 1994).

Trabalhadores com baixo grau de escolaridade tendem a interpretar a realidade de uma forma mais insegura, pois detêm menos recursos e conhecimentos aos quais as organizações possam considerar indispensáveis e uma mais-valia para esta. A capacidade de negociação com a empresa é maior para os trabalhadores com maior grau de escolaridade, pois ao longo desses anos vão adquirindo conhecimentos que lhe permitem avaliar e lidar com a realidade laboral (Schaufeli & Van Yperen, 1993) e maior facilidade em encontrar um trabalho novo (Hartley, et al., 1991).

Características Posicionais

Os resultados obtidos relativamente às ocupações profissionais demonstram que existe uma influência significativa com a insegurança. Comparando do ponto de vista de médias os trabalhadores executantes e os técnicos são os executantes que têm um índice mais elevado de insegurança. Estes resultados estão em concordância com teoria sobre esta temática. Os trabalhadores com ocupações mais baixas são aquelas que detêm índices de insegurança mais elevados (Naswall e De Witte, 2003), estes ao realizarem trabalhos menos especializados, rotineiros e com menor controlo sobre este, bem como um sistema de remuneração menos compensatório e um menor investimento por parte do próprio e da organização na formação, a fácil substituição dos seus serviços (Schaufeli, 1992; Schaufeli e Van Yperen, 1993; De Witte, 1994)

Características Contextuais

Os resultados obtidos na dissertação sobre o contexto do trabalhador evidenciou que quanto menor for a percepção oferta na respectiva área de trabalho maior é o sentimento de insegurança demonstrado pelos trabalhadores, com a mesma lógica quanto mais negativo for o clima organizacional maior o sentimento de insegurança.

Existe uma concordância entre a teoria e os resultados empíricos apresentados tanto ao nível do contexto laboral como do clima organizacional. No primeiro caso, estudos realizados anteriormente demonstraram que existe uma ligação muito forte entre o contexto económico, a taxa de desemprego e as ofertas de trabalho na consequente

percepção de insegurança (Natti, et al., 2005). O conjunto de oportunidades de trabalho diminutas que o mercado tem disponível, decorrente da expansão ou retracção da economia tem um efeito positivo no sentimento de insegurança dos trabalhadores.

Relativamente ao aspecto com contexto organizacional os resultados do nosso estudo suportam argumentos anteriores pois, quando existe um grau excessivo de desconfiança, competitividade e desprestígio entre colegas e departamentos organizacionais, devido aos rumores, reorganizações permite que existe uma maior probabilidade dos trabalhadores se sentirem desapoiados e pressionados podendo se desenvolver sentimentos de instabilidade e de incerteza (Probst, 2003).

8.2 Empregabilidade

Relativamente à empregabilidade quisemos compreender quais as variáveis que influenciam e como influenciam a empregabilidade.

Características Individuais

Os resultados mostram que a escolaridade dos trabalhadores influencia de forma positiva a empregabilidade percebida pelos trabalhadores assim os trabalhadores com maiores níveis de escolaridade são aqueles que se sentem mais empregáveis. Este resultado permite corroborar as investigações anteriores, estando também em linha com a teoria do capital humano (Becker, 1993; Elby, et al., 2003; Wanberg, et al., 2002).

A personalidade dos indivíduos tem uma capacidade preditiva para com a empregabilidade percebida, e o nosso estudo permite identificar a extroversão como tendo influência positiva na percepção de empregabilidade do trabalhador. Este resultado encontra-se de acordo com a teoria desenvolvida sobre esta temática na qual os trabalhadores que detenham a capacidade comunicação, confiança e atitudes positivas têm um impacto positivo no sentimento de empregabilidade (Barrick, Mount, 1991; Tokar, et al., 1998). O locus de controlo interno neste estudo, tem um efeito positivo na empregabilidade e negativo no locus de controlo externo. Quando os trabalhadores têm atitudes pró-activas e consciência que o seu esforço leva a resultados individuais positivos demonstra ter indicações mais fortes para desenvolver a sua empregabilidade comparativamente com os trabalhadores com locus de controlo externo que ao colocarem as expectativas nos elementos externos fazem com que não haja uma dinâmica de pensamento e de mentalidade para agir. As investigações anteriores não

mencionavam de forma directa esta relação a nível empírico e teórico, a sua averiguação foi um elemento novo a ter em conta.

Características Posicionais

As evidências empíricas neste estudo permitam afirmar que ao nível da ocupação mais especializado de técnicos é o que demonstra maior índice de empregabilidade percebida.

Investigações anteriores não utilizaram o tipo de ocupação como elemento de predição da empregabilidade, apenas deixaram algumas pistas que permitiram a indução em primeiro lugar teórica e graças ao estudo realizado, a uma fundamentação empírica. A aposta na formação em maior escala (Forrier e Sels, 2003) e um conjunto de recursos e ferramentas mais diversas devido ao grau de especialização (De Witte, 1994; Schaufeli & Van Yperen, 1993) permitiram desenvolver esta hipótese que viria a confirmar-se empiricamente.

Características Contextuais

Esta investigação permitiu confirmar a capacidade preditiva das condições do mercado de trabalho, quanto maior a percepção de ofertas de trabalho no mercado maior a empregabilidade percebida. O trabalhador ao depreender quais as características e competências valorizadas pelo mercado e adaptar as suas, tem um impacto na forma como este age e como se posiciona comparativamente aos restantes. Estudos anteriores apresentavam apenas o conhecimento do mercado de trabalho como elemento preditor de empregabilidade, sendo desta vez o foco colocado na realidade do mercado de trabalho e não na percepção de conhecimento sobre este.

8.3 Compreender que tipo de relação existe entre a empregabilidade e a insegurança

Compreender que tipo relação existe entre a insegurança e a empregabilidade e os aspectos distintivos entre ambas era um dos objectivos da investigação. Ao analisar os resultados empíricos do estudo podemos verificar que a empregabilidade influencia de forma negativa a insegurança, relacionando-se de forma mediana.

Este resultado está na linha de desenvolvimento teórico e empírico realizados anteriormente, ficou comprovado que quanto maior for o índice de empregabilidade percebida menor é o sentimento de insegurança e maior a confiança do individuo em si próprio, pois a percepção de deter conhecimentos e competências leva a que o

trabalhador se sinta mais seguro e capaz de responder da melhor forma aos desafios organizacionais (Jacobson, Klandermans, van Vuuren, , 1991).

8.4 Influência do desenvolvimento de carreira na Insegurança e Empregabilidade percebidas

A idade do trabalhador influencia a percepção deste relativamente à sua insegurança e empregabilidade tanto ao nível cronológico como subjectivo. Este estudo comprovou que a idade cronológica e subjectiva não têm o mesmo peso de capacidade explicativa sobre a insegurança e empregabilidade, cumprindo desta forma a premissa desenvolvida ao longo da formulação da hipótese. A idade subjectiva ao representar como a pessoa realmente se vê e se percebe demonstrou ter mais peso do ponto de vista de percepções de insegurança e empregabilidade que a idade cronológica. A influência da idade tanto cronológica como subjectiva é positiva demonstrando que quanto maior a idade do trabalhador, maior é o sentimento de insegurança experienciado. Ao nível da empregabilidade o oposto ocorre, quanto maior a idade menor a percepção de empregabilidade subjectiva.

Os aspectos teóricos apresentados anteriormente demonstravam que um maior número de despedimentos (Fallick, 1996, citado por Elmon e O’Rand), menor número de contratos, menor mobilidade ocupacional, menor número de contratações (Bennington, 2004) e menor número de promoções (Walker, 1993) eram atribuídas aos trabalhadores mais velhos podendo contribuir para o sentimento de vulnerabilidade e de instabilidade, bem como no conjunto de características competências e conhecimentos que estes atribuem a eles próprios.

Características Contextuais

As características contextuais apenas se revelam significativas ao nível da experiência profissional- Neste estudo demonstrou não ter capacidade de explicação relativamente ao sentimento de insegurança, não cumprindo desta forma a premissa estabelecida de que a experiência organizacional pudesse ser mais preditora de insegurança relativamente à experiência de mercado de trabalho e de função.

Apenas a experiência profissional na organização influencia a empregabilidade de forma negativa, assim quantos mais anos um trabalhador se encontrar numa organização menor é o sentimento subjectivo de empregabilidade percebido por este. A hipótese

estipulada é parcialmente verificada, não se podendo estabelecer comparações entre o tipo de experiência profissional.

Os trabalhadores que se encontram há mais tempo numa organização demonstram ser menos receptivos a actividades de desenvolvimento pessoal e melhoria de competências (Cleveland & Shore, 1992), tendo baixas expectativas de evolução e menor número de oportunidades (Campiom et al.,1994), outro aspecto centra-se no facto dos aspectos valorizados numa organização não serem iguais às restantes diminuindo a capacidade do trabalhador responder afirmativamente à exigência do mercado de trabalho.

Marcadores de Vida

Os resultados referentes aos marcadores de vida: filhos e conjugue, têm em média uma percepção de insegurança mais elevada e mais baixa de empregabilidade.

Do ponto de vista teórico a existência de um maior nível de insegurança poderá existir devido às responsabilidades económicas e familiares, uma situação de instabilidade ou de mudança no local de trabalho poderá acarretar um maior sentimento de insegurança por depender exclusivamente do trabalho para recolher os recursos necessários à resposta das exigências do agregado familiar (De Witte, 1999), justificando a escassez de apostas na formação de um trabalhador e de empenho na sua carreira profissional devido à falta de tempo, dinheiro e conseqüentemente a sua empregabilidade.

Do ponto de vista conjugal os trabalhadores que têm cônjuge em média têm um sentimento de insegurança mais elevado. Contrariamente ao que era apresentado em termos teóricos e empíricos sobre o efeito benéfico no trabalhador pelo seu apoio, pelo seu recurso social e económico aquando a existência de insegurança, o mesmo não é comprovado pelos resultados empíricos. Apresentado sempre valores mais elevados quando se encontram casadas mesmo distinguindo ao nível de fases de carreira, grau de escolaridade e ocupação profissional. Estes resultados poderão dar azo a uma nova abordagem da questão devido às novas conjugabilidades e o enfraquecimento dos laços vinculativos entre os elementos do casal. Assim o papel da mulher e do homem aproximam-se e ambos apostam na sua carreira levando a uma preocupação constante de manter o seu trabalho como forma de realização profissional e pessoal e poderem retirar deste os recursos necessários. Poderá ser um aspecto a ser explorado futuramente, ficando em aberto uma linha de investigação entre as dinâmicas familiares e a sua relação com o mercado de trabalho.

Fases de Carreira:

Podemos comprovar que a fase de carreira é preditiva do sentimento de insegurança, tendo uma relação positiva com esta. Tal aspecto ocorre do ponto de vista estatístico no estudo realizado. A fase de carreira de experiência é pautada pela descoberta, envolvimento e aprendizagem contínua de novas capacidades e conhecimentos de modo e uma aposta contínua na evolução na organização. Quanto os trabalhadores nas fases mais tardias demonstram sentimentos mais fortes de insegurança, talvez devido à perda de algumas capacidades psíquicas e motoras devido ao avançar da idade e os próprios trabalhadores desinvestem da sua carreira esperando pela idade da reforma, tornando-se mais vulneráveis.

A empregabilidade tem uma relação estatisticamente significativa, existindo uma influência negativa da fase de carreira sobre a empregabilidade. Ao nível teórico quando os trabalhadores se encontram nas fases de carreira mais avançadas tendencialmente irão ter uma percepção da sua empregabilidade mais baixa, o desenvolvimento e actualização de conhecimentos é mais diminuto, menores níveis de adaptação a mudanças e menor mobilidade intra e extra organizacional (Van Dam, 2007).

8.5 Consequências do sentimento de insegurança percebida pelos trabalhadores e da percepção de empregabilidade

Os resultados obtidos demonstram estar de acordo em alguns pontos com a teoria apresentada, contudo existem algumas oscilações importantes a realçar.

Atitudes Carreira

O impacto da insegurança na adopção de atitudes de carreira demonstra ser baixo, não tem um peso estatisticamente significativo demonstrando que não existe assim influência de um sobre o outro. Do ponto de vista teórico quando na organização deixa de ser clara as expectativas e regras entre a organização e o trabalhador, existe uma quebra do contracto de trabalho psicológico e conseqüentemente o aumento da insegurança. Quanto maior é a insegurança maior é a propensão para atitudes de carreira clássica pelo gosto de uma situação estável. Pois os trabalhadores que detêm maior nível de insegurança são aquelas que têm menos competências e nas quais os parâmetros da carreira sem fronteiras não se adequa. Os resultados empíricos corroboram assim as evidências e argumentos anteriores, demonstrando que quanto maior é a insegurança maior é a propensão para carreiras clássicas

Commitment Organizacional

A insegurança influencia a forma como os trabalhadores se relacionam com a organização, sendo assim os resultados obtidos demonstraram que a percepção de insegurança leva a que os trabalhadores aumentem o seu commitment de continuidade afectivo face à organização onde se encontram. Estes resultados não estão de acordo com os aspectos teóricos apresentados pois a percepção de insegurança e a quebra do contrato de trabalho psicológico leva o trabalhador a repensar a sua relação com a organização e em alguns casos fomentar a sua saída da mesma. Neste estudo o contrário verifica-se demonstrando que os indivíduos com um maior índice de insegurança poderão ser aqueles que têm competências e capacidades mais diminutas sentindo-se sem alternativas para alterar de entidade empregadora. A diminuição do commitment afectivo poderá resultar da quebra do contracto psicológico devido ao sentimento de insegurança, comprometendo a motivação do trabalhador relativamente aquela organização, diminuindo o seu empenho e gosto pelo trabalho desenvolvido (Sverke, et al.,2004).

Saúde

Do ponto de vista individual não foi possível comprovar que a percepção de insegurança tivesse consequências físicas e psíquicas para o trabalhador na qual resultasse numa falta de comparência no local de trabalho. A saúde mental e física tendem a diminuir quando os trabalhadores experienciam a insegurança (DeWitte, 1999), esse impacto é em maior escala ao nível mental (Kuhnert e Vance, 1992). Ao nível físico esta relação ocorre quando existe uma exposição prolongada no tempo à insegurança. Desta forma, as queixas de saúde só ocorrem ao fim de algum tempo de exposição, sendo que são estas que na maioria dos casos despoletam pedidos de ausência ao trabalho e de baixa médica. A questão elaborada para este estudo centrou-se no número de dias na qual se ausentavam do trabalho devido a motivos de saúde, logo poderão existir na mesma consequências para a saúde mental do trabalhador, mas que neste estudo em questão não podem ser aferidas devido à natureza da questão colocada. Este aspecto poderá explicar o porquê de estas duas variáveis não estarem relacionadas, um estudo longitudinal poderia apresentar resultados mais interessantes e com questões mais direccionadas para a vertente com o bem-estar e saúde dos trabalhadores.

Atitudes de aprendizagem

A diminuição de atitudes de aprendizagem individual e organizacional é outra das consequências da percepção de insegurança, segundo os resultados obtidos neste

estudo. Os trabalhadores com índices de insegurança mais elevados terão uma atitude face à aprendizagem mais negativa, pois como estão numa situação de incerteza e de instabilidade tendencialmente não concentram os seus esforços no seu desenvolvimento pessoal e profissional. Estas questões não foram afloradas anteriormente ao nível teórico, contudo vai de encontro a lógica referida aquando a formulação da hipótese.

9. Conclusão:

Um mercado de trabalho em constante mudança e aposta na competitividade numérica e funcional teve consequências ao nível da relação entre as organizações e trabalhadores e um incremento exponencial do sentimento de insegurança. Quando verificamos que são os trabalhadores mais velhos que têm um maior índice de despedimentos, menor índice de formação e de novos desafios profissionais, esse aspecto suscitou o interesse de estudo. Pois, num contexto laboral altamente flexível todas os aspectos diferenciadores são utilizados para analisar as capacidades dos trabalhadores e cabe ao trabalhador potenciar a sua empregabilidade e denotar-se dos restantes no mercado laboral. Tornou-se relevante compreender o que influencia a percepção de insegurança e empregabilidade; quais os efeitos da idade e fases de carreira na percepção nestes dois conceitos chave; bem como analisar as consequências organizacionais e individuais da insegurança.

No nosso estudo ficou comprovado que a percepção de insegurança nos trabalhadores é influenciado em maior escala pelo contexto organizacional e de mercado de trabalho. Quando as oportunidades de trabalho são escassas e não há abertura do mercado para trabalhos na sua área tornam o individuo mais inseguro, porque não vê que possa trazer mais-valias e ser competitivo para o mercado de trabalho (hip8). Ao nível organizacional a percepção por parte de um individuo de um clima negativo e hostil ao nível de relações com os colegas e com as chefias também impulsiona o sentimento de insegurança (hip7). Ao nível individual o baixo nível de conhecimentos (hip3) e uma postura negativa relativamente à realidade torna o sentimento de insegurança maior (hip2).

A percepção de empregabilidade é influenciada principalmente pelas características individuais, um trabalhador grau de qualificações elevado, tendo o foco no seu desenvolvimento pessoal e de carreira (hip9), e a capacidade de relacionamento com os outros potenciam a percepção de empregabilidade (hip11). Assim a aposta na melhoria da empregabilidade centra-se no conhecimento e nas competências transversais de um individuo.

Ao ser testada a relação entre as duas variáveis foi possível comprovar que são realidades distintas, havendo diferenças de base na sua definição (hip14). A insegurança é explicada em grande parte por variáveis contextuais, centrando-se na percepção do

trabalhador sobre o mercado de trabalho onde este se insere; a empregabilidade por sua vez é explicada pelas características intrínsecas ao indivíduo, como o grau de conhecimentos e os traços de personalidade do trabalhador.

Os resultados da investigação referentes à idade e às fases de carreira seguiram o raciocínio de estudos anteriores, os trabalhadores mais velhos percebem a realidade laboral e a sua posição na organização como insegura.

A idade subjectiva do trabalhador tem uma capacidade preditiva mais elevada em relação à idade cronológica na explicação da variação da insegurança, é aquela que mais afecta tanto a percepção de insegurança como de empregabilidade. A percepção da idade tem uma maior capacidade explicativa relativamente à insegurança. A idade subjectiva como objectiva influenciam de forma negativa a percepção de empregabilidade (hip15).

O número de anos de experiência profissional numa organização tem um impacto negativo na percepção dos indivíduos da sua empregabilidade. Quanto maior o número de anos que o indivíduo se encontra numa única organização poderá haver uma maior formatação dos seus conhecimentos e práticas de trabalho àquela organização; e um menor conjunto de conhecimento do mercado exterior que potenciam a percepção de empregabilidade (hip16b).

A fase de carreira influencia a insegurança e a empregabilidade percebida pelos trabalhadores, quanto mais avançada tiver a carreira de um trabalhador, maior será o seu sentimento de insegurança e menor o seu sentimento de empregabilidade. Demonstrando que os aspectos relativos aos trabalhadores em fases de carreira de manutenção e declínio na qual os trabalhadores centram a sua atenção em maior grau na família e esperam pela sua saída do mercado de trabalho parecem fazer com que os trabalhadores descurem da sua evolução; e a própria organização vai diminuindo o seu apoio relativamente aos trabalhadores mais velhos (hip19).

As fases da vida na qual os trabalhadores se encontram têm uma relação directa com a insegurança, os trabalhadores em união de facto são aqueles que desenvolvem um índice de insegurança mais elevado, assim ter descendentes faz com que o índice de insegurança seja maior (hip17). A relação entre o estado civil e o nível de insegurança é oposto às investigações anteriores, os trabalhadores em união de facto têm percepção de insegurança mais elevada, talvez devido à mudança do vínculo matrimonial e ao papel do homem e da mulher na sociedade, o que faz com que ambos se preocupem de forma

equitativa com a sua carreira e a coloquem-na em primeiro lugar nas prioridades (hip18).

A insegurança acarreta consequências ao nível do comportamento e ligação do trabalhador à sua organização. Os trabalhadores com maior nível de insegurança são aqueles que vão se demonstrar mais dependentes da organização, pois não visualizam outra alternativa viável fora da sua organização, ao nível do commitment afectivo, há uma quebra da ligação, empenho e envolvimento do individuo com a organização.

A insegurança tem um efeito positivo na escolha de uma atitude de carreira clássica dando a entender que a incerteza despoleta nos trabalhadores atitudes de carreira tradicional, sentindo-se dependente desta para poder continuar activo no mercado de trabalho, não tendo alternativas credíveis fora da empresa (hip20). O individuo ao sentir-se inseguro, não sabe qual a melhor forma de agir, pois experiencia algo que é incerto, ocupa a sua mente com os problemas que poderão assolar a sua vida, diminuindo a propensão para desenvolver mecanismos de melhoria dos seus conhecimentos e formas de trabalho, assim a aprendizagem contínua diminui, assim como a possibilidade de aumentar o índice de empregabilidade do trabalhador (hip23).

Ao compreender os efeitos negativos do sentimento de insegurança nos trabalhadores e na organização como o efeito da idade nas suas diferentes vertentes pode-se dizer que se torna crucial por parte dos gestores de recursos humanos na organização gerir da melhor forma esta informação.

Como tal torna-se indispensável compreender que mecanismos poderão ser adoptados pela organização para minimizar o sentimento de insegurança bem como reduzir o impacto sobre a organização. Cabe à gestão de recursos humanos gerir da melhor forma a carreira dos seus trabalhadores, potenciando-os em todos os nível e em todas as fases. Só assim é possível extrair e acrescentar o máximo de valor do trabalhador à organização, com o intuito de ter um melhor desempenho e do próprio trabalhador se sentir realizado profissionalmente.

O mais importante é centrar a atenção para políticas de carreira diferenciadas aos trabalhadores tendo em conta a fase de carreira em que o trabalhador se encontra. Pois os trabalhadores que se encontram nas fases de carreira de declínio são predominantemente detêm idades mais elevadas e um maior nível de antiguidade como tal pode haver uma concertação de estratégias. Foi possível compreender que os trabalhadores mais velhos são aqueles que necessitam de um maior impulso por parte da organização, através de acções de formação e de atribuição de cargos desafiantes para

que se sintam mais confiantes nas suas próprias capacidades. Contudo estes mecanismos não chegam para colmatar o sentimento de insegurança nos trabalhadores mais velhos que é formatada pelos próprios devido à socialização e ideias preconcebidas e impregnadas na sociedade sobre esta fase da vida.

Torna-se necessário a realização de avaliações de desempenho justas e objectivas nas quais sejam conhecidos antecipadamente os objectivos a cumprir para que seja possível a avaliação objectiva de todos os trabalhadores. Permitindo aos trabalhadores uma visão correcta das suas capacidades e cumprimento de objectivos, e do seu contributo real à organização interiorização tendo como consequência a diminuição do sentimento de insegurança.

A gestão de carreira é um dos aspectos a ter em conta. Os objectivos de carreira pré-definidos pelo trabalhador em conjunto com a organização tem como objectivo ajustar as expectativas dos trabalhadores e da organização quanto ao desenvolvimento da carreira por parte do individuo, podendo assim diminuir possíveis conflitos.

A empresa desta forma tem as informações suficientes para compreender que o desempenho dos trabalhadores e quais devem ser retribuídos positivamente através de desafios profissionais e compensações devido ao mérito e não aos estereótipos criados anteriormente sobre os trabalhadores mais velhos. Já que o sentimento de insegurança provem de aspectos organizacionais e dinâmicas organizacionais deve haver uma aposta nestas para a diminuição de sentimentos de insegurança.

Ao conseguir diminuir este sentimento de insegurança leva a que os trabalhadores possam aumentar o seu commitment afectivo relativamente à organização, e aumentar as atitudes de aprendizagem e melhoria de atitudes de trabalho.

A aposta na melhoria da empregabilidade dos trabalhadores parece ser um aspecto interessante e relevante para aumentar a competitividade organizacional, dotando os trabalhadores de conhecimentos e competências chave para conseguirem resistir a mudanças e rotinas de trabalho já que os resultados obtidos permitiram compreender que a empregabilidade centra-se mais nos aspectos intrínsecos aos indivíduos, em termo de qualificações, locus de controlo interno. O individuo deve ser estimulado pela organização nesse sentido de melhoria das suas capacidades, sendo mais um dos aspectos para aumentar a competitividade organizacional. Uma aposta forte nas competências transversais dos indivíduos, tendo o foco na capacidade de comunicação, espírito de equipa, capacidade de relacionamento interpessoal torna-se crucial.

10. Bibliografia

- Allen, 2006 D.G. Allen, Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover?, *Journal of Management* 32 (2) (2006), pp. 237–256.
- Ashford, S. J., Lee, C. L., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.) (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- BALBINOTTI, M. A. A. (2003). A Noção Transcultural de Maturidade Vocacional na Teoria de Donald Super. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 16(3), 461-473.
- Baltes, P. B., Reese, H. and Lipsett, L. (1980) 'Lifespan developmental psychology', *Annual Review of Psychology* 31: 65 - 110.
- Baruch, Y., and Rosenstein, E. (1992). Career planning and managing in high- tech organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 477–496.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3).
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-244.
- Beus, M. J; Bergman E.M.; Payne C.S. (2009) The influence of organizational tenure on safety climate strength: A first look. *Accident Analysis & Prevention* Volume 42, Issue 5, September 2010, pp 1431-1437
- Briscoe, J., Hall, D. (2006). Protean and Boundaryless careers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behaviour*. 69: 30-47. Adaptado por: Rodrigues, Ana Santos. *Atitudes de Boundaryless Career nos profissionais de Consultoria em Tecnologias de Informação*. Lisboa: Instituto Universitário de Lisboa, 2010. 88 p. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos.
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 219-242.
- Campion, M.A., Medsker, G.J. & Higgs, A.C., (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, 46, 823–50.
- Cheng, G., Chan, D., (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic Review. *Applied psychology*, 57 (2), 272-303
- Cleveland, J. N., Shore, L. M., & Murphy, K. R. (1997). Person- and context-oriented perceptual age measures: Additional evidence of distinctiveness and usefulness. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 239–251.
- Conway, N., Briner, R. B (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work*. Oxford University Press, UK.
- Daniels, K., Tregaskis, O., & Seaton, J.S. (2007). Job control and occupational health: The moderating role of national R&D activity. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 1_19. *Work & Stress* 69
- Davy, J.A., Kinicki, A.J., & Scheck, C.L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.

- Dekker, S.; Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and Withdrawal: a longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30 (1), 57-63.
- Elman, C. et al.(2002). Perceived job insecurity and entry into work related education and training among adult workers. *Social Science Research*
- De Cuyper, et al., (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, Vol.23, No.3, 206-224.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employee's well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*.
- De Cuyper, et al., (2006).The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 395-409.
- De Cuyper, et al., (2009). Job insecurity, perceived and target's and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, Vol. 23,No.3, 206-224.
- De Cuyper, et al., (2010). The relationship between job insecurity and employability and well-being among Finnish temporary and permanent employees. *Int. Studies of Mgt. & Org*, Vol. 40. No 1, 57-73.
- De Grip, A., van Loo, J.,&Sanders, J. (2004). The industry employability index: Taking into account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143, 211–233.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Jansen, P. G. W., Kompier, M. A. J., & Houtman, I. (2005). Werk en motivatie om te leren: Zijn er verschillen tussen jongere en oudere werknemers? [Work and motivation to learn: Are there differences between younger and older workers?]. *Gedrag en Organisatie*, 18(6), 309–325.
- DeWitte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155–177.
- De Witte, H., et al., (2005). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- DeWitte, H., et al., (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being.*Int.Studies of Mgt. & Org*, 40, 40–56.
- DiPrete, Thomas A. and Patricia A. McManus. 1996. Institutions, Technical Change, and Diverging Life Chances: Earnings Mobility in the United States and Germany. *American Journal of Sociology* 102:34–79.
- Doeringer, P.B., & Piore, M.J. (1971). *Internal labour market and manpower analysis*. Lexington, MA: Heath Lexington Books
- Duvall E, Hill R. Report of the committee of the dynamics of family interaction. Prepared at the request of the National Conference on Family Life. Mimeographed; 1948.
- Elman, C., & O'Rand, A.M. (2002). Perceived job insecurity and entry into work-related education and training among adult workers. *Social Science Research*, 31, 49–76.
- Evans, Paul e Bartolomé, Fernando (1984), “The changing pictures of the relationship between career and family”, *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 9-21.
- Frone MR, Russel M, Cooper ML. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 66-78.
- Feldman, 1981 D.C. Feldman, The multiple socialization of organization members, *The Academy of Management Review* 6 (1981), pp. 309–318.

- Freedman D, Thornton A, Camburn D, Alwin D, Young-DeMarco L. 1988. The life history calendar: a technique for collecting retrospective data. In *Sociological Methodology*, ed. C Clogg, pp. 37–68. Washington, DC: Am. Sociol. Assoc.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3(2), 103124.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., & Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14_38.
- Finegold, D., Mohrman, S., & Spreitzer, G. M. (2002). Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 655–674.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z., (1984). Job insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of management Review*. Vol. 9, No 3, 438-448.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z., (2010). Evolution of research on job insecurity. *Int. Studies of Mgt. & Org*, Vol. 40, No 1, 6-19.
- Gouws, A. (1995). Die verwantskap tussen motivering en werkstevredenheid van 'n groep inligtingspesialiste (The relationship between motivation and job satisfaction of a group of information specialists). M.Bib. dissertation, Rand Afrikaans University, Johannesburg.
- Hartley, J., et al (1991). *Job insecurity. Coping with job at risk*. London: Sage Publications
- Heaney, C.A., Israel, B.A., and House, J.S. (1994) Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38, 1431-1437.
- Herrbach, O., et al,(2009). Perceiver HRM practices, organizational commitment, and voluntary early retirement career managers. *Human Resource Management*, 2009, vol. 48, 6, 895-915.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179/195.
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity leads to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215236.
- Higgins, C., Duxbury, L. & Lee, C. (1994). "Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities". *Family Relations*, 43, p. 144-150.
- Hillage, J. and Pollard, E. (1998) *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: Department for Education and Employment.
- Kalimo, R., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2003). The Effects of Past and Anticipated Future Downsizing on Survivor Well-Being: An Equity Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(2), 91-109
- Kertzner DI. 1989. Age structuring in comparative and historical perspective. In *Age Structuring in Comparative and Historical Perspective*, ed. DI Kertzner, K Warner Schaie, pp. 3–21. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum
- Kinnunen, U. & Natti, J. (1994). Job insecurity in Finland. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 279-321.

- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 243-260.
- Klandermans, B. & van Vuuren, T. (1999). Job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 145-314.
- Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394.
- Kuhnert, K.W; Vance, R. J (1992). Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment. In: Quick, J.C., et al., *Stress and Well-Being at Work*, APA, Washington DC
- Jacobson, D. (1991), 'The Conceptual Approach to Job Insecurity' in J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans and T. van Vuuren, *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk*, Sage Publications, London, pp. 23-39.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41, 3-13.
- Maurer, T. J., (2007). Employee development and training issues related to the aging workforce. cit Shultz, K. S., Adams, G. A., (2007). *Aging and work in the 21st Century*. London: Lawrence Erlbaum associates.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42, 197-219.
- Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337-359.
- Morrison, E. W., Robinson, S. L.(1997). 'When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops', *Academy of management Review*, 22, 226-256.
- Naswall, K., et al.,(2005). The moderation role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 19(1), 37-49.
- Näswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). *Anställningsotrygghet: Individen på den flexibla arbetsmarknaden*.Lund: Studentlitteratur.
- Nauta, et al., (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251.
- Nätti, J., Happonen, M., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2005).Job Insecurity, temporary work and trade union membership in Finland 1977-2003. In De Witte, H. (Ed.), *Job insecurity, union involvement and union activism*. Aldershot: Ashgate, pp. 11-48.
- Kluytmans, F, et al. (1999) Management of employability in the Netherlands. *European journal of work and organizational psychology*, 8 (2), 261-272.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15, 27-37.
- Reichers, A. E. & Schneider, B. (1990). Climate and culture: an evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 5- -39). San Francisco: Jossey-Bass.
- Rothwell, A. et al., (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12.
- Rosenblatt, Z, et al., (1999) A gender-base framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes, 8 (2), 197- 217.

- Rosenblatt, Z., Ruvio, A. A test of multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, West Sussex, v. 17, p. 587-605, Dec. 1996. Special issue.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295–320). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Schaufeli, W.B. & Van Yperen, N.W. (1993). Success and failure in the labour market. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 559-572
- Schaufeli, W. (1992). Unemployment and mental health in well and poorly educated school leavers. In C. Verhaar & L. Jansma (Eds.), *On the mysteries of unemployment: Causes, consequences and policies* (pp. 253–271). Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Schreurs, B., et al. (2010). Job insecurity and employee health: the buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, Vol.24, No.1, 656-72.
- Schalk, R., Veldhoven, M., (2010). Moving European research on work and ageing forward. Overview and agenda. *European Journal of Work and organizational psychology*, 19 (1), 76-101.
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149, 59-72.
- Sora, B., Caballer, A., Peiro', J.-M., & DeWitte, H. (2008). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), 125-147.
- Staudinger, U. M. (1996). Wisdom and the social-interactive foundation of the mind. In P. B. Baltes & U. M. Staudinger (Eds.), *Interactive minds: Life-span perspectives on the social foundation of cognition* (pp. 276–315). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185–190.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., & Goslinga, S. (2004). Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.
- Sverke, M. (2003). Uncertain employment relations and union membership in Europe. Special issue of *Economic and Industrial Democracy* (Vol. 24, Issue 2, 2003).
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–264.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42.
- Thijssen, J. et al., (2008). Toward the employability – Link Model: Current Employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, Vol. 7, No.2, 165-183.
- Thijssen, J. G. L., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2003). Employability in the focus of attention. In M. J. Morley, P. Gunnigle, N. Heraty, J. Pearson, H. Shiekh, and S. Tiernan (Eds.), *Exploring the mosaic: Developing the discipline* (pp. 229-239). Dublin, Ireland: Interresource Group Limited.

- Thomas and Griffin, 1989 J.G. Thomas and R.W. Griffin, The power of social information in the workplace. *Organizational Dynamics* 18 (1989), pp. 63–75.
- Trevor, C.O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), 621–638.
- Van der Heijden, B. I. J. M., (2009). Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of vocational behavior*, 74, 156-164
- Van der Heijden, et al. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, Vol. 4, No.3, 449-476.
- van Dam, K. (2003). Understanding experts' attitudes towards functional flexibility. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 138–154.
- van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 29–51.
- van den Berg, P. T., & van der Velde, M. E. G. (2005). Relationships of functional flexibility with individual and work factors. *Journal of Business and Psychology*, 20, 111–129.
- Vuuren, T. et al., (1991). *Employees' Reactions to job insecurity*. Cit, Hartley, J., (1991). *Job insecurity. Coping with job at risk*. London: Sage Publications
- Wittekind, A. et al., (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566-586.
- Young, L. M., Baltes, B. B., & Pratt, A. (2007). Using Selection, Optimization, and Compensation to Reduce Job/Family Stressors: Effective When it Matters. *Journal of Business and Psychology*, 18, 1-29.

11. ANEXOS



Questionário

Insegurança e Empregabilidade no Mercado de Trabalho

No âmbito da dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos do ISCTE-IUL e tendo como objectivo estudar a relação entre a insegurança no trabalho e o nível de empregabilidade percebido torna-se importante o desenvolvimento de um questionário de forma a aferir esta temática.

O questionário é assim destinado a todas as pessoas que se encontrem activas no mercado de trabalho. Se não for esse o caso agradeço desde já a sua atenção.

Como tal agradeço a disponibilidade demonstrada para a realização do questionário.

O questionário é inteiramente anónimo e confidencial. As suas respostas são importantes para que seja possível o tratamento estatístico e posterior compreensão da relação entre as variáveis.

Não existem respostas certas nem erradas, apenas queremos saber a sua opinião relativamente a estas temáticas.

A sua participação neste estudo é muito importante. Obrigado pela sua colaboração!

Qualquer questão não hesite em contactar através do e-mail:

questionario.sara.baptista@gmail.com

Sara Silva Baptista

Serão colocadas à sua apreciação um conjunto de afirmações relativas à sua percepção sobre o mercado de trabalho em geral, a organização onde labora, as suas capacidades, preferências e opiniões.

A. Tendo em conta a sua preferência quanto ao tipo de organização onde trabalhar indique o grau de concordância com cada uma das afirmações.

	1	2	3	4	5
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1. Procuo oportunidades de trabalho que permitam aprender algo de novo	1	2	3	4	5
2. O meu ideal de carreira é ficar numa única organização	1	2	3	4	5
3. Aprecio a oportunidade de trabalhar com pessoas externas à minha organização	1	2	3	4	5
4. No meu trabalho, gosto que me permitam trabalhar fora da minha empresa	1	2	3	4	5
5. Gosto de trabalhar em projectos com pessoas de muitas organizações	1	2	3	4	5
6. Prefiro ficar numa organização que já conheço que arriscar procurar emprego numa outra	1	2	3	4	5
7. No passado ponderei aceitar oportunidades de trabalho fora da minha organização	1	2	3	4	5
8. Gosto da previsibilidade de trabalhar continuamente na mesma organização	1	2	3	4	5
9. Aprecio funções que me permitam interagir com pessoas de várias organizações	1	2	3	4	5
10. Sentir-me-ia perdido se não pudesse trabalhar na minha organização actual	1	2	3	4	5
11. Gosto de tarefas que me permitem trabalhar fora da minha empresa	1	2	3	4	5
12. Se a minha organização me permitir emprego para a vida, não sinto necessidade de procurar emprego noutras organizações	1	2	3	4	5
13. Sinto-me motivado por novas experiências e situações	1	2	3	4	5

B. As seguintes afirmações centram-se no que pensa sobre certos aspectos que ocorrem no mercado de trabalho em geral, ou seja, o que acontece na realidade e não aquilo que deveria acontecer.

	1	2	3	4	5
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
14. Um emprego é o que você faz dele	1	2	3	4	5
15. Quando surge uma oportunidade de trabalho, a pessoa é escolhida devido às pessoas que conhece e aos conhecimentos profissionais que tem	1	2	3	4	5
16. Se tencionar sair do seu trabalho actual e sabe quais as razões que o levaram a isso, pode encontrar um outro emprego que lhe permita modificar essa situação	1	2	3	4	5
17. A maioria dos empregados tem mais influência sobre os seus supervisores do que eles pensam	1	2	3	4	5
18. Conseguir o trabalho que quer é apenas uma questão de sorte	1	2	3	4	5
19. Na maioria dos trabalhos, as pessoas podem realizar praticamente tudo a que se propõem realizar	1	2	3	4	5
20. As promoções são sempre uma questão de sorte	1	2	3	4	5
21. De modo a conseguir realmente um bom emprego, é preciso ter membros da família ou amigos com bons cargos	1	2	3	4	5
22. A grande diferença entre as pessoas que ganham muito dinheiro e as que ganham pouco é sorte	1	2	3	4	5
23. As promoções são dadas aos empregados que têm um bom desempenho no trabalho	1	2	3	4	5
24. Para ganhar dinheiro é preciso conhecer as pessoas certas	1	2	3	4	5
25. É preciso muita sorte para ser um excelente empregado na maioria dos empregos	1	2	3	4	5
26. As pessoas que desempenham bem o seu trabalho geralmente recebem recompensas por isso	1	2	3	4	5
27. Ganhar dinheiro é antes de mais uma questão de sorte	1	2	3	4	5
28. Caso os trabalhadores estejam insatisfeitos com a decisão tomada pelo chefe, devem fazer qualquer coisa em relação a isso	1	2	3	4	5
29. A maioria das pessoas é capaz de fazer bem o seu trabalho se fizer um esforço	1	2	3	4	5

C. Assinale o grau de concordância em relação aos sentimentos acerca da sua empresa e dos colegas com que trabalha actualmente.

	1	2	3	4	5
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
30. Geralmente acredito que as motivações e intenções da minha empresa/ organização são boas	1	2	3	4	5
31. Os problemas no trabalho e as diferenças de opinião são discutidos abertamente	1	2	3	4	5
32. Todos os colaboradores têm coragem de expressarem a sua opinião	1	2	3	4	5
33. Eu posso esperar da minha empresa/organização um tratamento previsível e consistente	1	2	3	4	5
34. Existe inveja no meu local de trabalho	1	2	3	4	5
35. Eu acredito que a minha empresa/ organização tem uma elevada integridade	1	2	3	4	5
36. Os colegas de trabalho competem entre si	1	2	3	4	5
37. Existem subgrupos que falam e subestimam o trabalho dos restantes colegas	1	2	3	4	5
38. As diferenças pessoais são aceites	1	2	3	4	5
39. A minha empresa/ organização nem sempre é honesta e correcta	1	2	3	4	5
40. Todas as pessoas do meu local de trabalho são ouvidas	1	2	3	4	5
41. A independência é apreciada e encorajada	1	2	3	4	5
42. Eu não acho que a minha empresa/organização me trate bem o suficiente	1	2	3	4	5
43. A minha empresa/organização comunica de forma franca e aberta	1	2	3	4	5
44. Não tenho a certeza se devo confiar plenamente na minha empresa/organização	1	2	3	4	5

D. Tendo em conta o seu envolvimento com a organização onde labora, indique o grau da mesma utilizando uma escala de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente).

	1	2	3	4	5
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
45. Eu não sinto qualquer obrigação em permanecer no meu actual emprego	1	2	3	4	5
46. Muitas coisas na minha vida sofreriam um grande transtorno se eu decidisse sair desta empresa agora	1	2	3	4	5
47. Sentir-me-ia culpado se deixasse a minha organização agora	1	2	3	4	5
48. Esta organização merece a minha lealdade	1	2	3	4	5
49. Uma das poucas consequências sérias da minha eventual saída desta empresa seria a de não haver muitas alternativas	1	2	3	4	5
50. Sinto-me em dívida para com a organização em que trabalho	1	2	3	4	5
51. Mesmo que fosse do meu interesse, não me sentia bem em deixar agora a organização em que trabalho	1	2	3	4	5
52. Neste momento, permanecer nesta empresa é tanto uma questão de necessidade quanto de vontade	1	2	3	4	5
53. Eu sinto que por falta de outras opções não posso considerar a minha saída desta empresa	1	2	3	4	5
54. Eu gostaria bastante de desenvolver o resto da minha carreira nesta empresa	1	2	3	4	5
55. Eu não me sinto emocionalmente ligado a esta empresa	1	2	3	4	5
56. Se eu não tivesse investido tanto de mim nesta organização, eu considerava seriamente a hipótese de ir trabalhar para outro sítio	1	2	3	4	5
57. Eu não deixava a minha organização agora porque sinto que tenho uma obrigação para com as pessoas que aí trabalham	1	2	3	4	5
58. Sinceramente considero que os problemas desta empresa são como se fossem também meus	1	2	3	4	5
59. Eu não sinto um sentido de pertença forte em relação a esta empresa	1	2	3	4	5
60. Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim	1	2	3	4	5
61. Um dos principais motivos pelos quais continuo a trabalhar para esta empresa é que a minha saída implicaria um sacrifício pessoal considerável	1	2	3	4	5
62. Eu não me sinto como fazendo “parte da família” na minha empresa	1	2	3	4	5

E. Considerando a sua opinião sobre a importância que a aprendizagem tem para si, assinale o seu grau de concordância com a afirmação descrita.

		1	2	3	4	5
		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
6 3.	Realizar trabalhos desafiantes é importante para mim	1	2	3	4	5
6 4.	Quando tenho dificuldades em resolver um problema, gosto de tentar diferentes abordagens para ver qual delas funciona	1	2	3	4	5
6 5.	A oportunidade de aprender coisas novas é importante para mim	1	2	3	4	5
6 6.	A oportunidade de aumentar as minhas capacidades é muito importante para mim	1	2	3	4	5
6 7.	Esforço-me para melhorar o meu desempenho passado	1	2	3	4	5
6 8.	Prefiro um trabalho que me permita aprender coisas novas	1	2	3	4	5
6 9.	Quando falho na realização de uma tarefa difícil, eu planeio esforçar-me mais da próxima vez que trabalhar nela	1	2	3	4	5
7 0.	Eu dou o meu melhor nas tarefas mais difíceis	1	2	3	4	5
7 1.	É importante ter oportunidade de aumentar as minhas capacidades	1	2	3	4	5

F. Das afirmações mencionadas sobre práticas organizacionais de promoção do conhecimento e capacidade dos trabalhadores, assinale o grau de concordância:

	1	2	3	4	5
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
72. A minha organização encoraja as pessoas a mudar de funções regularmente	1	2	3	4	5
73. As inúmeras regras e regulamentos a cumprir na organização dificultam a possibilidade dos trabalhadores de experimentarem coisas novas	1	2	3	4	5
74. A minha organização incentiva os trabalhadores a explorarem as suas capacidades	1	2	3	4	5
75. Experimentar coisas novas é apoiado pela organização	1	2	3	4	5
76. Na minha organização é normal que os trabalhadores fiquem com o mesmo trabalho durante longos anos	1	2	3	4	5
77. A minha organização dá aos trabalhadores a oportunidade de desenvolverem actividades diferentes	1	2	3	4	5
78. A minha organização quer que os trabalhadores sejam flexíveis	1	2	3	4	5
79. Na minha organização é normal que os empregados mudem de funções regularmente	1	2	3	4	5

G. Indique qual a sua percepção em torno das suas capacidades e a procura do mercado de trabalho.

	1	2	3	4	5
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
80. As competências que detenho são procuradas no mercado de trabalho	1	2	3	4	5
81. Tenho uma rede de contactos que me pode auxiliar a conseguir um trabalho novo (equivalente ou melhor)	1	2	3	4	5
82. Conheço organizações e empresas em que posso arranjar trabalho	1	2	3	4	5
83. Será difícil para mim encontrar um novo trabalho quando sair desta organização	1	2	3	4	5
84. As minhas qualidades pessoais tornam mais fácil obter um novo trabalho fora da organização onde trabalho	1	2	3	4	5
85. Sinto-me confiante de que posso encontrar um trabalho se começar a pesquisar	1	2	3	4	5
86. A minha experiência é procurada no mercado de trabalho	1	2	3	4	5
87. Na eventualidade de ser despedido encontrarei imediatamente um trabalho de igual valor	1	2	3	4	5

H. Peça-lhe que assinale a probabilidade de certos acontecimentos relacionados com a sua posição na organização e no seu local de trabalho ocorrerem.

	1	2	3	4	5
	Nada provável				Muito provável
88. Ser despromovido e realizar trabalho de nível inferior dentro da organização	1	2	3	4	5
89. Ser transferido dentro da organização para uma função semelhante dentro da organização	1	2	3	4	5
90. O número de horas de trabalho que a empresa lhe atribui pode variar de um dia para o outro	1	2	3	4	5
91. Ser promovido no seu local de trabalho	1	2	3	4	5
92. Ser promovido e ir trabalhar numa localização geográfica diferente	1	2	3	4	5
93. Perder o emprego ao ser despedido por um curto tempo	1	2	3	4	5
94. Perder o emprego ao ser despedido de forma permanente	1	2	3	4	5
95. Descobrir que o departamento ou divisão onde trabalho tem um futuro incerto	1	2	3	4	5
96. Ser despedido	1	2	3	4	5
97. Perder o emprego por ser pressionado a aceitar a reforma antecipada	1	2	3	4	5

I. Indique o grau de concordância com as afirmações relativas ao seu possível sentimento de segurança e de insegurança na organização onde se encontra.

	1	2	3	4	5
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
98. Sinto medo de ser despedido	1	2	3	4	5
99. Estou seguro de que posso manter o meu trabalho	1	2	3	4	5
100. Penso que poderei num futuro próximo ser despedido	1	2	3	4	5
101. Estou preocupado em manter o meu trabalho	1	2	3	4	5
102. Tenho medo que possa perder o meu trabalho	1	2	3	4	5

J. Qual a sua opinião sobre a actual situação do mercado de trabalho.

	1	2	3	4	5
	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
103. Os níveis de desemprego na sua área são preocupantes	1	2	3	4	5
104. Na actual conjuntura económica é relativamente fácil arranjar trabalho na sua área	1	2	3	4	5
105. Avalio a situação no mercado de trabalho como propícia para mudar de trabalho	1	2	3	4	5
106. Na actual conjuntura económica é relativamente fácil arranjar trabalho na minha área	1	2	3	4	5
107. Existem muitas pessoas para fazer o mesmo tipo de trabalho que você desempenha	1	2	3	4	5
108. Existem poucas pessoas para fazer o mesmo trabalho que você desempenha e muitas empresas a necessitarem de trabalhadores nessa área	1	2	3	4	5

K. De que forma as afirmações descrevem a sua personalidade.

		1	2	3	4	5
		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
109.	Sou o centro das atenções em convívios	1	2	3	4	5
110.	Não me interessa por ideias abstractas	1	2	3	4	5
111.	Por vezes faço confusão com determinados assuntos	1	2	3	4	5
112.	Raramente me sinto triste	1	2	3	4	5
113.	Assim que recebo tarefas realizo-as imediatamente	1	2	3	4	5
114.	Tenho uma imaginação fértil	1	2	3	4	5
115.	Consigo compreender as emoções das pessoas	1	2	3	4	5
116.	Gosto de ordem	1	2	3	4	5
117.	Simpatizo com os sentimentos das outras pessoas	1	2	3	4	5
118.	Não tenho uma boa imaginação	1	2	3	4	5
119.	Mantenho-me fora do centro das atenções em convívios	1	2	3	4	5
120.	Não me interessa realmente pelos outros	1	2	3	4	5
121.	Tenho mudanças de humor frequentes	1	2	3	4	5
122.	Fico chateado frequentemente	1	2	3	4	5
123.	Falo com pessoas muito diferentes em convívios	1	2	3	4	5
124.	Sou uma pessoa “relaxada” na maioria das vezes	1	2	3	4	5
125.	Não me interessa pelos problemas das outras pessoas	1	2	3	4	5
126.	Tenho dificuldade em compreender ideias abstractas	1	2	3	4	5
127.	Não falo muito	1	2	3	4	5
128.	Esqueço-me de colocar as coisas no seu devido lugar	1	2	3	4	5

L. Nesta secção encontra algumas questões relativas ao seu perfil sociodemográfico.

P.129 Idade anos

P.130 Sexo Masculino 1 Feminino 2

P.131 Estado civil

Solteiro (a)	1
Casado (a)	2
Divorciado (a)	3
Viúvo (a)	4
União de facto	5
Não sabe	98
Não responde	99

P.132 Com que idade teve a sua primeira união de facto ou casamento

Não se aplica

P.133 Com que idade teve o seu primeiro filho

Não se aplica

P.134 Número de descendentes (filhos, netos) que dependem financeiramente de si

P.135 Número de ascendentes (pais, avós) que dependem financeiramente de si

P. 136 Número de constituintes do agregado familiar:

P.137 Considera que em termos físicos a sua idade é superior inferior ou igual à sua idade real?

Menos 3 anos	Menos 2 anos	Menos 1 anos	A mesma idade	Mais de 1 anos	Mais de 2 anos	Mais de 3 anos
<input type="text"/>						

P.138 De acordo com a sua maturidade psicológica considera que a sua idade é superior inferior ou igual à sua idade real:

Menos 3 anos	Menos 2 anos	Menos 1 anos	A mesma idade	Mais de 1 anos	Mais de 2 anos	Mais de 3 anos
<input type="text"/>						

P.139 Os seus amigos e as pessoas que conhece dão-lhe uma idade superior ou inferior à idade que realmente tem:

Menos 3 anos	Menos 2 anos	Menos 1 anos	A mesma idade	Mais de 1 anos	Mais de 2 anos	Mais de 3 anos

P.140 De seguida indique, por favor, o grau de escolaridade mais elevado que você completou. No caso de ser trabalhador/ estudante, indique o grau de ensino que frequenta actualmente.

Nível de ensino	
Não sabe ler nem escrever	1
Sem escolaridade (sabe ler e escrever)	2
Básico 1 (ensino primário)	3
Básico 2 (5º e 6º anos de escolaridade)	4
Básico 3 (7º, 8º e 9º anos de escolaridade)	5
Secundário	6
Licenciatura	7
Mestrado	8
Doutoramento	9

M. As seguintes questões referem-se à sua situação objectiva referente à sua profissão e carreira.

P.141 Peço-lhe que me indique a sua situação na profissão.

Situação na profissão	
Patrão	1
Trabalhador por conta própria	2
Trabalhador por conta de outrem / Outros	3

P.142 Se supervisiona ou chefia alguém indique o número de pessoas |_|_|_|_|_|

P.143 Peça-lhe de seguida que indique a sua profissão.

Profissões	
Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas	1
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	2
Técnicos e profissionais de nível intermédio	3
Pessoal administrativo e similares	4
Pessoal dos serviços e vendedores	5
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e pescas	6
Operários, artífices e trabalhadores similares	7
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem	8
Trabalhadores não qualificados dos serviços e comércio	9
Trabalhadores não qualificados da agricultura e pescas	10
Trabalhadores não qualificados das minas, construção e obras públicas, da indústria transformadora e dos transportes	11
Não sabe	12
Não responde	13

P. 144 Como se designa a sua função/ categoria profissional:

P. 145 Há quanto tempo se encontra activo no mercado de trabalho?

Ano Meses Não se aplica

P. 146 Há quanto tempo exerce uma função idêntica à sua função actual?

Ano Meses Não se aplica

P. 147 Há quanto tempo se encontra na actual organização?

Ano Meses Não se aplica

P. 148 Já esteve algum vez desempregado e à procura de trabalho por um período superior a três meses?

Sim Não Não se aplica

P.149 Necessitou de se ausentar do seu trabalho para tomar conta de terceiros?

Sim Não

P.150 Contabilizando o número total desses dias ultrapassou um mês?

Sim Não Não se aplica

P. 151 Esteve afastado do seu trabalho no último ano por motivos de saúde?

Sim Não

P. 152 Qual o vínculo contratual que mantém com a organização em questão?

Prestação de serviços (Recibo Verde/ Facturas)	1
Contrato a termo (certo ou incerto)	2
Contrato sem termo (efectivo)	3

De seguida ser-lhe-ão apresentadas afirmações relativamente ao desenvolvimento da sua profissão.

		1	2	3	4	5
		Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
15 3.	Diria que é preciso percorrer um longo caminho até chegar ao topo da minha carreira	1	2	3	4	5
15 4.	Na minha profissão necessito de adquirir um conjunto vasto de conhecimentos	1	2	3	4	5
15 5.	Realizar formações é indispensável para a progressão na minha profissão	1	2	3	4	5
15 6.	Para progredir na carreira tive de adquirir muitos conhecimentos especializados	1	2	3	4	5
15 7.	Já atingi o nível máximo de especialização da minha carreira	1	2	3	4	5
15 8.	Adquiro ao longo dos anos os conhecimentos necessários para desenvolver a minha profissão	1	2	3	4	5

P. 159 Indique por favor qual a situação que melhor caracteriza a sua organização tendo em conta o número médio de trabalhadores.

Redução do número de trabalhadores	1
Manutenção do número de trabalhadores	2
Aumento do número de trabalhadores	3

P. 160 Indique por favor qual a situação que melhor caracteriza a sua organização tendo em conta o horário de trabalho.

Diminuição do horário de trabalho	1
Manutenção do horário de trabalho	2
Aumento do número de horas de trabalho suplementar	3

P. 161 Indique por favor qual a situação que melhor caracteriza a sua organização tendo em conta as chefias da sua organização.

Redução de Chefias	1
Situação Estável	2
Existência de Promoções Internas	3

P.162 Se a sua organização está a passar por alguma situação estrutural, indique por favor qual a situação que melhor a caracteriza.

Venda da organização	1
Junção com outra empresa	2
Aquisição de outras empresas	3

Obrigada pela sua colaboração!

Tabela 1 – Análise factorial exploratória da escala de clima organizacional

Items	Factor 1	Factor 2
<i>α de Cronbach</i>	,866	,854
1- Clima de Comunicação		
C.43. A minha empresa/organização comunica de forma franca e aberta	,793	-,098
C.33. Eu posso esperar da minha empresa um tratamento previsível e consistente	,781	-,115
C.35. Eu acredito que a minha empresa tem uma elevada integridade	,739	-,015
C.30. Geralmente acredito que as motivações e intenções da minha empresa/organização são boas	,736	,098
C.40. Todas as pessoas do meu local de trabalho são ouvidas	,686	-,307
C.44. Não tenho a certeza se devo confiar plenamente na minha empresa/organização (i)	-,642	,113
C.31. Os problemas no trabalho e as diferenças de opinião são discutidos abertamente	,639	-,340
C.39. A minha empresa/ organização nem sempre é honesta e correcta (i)	-,634	,012
C.41. A independência é apreciada e encorajada	,597	-,382
C.42. Eu não acho que a minha empresa/organização me trate bem o suficiente (i)	-,484	-,282
2- Clima Social negativo		
C.36. Os colegas de trabalho competem entre si	-,054	,887
C.37. Existem subgrupos que falam e subestimam o trabalho dos restantes colegas	-,089	,871
C.34. Existe inveja no trabalho	-,134	,820

N=247. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = ,895. A variância total é explicada, 35,88% pelo factor 1º factor, 19,3% pelo factor 2º factor. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

Tabela 2 – Análise factorial exploratória da escala Commitment Organizacional

Items	Factor 1	Factor 2	Factor 3
<i>α de Cronbach</i>	,679	,753	,803
1- Commitment de Afectividade			
D.55. Eu não me sinto emocionalmente ligado a esta empresa (i)	-,770	-,141	-,060
D.59. Eu não sinto um sentido de pertença forte em relação a esta empresa (i)	-,759	-,033	,092
D.62. Eu não me sinto como fazendo “parte da família” na minha empresa (i)	-,700	-,109	,035
D.60. Esta empresa tem um grande significado pessoal para mim	,660	,384	,032
D.58. Sinceramente considero que os problemas desta empresa são como se fossem também meus	,579	,416	-,077
D.54. Eu gostaria bastante de desenvolver o resto da minha carreira nesta empresa	,575	,141	,411
2- Commitment Normativo			
D.50. Sinto-me em dívida para com a organização em que trabalho	,097	,737	,035
D.47. Sentir-me-ia culpado se deixasse a minha organização agora	,096	,735	,134
D.57. Eu não deixava a minha organização agora porque sinto que tenho uma obrigação para com as pessoas que aí trabalham	,222	,727	,003
D.51. Mesmo que fosse do meu interesse, não me sentia bem em deixar agora a organização em que trabalho	,210	,697	,185
3- Commitment de Continuidade			
D.53. Eu sinto que por falta de outras opções não posso considerar a minha saída desta empresa	-,114	-,130	,739
D.61. Um dos principais motivos pelos quais continuo a trabalhar para esta empresa é que a minha saída implicaria um sacrifício pessoal considerável – uma outra empresa poderia não oferecer os mesmos benefícios que tenho nesta	,010	,120	,706
D.46. Muitas coisas na minha vida sofreriam um grande transtorno se eu decidisse sair desta empresa agora	,079	,082	,672
D.52. Neste momento, permanecer nesta empresa é tanto uma questão de necessidade quanto de vontade	,205	,062	,611
D.49. Uma das poucas consequências sérias da minha eventual saída desta empresa seria a de não haver muitas alternativas	-,215	,168	,511
D.53. Eu sinto que por falta de outras opções não posso considerar a minha saída desta empresa	-,114	-,130	,739

N=247. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,797. A variância total é explicada, 19,86% pelo factor 1º factor, 16,94% pelo factor 2º factor e 15,81 pelo 3º factor . Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

Tabela 3 – Análise factorial exploratória da escala Locus de Controlo

Items	Factor 1	Factor 2
<i>α de Cronbach</i>	,784	,575
1- Locus de controlo Externo		
B.27. Ganhar dinheiro é antes de mais uma questão de sorte	,777	-,023
B.20. Promoções são sempre uma questão de sorte	,723	,041
B.22. A grande diferença entre as pessoas que ganham muito dinheiro e as que ganham pouco é sorte	,673	,043
B.21. De modo a conseguir realmente um bom emprego, é preciso ter membros da família ou amigos com bons cargos	,654	-,256
B.24. Para ganhar dinheiro é preciso conhecer as pessoas certas	,624	-,144
B.25. É preciso muita sorte para ser um excelente empregado na maioria dos empregos	,594	,076
B.15. Quando surge oportunidade de trabalhar a pessoa escolhida pelos seus conhecimentos profissionais e pessoas que conhece	,355	,023
2- Locus de Controlo Interno		
B.17. Maioria dos empregos tem mais influência sobre os supervisores do que eles pensam	,133	,641
B.14. Emprego é que você faz dele	,092	,612
B.19. Na maioria dos empregos, as pessoas podem realizar praticamente tudo a que se propões realizar	,108	,600
B.16. Se tenciono sair do trabalho e sabe qual a razão pode encontrar outro diferente de forma a modificar a sua situação	-,062	,550
B.26. As pessoas que desempenham bem o seu trabalho geralmente recebem recompensas por isso	-,237	,477

N=247. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,882. A variância total é explicada, 23,99% pelo factor 1º factor, e 14,25% pelo factor 2º factor . Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

Tabela 4 – Análise factorial exploratória da escala de Personalidade

Items	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
<i>α de Cronbach</i>	,801	,651	,617	,551	,355
1- Neuroticismo					
K.122. Fico chateado frequentemente	,859	,183	-,099	-,053	-,087
K.121. Tenho mudanças de humor frequentes	,850	,174	-,135	-,108	-,014
2- Agradabilidade					
K.120i Não me interessa realmente pelos outros (i)	-,194	-,847	-,056	-,058	,021
K.125. Não me interessa pelos problemas das outras pessoas	,134	,801	,047	-,146	-,170
3- Extroversão					
K.109. Sou o centro das atenções em convívios	,026	,156	,852	,102	-,062
K.119i . Mantenho-me fora do centro das atenções em convívios (i)	-,246	-,054	,796	,035	,019
3- Intelecto					
K.110i. Não me interessa por ideias abstractas(i)	-,006	,074	,024	,841	,075
K.126i Tenho dificuldade em compreender ideias abstractas (i)	-,152	-,166	,109	,797	-,005
3- Conscienciosidade					
K.113. Assim que recebo tarefas realizo-as imediatamente	,104	-,218	,109	,005	,843
K.128i. Esqueço-me de colocar as coisas no seu devido lugar (i)	-,378	,044	-,243	,101	,666

N=247. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,624. A variância total é explicada, 18.84% pelo factor 1º factor, 14.93% pelo factor 2º factor, 14.86% pelo 3º factor, 13.87% pelo 4º factor, 11.97% pelo 5º factor. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação Varimax.

Tabela 5 – Análise factorial exploratória da escala Contexto do Mercado de Trabalho

Items	Factor 1	Factor 2
<i>α de Cronbach</i>	,755	,58
1- Oferta de Trabalho		
J.106. Na actual conjuntura económica é relativamente fácil arranjar trabalho na sua área	,836	,245
J.103. Os níveis de desemprego na sua área são preocupantes (i)	,762	-,077
J.105. Avalia a situação no mercado de trabalho como propícia para mudar de trabalho	,619	,013
2- Procura de trabalho		
J.107. Existem muitas pessoas para fazer o mesmo tipo de trabalho que você desempenha (i)	,010	,889
J.108. Existem poucas pessoas para fazer o mesmo trabalho que você desempenha e muitas empresas a necessitarem de trabalhadores nessa área	,334	,746

N=150. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,74. A variância total é explicada, 45,117% pelo factor 1º factor e 18,192% pelo factor 2º factor. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação Varimax.

Tabela 6 – Análise factorial exploratória da escala Especialização Profissional

Items	Factor 1	Factor 2
<i>α de Cronbach</i>	,754	,3
1- Especialização Profissão		
M.154. Adquirir um conjunto vasto de conhecimentos é necessário	,876	-,032
M.155. Realizar formações é indispensável para a progressão na profissão	,804	-,079
M.156. Progredir na carreira necessário adquirir muitos conhecimentos especializados	,764	,218
M.153. Preciso percorrer um longo caminho até chegar ao topo da carreira	,619	-,226
2- Especialização individual		
M.157. Já atingi o nível máximo de especialização da minha carreira	,008	,839
M.158. Adquiri ao longo dos anos os conhecimentos necessários para desenvolver a minha profissão	-,059	,635

N=247. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin =0,696. A variância total é explicada, 39,74% pelo factor 1º factor, 20,21% pelo factor 2º. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

Tabela 7 – Análise factorial exploratória da escala orientação para a aprendizagem

Items	Factor 1
<i>α de Cronbach</i>	,917
1- Orientação para a aprendizagem	
E.66 E.A oportunidade de aumentar as minhas capacidades é muito importante para mim	,895
E.65 E.A oportunidade de aprender coisas novas é importante para mim	,866
E.71 E.É importante ter oportunidade de aumentar as minhas capacidades	,863
E.63 E.Realizar trabalhos desafiantes é importante para mim	,821
E.69 E.Quando falho na realização de uma tarefa difícil, eu planeio esforço-me mais da próxima vez que trabalhar nela	,770
E.70 E.Eu dou o meu melhor nas tarefas mais difíceis	,751
E.68 E.Prefiro um trabalho que me permita aprender coisas novas	,713
E.67 E.Esforço-me para melhorar o meu desempenho passado	,678
E.64 E.Quando tenho dificuldades em resolver um problema, gosto de tentar diferentes abordagens para ver qual delas funciona	,637

N=150. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,911. A variância total é explicada, 61% pelo factor 1º factor. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

Tabela 8 – Análise factorial exploratória da escala de atitude de carreira

Items	Factor 1	Factor 2
<i>α de Cronbach</i>	0,85	,76
1- Carreira Clássica		
O meu ideal de carreira é ficar numa única organização	,793	-,098
Prefiro ficar numa organização que já conheço que arriscar procurar emprego numa outra	,781	-,115
Gosto da previsibilidade de trabalhar continuamente na mesma organização	,739	-,015
Sentir-me-ia perdido se não pudesse trabalhar na minha organização actual	,736	,098
Se a minha organização me permitir emprego para a vida, não sinto necessidade de procurar emprego noutras organizações	,686	-,307
O meu ideal de carreira é ficar numa única organização	-,642	,113
2- Boundaryless Career		
Sinto-me motivado por novas experiências e situações	-,054	,887
Gosto de tarefas que me permitem trabalhar fora da minha empresa	-,089	,871
Aprecio funções que me permitam interagir com pessoas de várias organizações	-,134	,820
No passado ponderei aceitar oportunidades de trabalho fora da minha organização	-,098	,737
Aprecio a oportunidade de trabalhar com pessoas externas à minha organização	-,115	,735
Procuro oportunidades de trabalho que permitam aprender algo de novo	-,015	,727
No meu trabalho, gosto que me permitam trabalhar fora da minha empresa	,098	,697
Gosto de trabalhar em projectos com pessoas de muitas organizações	-,307	,637

N=247. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,876. A variância total é explicada, 20,86% pelo factor 1º factor, 19,94% pelo factor 2º factor. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

Tabela 9 – Análise factorial exploratória da escala de Insegurança

Items	Factor 1
<i>α de Cronbach</i>	,817
1- Percepção de Insegurança no Mercado de Trabalho	
I.102. Tenho medo que possa perder o meu trabalho	,840
I.98. Sinto medo de ser despedido	,827
I.100. Penso que poderei num futuro próximo ser despedido	,727
I.99i. Estou seguro de que posso manter o meu trabalho (i)	-,726
I.101. Estou preocupado em manter o meu trabalho	,670

N=247. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin =0,798. A variância total é explicada, 57,8%. pelo factor 1º factor, Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

Tabela 10 – Análise factorial exploratória da escala percepção de empregabilidade

Items	Factor 1
<i>α de Cronbach</i>	,84
1- Percepção de Empregabilidade	
G.80. As competências que detenho são procuradas no mercado	0.87
G.81. Tenho uma rede de contactos que me pode auxiliar a adquirir um novo trabalho (equivalente ou melhor)	0.84
G.82. Conheço organizações e empresas em que posso arranjar trabalho.	0.77
G.84. As minhas qualidades pessoais tornam mais fácil obter um novo trabalho, numa diferente organização.	0.77
G.86. A minha experiência é procurada no Mercado laboral.	0,64

N=247. Índice de Kaiser-Meyer-Olkin = 0,77. A variância total é explicada, 61,93% pelo factor 1º factor. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

Relações entre fases de carreira e a percepção de insegurança e empregabilidade dos
trabalhadores
Sara Filipa Silva Baptista

- Lombada -