



**Universidade
Europeia**

**A Relação entre as Características
do Emprego e as Necessidades
Psicológicas dos Trabalhadores:
A Moderação pela Idade**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Elizabete de Freitas Silva Basílio

50032664

Orientador:

Professora Doutora Sílvia Pereira Lopes

Lisboa, 08 de julho de 2019

Declaração de Autoria

O conteúdo deste relatório é da exclusiva responsabilidade do(a) autor(a). Mais declaro que não incluí neste trabalho material ou dados de outras fontes ou autores sem a sua correta referência. A este propósito declaro que li o guia do estudante sobre o plágio e as implicações disciplinares que poderão advir do incumprimento das normas vigentes.

Data: 8 de julho de 2019

Assinatura:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'L. Basti' or similar, written over a horizontal line.

Agradecimentos

Esta dissertação é a celebração de um sonho que ficou suspenso há muitos anos. Recordo com muita emoção, as palavras do (na altura) reitor - Principle of the High School in Germiston-South Africa, where I was studying (where ever he is now). I'm so grateful for those words as they were never dashed away from my mind: *“Elizabeth haven't you got any family in South Africa (SA), because SA need people like you”* Palavras tão fortes e encorajadoras, para uma adolescente, que, formataram quem eu hoje sou e me mantiveram fiel a mim própria.

O ensino superior foi ficando em stand by pelas condicionantes naturais da vida: emprego, família, filhos.... No entanto, num casual final de dia, confessei à minha querida amiga e colega Cátia Henriques, o desejo de ter uma licenciatura e foi a partir desse momento que a minha aventura começou. Aos 49 anos estava a inscrever-me na Universidade Europeia, na Licenciatura de Secretariado e Comunicação Empresarial, para desta forma enriquecer-me ainda mais, quer profissional quer pessoalmente.

De facto, foram três anos muito exigentes. Exigências diárias, pós-laboral, sem fins de semana, deixando o comando da família ao meu marido que sempre me apoiou e apoia em todas as minhas decisões. Tudo o que sou hoje, agradeço ao meu marido, António Mendeiro, aos meus filhos Tiago, Ricardo e André que sempre me apoiaram e respeitaram as minhas ausências.

Finalmente, a minha dissertação, para mim, “um bicho de sete cabeças”, mas, graças à minha orientadora, Professora Doutora Sílvia Lopes, que com a sua calma, serenidade e incentivo conseguiu desmistificar esta ideia, excelente psicóloga! Estarei eternamente grata por toda a ajuda constante ao longo deste projeto. Os meus sinceros agradecimentos.

Aos professores que ajudaram na minha dissertação, em especial a Professora Doutora Maria José Chambel, com o seu olhar crítico nos aspetos mais técnico.

Ao meu Administrador, Dr. Miguel Coutinho, que me apoiou neste projeto, encorajando-me a não desistir, porque houve momentos muito difíceis na minha vida nestes últimos dois anos e ao Senhor General Vasco Rocha Vieira pelas suas palavras de incentivo.

Ao Rui Vasconcelos, o IT da empresa que esteve sempre presente quando necessitei de instalar algum programa para a concretização deste trabalho.

À minha irmã Nela por todo o apoio que me deu. Às minhas amigas e colegas que fizeram parte desta aventura, em especial à Maria João Santos e à Manuela Codêso. Jamais me

esquecerei das nossas noitadas! Finalmente, à Patrícia pela sua ajuda tão preciosa e paciência, bem-haja!

E a todos que se cruzaram comigo ao longo desta jornada, aqui vai o meu,

KHANIMAMBO!

«... [T]al como os penteados e as roupas, as ideias na gestão vão e vêm. Todavia, há uma que tem prevalecido de forma consistente nos últimos vinte anos: as organizações mais bem-sucedidas são as que utilizam de forma mais eficaz os seus recursos humanos.»

PRICE (1997, p.6)

Resumo

O sucesso das organizações naturalmente passa pela gestão dos seus recursos e, nomeadamente, dos seus Recursos Humanos, o que implica que os gestores, cada mais, devem apostar numa política das práticas de recursos humanos consistente e adequada, tendo em conta a faixa etária, porque são as pessoas, com as suas competências, atitudes e o seu grau de envolvimento que constituem o principal fator de diferenciação e competitividade nas empresas num mundo global. No presente estudo de *design* transversal foram estudadas as relações entre as perceções dos colaboradores sobre as características do emprego e as necessidades psicológicas dos trabalhadores, em que a idade foi analisada como variável moderadora destas relações. Quanto à idade foram distinguidos três grupos etários: os mais jovens com idade inferior ou igual a 35 anos, os de meia-idade entre os 36 e 49 anos de idade e os mais velhos com mais de 50 anos de idade. A amostragem deste estudo é relativa à população ativa portuguesa ($n = 350$) numa determinada empresa com uma atividade específica em Portugal. Os resultados obtidos permitiram verificar que, de um modo geral, a perceção das características do emprego está significativamente relacionada com a satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores. Adicionalmente constatou-se o papel moderador da idade nas relações entre as variáveis em estudo, i.e., enquanto a relação entre a perceção de empregabilidade e perceção de insegurança do trabalho com a satisfação das necessidades psicológicas foi significativa para a faixa etária dos mais velhos e os colaboradores de meia-idade, para os colaboradores mais jovens esta relação não foi significativa. Curiosamente, quanto à relação entre *overqualification* e necessidades psicológicas, verificou-se o oposto, i.e., para os colaboradores mais jovens esta relação foi significativa, enquanto para os colaboradores mais velhos esta associação não se verifica. As implicações destes resultados para a gestão de Recursos Humanos serão discutidas.

Palavras-chave: características do emprego; perceção de empregabilidade; insegurança do trabalho; *overqualification*; necessidades psicológicas; teoria da autodeterminação; idade.

Abstract

The success of organizations naturally involves the management of their resources and their Human Resources, when it is constantly changing, which implies that managers, more and more, must bet on a consistent and adequate human resource practices policy, considering the age group, because it is the people, with their skills, attitudes and their degree of involvement that are the main factor of differentiation and competitiveness in companies in a global world. In the present cross-sectional design study, the relationships between the employees' perceptions about the employment characteristics and the psychological needs of the workers were studied, in which age was analyzed as a moderating variable of these relationships. As for age, three age groups were distinguished: the youngest being younger than 35 years, the middle-aged ones between 36 and 49 years of age and the older ones over 50 years of age. The sample of this study is related to the Portuguese active population ($n = 350$) in a certain company with a specific activity in Portugal. The obtained results allowed verifying that, in a general way, the perception of the employment characteristics is significantly related to the satisfaction of the psychological needs of the workers. Additionally, the moderating role of age in the relationships between the study variables was verified, this is, while the relation between the perceived employability and the perceived insecurity of the work with the satisfaction of the psychological needs was significant for the age group of the elderly and the middle-aged employees, for younger employees this relationship was not significant. Interestingly, the relationship between *overqualification* and psychological needs was found to be the opposite, i.e., for younger employees this relationship was significant, while for older employees this association does not occur. The implications of these results for the management of Human Resources will be discussed.

Key words: characteristics of employment; perceived employability; job insecurity; *overqualification*; psychological needs; theory of self-determination; age.

Índice Geral

Declaração de Autoria.....	2
Agradecimentos.....	4
Resumo.....	7
Abstract	8
1 Introdução	15
2 Revisão da Literatura	17
2.1 As necessidades psicológicas dos trabalhadores	17
2.2 Empregabilidade e satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores	20
2.3 Insegurança do trabalho e satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores	22
2.4 Overqualification e satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores.....	24
2.5 Moderação pela idade	25
2.6 Modelo conceptual	28
3 Metodologia.....	30
3.1 Estratégia e desenho de investigação.....	30
3.1.1 Cronograma de conceção do trabalho	35
3.2 Contexto do estudo	36
3.3 Amostra e Procedimento	37
3.4 Medidas/instrumentos.....	39
3.5 Análise estatística	40
4 Resultados.....	41
4.1 Análise descritiva: valores médios e correlações	41
4.2 Análise fatorial confirmatória (AFC)	43
4.3 Teste de hipóteses	44
5 Discussão	47

6	Conclusões	50
6.1	Limitações da Investigação	50
6.2	Implicações teóricas, metodológicas e práticas: contributos.....	51
7	Referências Bibliográficas	52
8	Anexos	64

Índice de Figuras

Figura 1. O Desenrolar de uma Investigação Quantitativa versus Qualitativa	31
Figura 2. Modelo Científico	34
Figura 3. Modelo Final com Coeficientes Estandarizados para a Amostra de Jovens; Meia-idade e Mais Velhos (n = 300)	46

Índice de Tabelas

Tabela 1. Modelos Teóricos sobre Necessidades Psicológicas.....	18
Tabela 2. As três necessidades psicológicas de acordo com a teoria da autodeterminação.....	19
Tabela 3. – Caracterização das Variáveis Moderadoras e Mediadoras.....	28
Tabela 4. Classificação de Variáveis.....	29
Tabela 5. Vários Tipos de Design	33
Tabela 6. Pontos Fortes e Fracos da Estratégia de Recolha de Dados Aplicado ao Estudo	35
Tabela 7. Cronograma de Conceção do Trabalho	36
Tabela 8. Caracterização Demográfica	38
Tabela 9. Análise de Correlações.....	43
Tabela 10. Análise Fatorial Confirmatória.....	43
Tabela 11. Modelos de Equações Estruturais para cada Grupo – Preliminares.....	44
Tabela 12. Modelos de Equações Estruturais das Análises Multigrupo (n=300)	45

Lista de Abreviaturas

CEO	<i>Chief Executive Officer</i>
GRH	Gestão de Recursos Humanos
H	Hipótese
RH	Recursos Humanos
SDT	<i>Self-determination theory</i>
PGRH	Práticas de Gestão de Recursos Humanos
VD	Variável Dependente
VI	Variável Independente
VM	Variável Moderadora

1 Introdução

“A gestão seria fácil... se não fossem as pessoas”

ADESSO (1996)

“As pessoas são o nosso ativo mais importante”, afirmação mais recorrente nos relatórios e contas das organizações e dos *Chief Executive Officer* (CEO), contudo, nem sempre é válido pela prática organizacional, em que, frequentemente, as decisões de cariz humano, são tomadas de forma pouco rigorosa e com conhecimento pouco avançado (Cunha et al., 2012).

Nas últimas duas décadas as mudanças que têm surgido no domínio do trabalho trouxeram algumas problemáticas, nomeadamente, a empregabilidade, a insegurança do trabalho e a *overqualification* (Lopes, 2018). A insegurança do trabalho é oposta ao modelo tradicional de emprego, em que, as pessoas iniciavam a sua vida profissional e permaneciam na empresa até ao fim da sua carreira contributiva (Lopes, 2018) A empregabilidade é um conceito que surgiu mais recentemente e que de alguma forma vem “atenuar” a natureza adversa da insegurança do trabalho (Lopes, 2018). Por fim, a *overqualification*, também, surge na medida em que o nível de escolaridade dos Portugueses tem aumentado (PORDATA, 2018), onde se verifica que houve um aumento de pessoas com estudos ao nível do ensino superior e esse aumento na qualificação nem sempre se tem traduzido num trabalho que está ao nível das qualificações do trabalhador (Lopes, 2018).

Entre as várias temáticas na área da Gestão de Recursos Humanos, a proposta de trabalho de investigação incidirá sobre as questões relacionadas com a perceção que os trabalhadores têm sobre as características do seu emprego, nomeadamente a insegurança do trabalho, a perceção de empregabilidade e o ajustamento das competências pessoais (i.e., capacidades, conhecimentos e experiência) dos trabalhadores às inerências do seu atual emprego, i.e., *overqualification*. Adicionalmente, pretende-se verificar a relevância das características do emprego para explicar a satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores, nomeadamente, a necessidade de competência, a necessidade de autonomia e a necessidade de relacionamento, tal como, preconizado na teoria da autodeterminação. Pretende-se ainda perceber se as relações entre estas variáveis diferem consoante a faixa etária, i.e., se a idade será uma variável moderadora (VM) na relação entre as variáveis independentes (VI) e a variável dependente (VD) (Aiken & West, 1991; Baron & Kenny, 1986).

Os objetivos traçados neste estudo surgem na sequência de questões de partida que foram levantadas no seguimento da análise de campo que a autora do presente trabalho efetuou previamente antes de dar início à presente investigação. Nomeadamente, as questões de partida que surgiram foram as seguintes:

- Será que variáveis relacionadas com o domínio do trabalho têm influência na satisfação das necessidades psicológicas dos indivíduos?
- E será que essa influência é diferente consoante a faixa etária em que o indivíduo se inclui?

O estudo das relações entre as variáveis suprarreferidas terá contribuições tanto do ponto de vista teórico como do ponto de vista empírico. Em primeiro lugar, que seja do conhecimento da autora do presente trabalho ainda não existe nenhum estudo que tenha analisado a relação entre as características do emprego e as necessidades psicológicas dos trabalhadores. Como tal, a presente investigação contribuirá para a literatura na medida em que irá fornecer evidências empíricas que permitirão suportar o defendido teoricamente, i.e., as variáveis contextuais influenciam o grau de satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores.

Em segundo lugar, embora estudos anteriores já tenham verificado o papel da idade como variável moderadora na relação entre variáveis contextuais e resultado dos trabalhadores, como exemplo, o seu bem-estar (e.g., De Lange et al., 2006), ainda não foi verificado o papel moderador da idade na relação entre as características do emprego e as necessidades psicológicas dos trabalhadores. Desta forma, a presente investigação irá permitir perceber se a relação entre as características do emprego e as necessidades psicológicas dos trabalhadores será mais forte para uma determinada faixa etária comparativamente com as restantes faixas etárias analisadas. Esta análise será importante do ponto de vista prático na medida em que fornecerá evidências para a gestão de recursos humanos consoante a faixa etária em que o colaborador se situa.

2 Revisão da Literatura

2.1 As necessidades psicológicas dos trabalhadores

Na literatura é possível encontrar várias teorias sobre o conceito de necessidades humanas. Alguns modelos teóricos concentraram-se em necessidades baseadas em processos fisiológicos que fundamentam os estados de pulsão (Hull, 1943), enquanto outras teorias concentraram-se nas necessidades que são conceitualizadas em termos de processos psicológicos (Baumeister & Leary, 1995; McClelland, Atkinson, Clark, & Lowell, 1953; Murray, 1938).

A teoria da autodeterminação (SDT; Deci & Ryan, 2000), enquadra-se na segunda categoria na medida em que se conceitua necessidades no nível psicológico. No entanto, esta abordagem difere da maioria das outras abordagens que teorizam sobre as necessidades psicológicas, porque esta teoria tem por base a noção de que existe um conjunto central de três necessidades psicológicas básicas que, tal como as necessidades fisiológicas, são inatas, essenciais para funcionamento ótimo do indivíduo e universais, existindo independentemente da fase de desenvolvimento do indivíduo (e.g., infância ou idade adulta) ou contexto cultural (Deci & Ryan, 2000). Desta forma, o termo necessidade é usado de uma forma que é específica e funcional. É também um uso do conceito de necessidade que tem apoio considerável de análises filosóficas, que forneceram amplos argumentos para a viabilidade de necessidades humanas, incluindo necessidades psicológicas, como construções dentro de teorias científicas e conhecimento prático (e.g., Braybrooke, 1987; Deci & Ryan, 2000; Dover, 2016; Doyal & Gough, 1991; May, 2010).

O conceito de necessidades psicológicas remonta aos primórdios do estudo da motivação humana e da psicologia em geral (Conceição, 2015).

São diversas as teorias que versam sobre as necessidades psicológicas dos trabalhadores, desde os estudos sobre personalidade de Maslow (1943), a hierarquização das necessidades fundamentais, até à Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 2000). Na **Tabela 1**, apresenta-se um resumo de alguns dos principais modelos teóricos desenvolvidos quanto ao conceito de necessidades psicológicas.

Entre várias teorias existentes sobre as necessidades psicológicas, a presente investigação debruça-se na Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000).

Tabela 1. Modelos Teóricos sobre Necessidades Psicológicas

Modelo Teórico	Características Principais
Teoria das Necessidades de Maslow (1943)	Inatas ou aprendidas e hierarquizadas. Maslow (1943) afirmou que as pessoas estão motivadas para alcançar certas necessidades e quando uma necessidade é satisfeita a pessoa procura satisfazer a próxima e assim por diante.
Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg (1959)	Os comportamentos e as motivações das pessoas dentro das empresas resultam de dois fatores: fatores motivacionais, como a possibilidade de crescimento e de desenvolvimento, bem como a responsabilidade e reconhecimento decorrentes do trabalho (fatores que geram satisfação) e fatores higiênicos, como a política da empresa, condições do ambiente de trabalho, relacionamento com outros funcionários e segurança (os que geram insatisfação).
Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 1985)	Socialmente adquiridas: as necessidades são adquiridas ao longo da vida do indivíduo por interação com os outros e no seu ambiente: necessidade de realização; de poder e de afiliação.

Fonte: Teoria das Necessidades de Maslow: McLeod (2007) e Royle & Hall (2012); Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg: Gawel (1997); Teoria da Autodeterminação: Deci, Olafsen & Ryan (2017).

Entre as várias teorias existentes sobre necessidades psicológicas, optou-se por utilizar o enquadramento da teoria da autodeterminação, uma vez que é uma teoria que tem demonstrado ter aplicabilidade ao nível do trabalho, particularmente porque com base no enquadramento teórico sobre as necessidades psicológicas e motivação humana, oferece uma predição sobre quais as condições mais favoráveis a um desempenho e bem-estar dos trabalhadores mais elevados (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017).

Segundo Chambel (2011), o bem-estar no trabalho é fundamental para compreender o comportamento dos trabalhadores e, conseqüentemente, para explicar o contributo que estes dão para a eficácia das organizações.

De acordo com a teoria da autodeterminação, quando as necessidades psicológicas dos trabalhadores se encontram satisfeitas, o indivíduo tem um funcionamento ótimo, o que resulta num bem-estar psicológico mais elevado (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017). Pelo contrário, quando alguma das necessidades psicológicas do indivíduo não está a ser convenientemente satisfeita,

essa situação afigura-se como sendo promotora de mal-estar psicológico (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017).

Dentro do SDT, as necessidades são especificamente definidas como nutrientes essenciais para o crescimento, integridade e bem-estar, ver **Tabela 2**.

Tabela 2. As três necessidades psicológicas de acordo com a teoria da autodeterminação.

Necessidade de Relacionamento	Representa um desejo intrínseco de nos sentirmos ligados alguém (i.e., pertencer a um grupo) e uma satisfação de afeiçoamento por outras pessoas e vice-versa.
Necessidade de Autonomia	Representa o desejo intrínseco para nos sentirmos com vontade e experienciar um sentido de escolha e liberdade psicológica quando realizamos uma atividade.
Necessidade de Competência	Representa o desejo intrínseco para nos sentirmos eficazes na interação com o ambiente dominando diferentes habilidades.

Fonte: Adaptado de Deci & Ryan (2000).

A primeira das necessidades básicas especificadas na SDT é a necessidade de autonomia, que implica a necessidade do próprio indivíduo em autorregular as suas experiências e as suas ações. A necessidade de autonomia é uma forma de funcionamento associada ao sentimento volitivo, congruente e integrado (de Charms, 1968; Friedman, 2003; Ryan, 1993; Shapiro, 1981).

A necessidade de competência é uma das questões mais investigadas na psicologia e é amplamente vista como um elemento central em ações motivadas (Bandura, 1989; Deci, 1975; Harter, 2012; White, 1959). Na SDT, a necessidade de competência refere-se à nossa necessidade básica de sentir a efetividade e o domínio (Deci & Moller, 2005).

Quanto à necessidade de relacionamento, representa a necessidade dos indivíduos em se sentirem amados ou cuidados. A necessidade de relacionamento é satisfeita quando as pessoas experimentam um sentido de comunidade e desenvolvem relações próximas e íntimas com os outros. Esta necessidade é importante para a aquisição de regulamentos sociais (normas,

regras e valores), pois é pelos vínculos com os outros que ocorre a aprendizagem. (Lopes, 2018).

Estas três necessidades básicas de autonomia, competência e relacionamento foram inicialmente identificadas funcionalmente porque serviram bem para integrar os resultados de experiências comportamentais com relação aos efeitos de eventos ambientais e contextos interpessoais na motivação intrínseca e a internalização de fatores extrínsecos (Lopes, 2018).

Investigações subsequentes confirmaram que essas necessidades, diferentemente de uma variedade de outros desejos ou gratificações humanas que motivam o comportamento, são essenciais não apenas para a motivação ideal, mas também para o bem-estar (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017).

A consciência e a necessidade da regulação das necessidades dos trabalhadores tornam-se fundamentais na adaptação do trabalhador como pessoa, promovendo a mobilização de recursos e ações compensadoras que restabeleçam a adequada regulação das suas necessidades e por conseguinte o seu bem-estar (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017).

Em suma, esta teoria mostra que, quando as necessidades psicológicas básicas das pessoas são satisfeitas no local de trabalho, elas são mais autonomamente motivadas a trabalhar e, quando as suas necessidades básicas não são satisfeitas, as pessoas agem com um sentimento de ser controladas quando estão no trabalho. A motivação autónoma, que envolve os esforços genuínos dos colaboradores, tem resultados mais positivos em termos de produtividade, criatividade e menor desgaste e rotatividade (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017).

2.2 Empregabilidade e satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores

O conceito de empregabilidade pode definir-se como o “contínuo preenchimento, aquisição ou criação de trabalho por meio do uso otimizado da competência de uma pessoa” (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006), ou ainda, "as ações delineadas para desenvolver habilidades e diligenciar conhecimentos favoráveis, com vista a conseguir uma colocação no mercado de trabalho" (Rueda, Martins, & Campos, 2004).

Segundo Forrier, Sels e Stynen (2009), empregabilidade refere-se à probabilidade que o empregado tem em obter e manter o seu emprego, quer no mercado de trabalho interno, quer no externo. No entanto, alguns autores veem a empregabilidade como uma abordagem disposicional e fundamentada nas competências, atividades ou atitudes do empregado e que vai

aumentar a sua empregabilidade. Outros autores focam-se no resultado, associando a probabilidade, por exemplo, das mudanças de trabalho ou empregabilidade percebida, como a insegurança no emprego e a empregabilidade, tornando-se num mediador entre o empregador e empregado, adotando, assim, uma opção de segurança em relação ao seu emprego (Baruch, 2001).

Outros autores, como De Cuyper e De Witte (2011) avançaram com a seguinte distinção: a empregabilidade interna diz respeito às oportunidades de emprego com o empregador atual (o mercado de trabalho interno), enquanto a empregabilidade externa diz respeito a oportunidades de trabalho com outro empregador (o mercado de trabalho externo).

Segundo Forrier, Sels e Stynen (2009), os antecedentes da empregabilidade dividem-se em três grupos:

1. O primeiro diz respeito a variáveis ao nível do mercado de trabalho (interno ou externo), por exemplo, prosperidade económica e região. Além disso, diz respeito às variáveis relacionadas com a segmentação do mercado de trabalho (por exemplo, emprego temporário versus emprego permanente, características do trabalho), as quais são igualmente críticas para a empregabilidade percebida;
2. O segundo diz respeito a variáveis ao nível do indivíduo, por exemplo, variáveis demográficas, disposições e competências, podendo ser compreendidos pela noção de capital de movimento;
3. Finalmente, o terceiro refere-se a atitudes relativas às atividades relacionadas à empregabilidade, como a concorrência/competição em geral.

A empregabilidade é vista como um recurso pessoal, com consequências positivas gerais para um indivíduo e para a sua carreira. Poderá acontecer que a empregabilidade provavelmente aumente a sensação de controlo do indivíduo sobre a sua carreira impedindo-o que fique preso ao seu posto de trabalho (De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno & Witte, 2012).

A nível organizacional, a empregabilidade pode fomentar o desempenho promovendo grandes vantagens ao capital humano, trazendo riscos para uma elevada rotatividade empresarial. De Cuyper e De Witte (2011), demonstraram que a rotatividade é apenas provável entre os trabalhadores que veem melhores oportunidades de emprego em outros lugares.

Este conceito tem particular repercussão no contexto da erosão da segurança de emprego ao longo da vida fornecida pela organização, ou seja, estimula os colaboradores a assumir o controlo sobre sua carreira além das fronteiras organizacionais (Direenzo & Greenhaus, 2011).

A perceção da empregabilidade pode afetar as necessidades psicológicas dos trabalhadores. Segundo Van den Broeck et al. (2014), a empregabilidade percebida, ou seja, a perceção do trabalhador sobre as oportunidades de emprego disponíveis é vista como o 'próximo recurso' para os trabalhadores e organizações, tendo em conta a sua competência, o relacionamento interpessoal e a autonomia dentro da empresa.

Com base na SDT, na presente investigação, argumenta-se que o apoio da organização a valores intrínsecos (por exemplo, crescimento pessoal) e extrínsecos (por exemplo, *status*) pode ter um papel crítico.

Estudos empíricos (e.g., Rego, Cunha & Souto, 2007; Antunes, 2013) mostram que os empregadores podem investir na empregabilidade dos trabalhadores sem prejudicar a organização, por forma a atingir uma força de trabalho flexível, em que o apoio dos valores intrínsecos, como a possibilidade de crescimento pessoal, é de uma importância fundamental.

Tendo por base a literatura existente, formula-se a seguinte hipótese de investigação:

H1. A perceção de empregabilidade relaciona-se positivamente com a satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores.

2.3 Insegurança do trabalho e satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores

A insegurança do trabalho é definida como a insegurança do cargo ou "ameaça de desemprego" que é definida por vários autores: Greenhalgh e Rosenblatt (1984), que definem como a perceção da impotência para manter a continuidade desejada em situação de trabalho ameaçado. Heany, Israel e House (1994) referem-se à perceção de uma potencial ameaça à continuidade do trabalho atual, e Sverke, Hellgren e Näswall (2002), à antecipação subjetivamente experimentada de um evento fundamental e involuntário relacionado à perda de emprego.

O conceito, insegurança do trabalho, situa-se entre emprego e desemprego e refere-se a pessoas no ativo que se sentem ameaçadas pelo desemprego (Dachapalli & Parumasur, 2012).

A insegurança do trabalho pode assumir uma natureza subjetiva, pois os trabalhadores podem perceber a mesma situação de maneiras diferentes devido à sua personalidade ou posição no mercado de trabalho. Crucial e transversal a todos os perfis humanos será a insegurança em relação ao futuro – haverá ou não retenção /perda do atual emprego (De Witte, 2005).

Pode-se distinguir insegurança de emprego de forma quantitativa e qualitativa. A insegurança quantitativa refere-se a conservar (ou à perda) do emprego como tal, tornando-se desempregado. A insegurança qualitativa do emprego, refere-se à insegurança quanto à preservação de características de trabalho valorizadas, como autonomia, utilização de competências, colegas ou salário (De Witte, 2005).

Em torno deste tópico, existem estudos de pesquisa desde a década de 1980 (e.g., Hartley, Jacobson, Klandermans, & van Vuuren, 1991; Klandermans & van Vuuren, 1999). A insegurança no trabalho tornou-se um fenómeno social considerável, causado por mudanças fundamentais no sistema económico na maioria dos países europeus e dos EUA, como o encerramento de fábricas, a reestruturação de empresas e o aumento de contratos temporários (De Witte, 2005).

Os antecedentes de insegurança no trabalho estão ao nível macro (país), ao nível meso (variáveis organizacionais, como redução de pessoal) e ao nível individual (como demografia e personalidade). As variáveis objetivas, como o nível de desemprego no país, a percentagem de funcionários temporários na organização e a classe social ou nível de educação do trabalhador poderão ser os antecedentes da insegurança no trabalho. Isso sugere que a insegurança sentida reflete a posição objetiva do mercado de trabalho do indivíduo (De Witte, 2005). Consequentemente, a insegurança no trabalho é um fator de *stress* e está ilustrado por um estudo de Cheng e Chan (2008), onde se conclui que a insegurança no trabalho está negativamente associada à saúde e ao bem-estar dos indivíduos.

Segundo a autora Jahoda (citada por De Witte, 2005), os empregos detêm a chave para a integração social, participação e reconhecimento, porque eles satisfazem um grande número de necessidades (ordenado e estatuto social). A ameaça de perder o emprego implica a frustração dessas necessidades e, consequentemente, as questões negativas para as atitudes e comportamentos organizacionais estão relacionadas com a quebra do contrato psicológico, ou seja, a troca entre segurança (empregador) e lealdade (empregado). Neste sentido, a insegurança no trabalho é percebida como uma violação do contrato psicológico pelo empregador, o que por sua vez prejudica as atitudes e o comportamento organizacional do empregado, bem como

a sua saúde e bem-estar. Por fim, a insegurança no trabalho também é problemática porque envolve falta de poder ou falta de controlo (De Witte, 2005).

A perceção da insegurança no trabalho pode afetar as necessidades psicológicas dos trabalhadores em contexto do laboral. Segundo Jiménez (2011) o principal fator pode ser psicossocial e refere-se às situações laborais relacionadas com a hierarquia, a realização da tarefa, a organização do trabalho e o meio ambiente, que pode prejudicar ou favorecer a atividade laboral, bem como a saúde dos trabalhadores e a qualidade de vida. Esta perceção de insegurança de trabalho, fortes exigências emocionais no trabalho e intensificação do trabalho pode afetar as necessidades psicológicas dos trabalhadores, porque fomentam o seu desenvolvimento pessoal e quando são adversas, prejudicam o bem-estar e a saúde, causando *burnout* (EU-OSHA, 2007; Gil-Monte, 2009, 2012).

Esta relação é provavelmente aquela em que as exigências sobre os colaboradores estão relacionadas às suas capacidades e recursos, à quantidade de controlo que possuem sobre o seu trabalho e também, ao apoio que recebem de pessoas importantes para si (Leka, Griffiths & Cox, 2003).

Tendo por base a literatura existente, formula-se a seguinte hipótese:

H2. A perceção de insegurança do trabalho relaciona-se negativamente com a satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores.

2.4 *Overqualification* e satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores

O termo *overqualification* aplica-se a trabalhadores cuja qualificação é superior ao que lhes é exigido, nomeadamente formação académica, as competências específicas, técnicas ou adquiridas etc., de acordo com os requisitos específicos do seu posto de trabalho (Khan & Morrow, 1991).

Nas duas últimas décadas, tem sido mais referido os efeitos psicológicos negativos relativamente ao desemprego (e.g., Flynn, 1993; Kasl, Rodriguez, & Lasch, 1998). Em comparação, sabe-se relativamente pouco sobre estes efeitos de *Overqualification* – ou seja, a realização de trabalhos, que, de alguma forma sejam inferiores ou de menor qualidade, em relação às exigências de perfil de funções requeridas pelas organizações (Feldman, 1996). Estudos revelam que (as estimativas variam quer nos Estados Unidos quer no Reino Unido) pelo menos um em cada cinco trabalhadores experiência esta situação de *Overqualification*, de

uma forma ou de outra (Athey & Hautaluoma, 1994; Feldman e Turnley, 1995; Nabi, 2003; Polivka, 1996).

As organizações recorrem-se cada vez mais a acordos coletivos de trabalho que estão fora do âmbito das competências estabelecidas a cada trabalhador, em tempo parcial ou contingente, para maximizar a flexibilidade de pessoal, reduzindo os custos (Barker, 1995; Barling & Gallagher, 1996; Beard e Edwards, 1995; Gallagher, 2002). Esta tendência, de acordo com a realidade atual, consiste nas demissões contínuas, na obrigatoriedade de forçar os trabalhadores a tomar posições que são não uniformizadas na organização e/ou não sejam das suas competências, estando continuamente pressionados pela possibilidade de desemprego (Feldman & Leana, 2000; Polivka, 1996).

A perceção de *overqualification* pode afetar as necessidades psicológicas dos trabalhadores porque provoca insatisfação, menos realização pessoal, intenção de saída e menor cooperação do colaborador na organização, resultantes das restrições que o indivíduo sente relativamente à possibilidade de desenvolvimento e uso das suas competências. Segundo estudos empíricos (Caetano & Vala, 1999; Silva, 2016), os colaboradores que se encontram nestas situações sentem-se desmotivados intrinsecamente e extrinsecamente, em resultado de uma menor satisfação das suas necessidades de relacionamento, de autonomia e competência.

Tendo por base a literatura existente, formula-se a hipótese que se segue:

H3. A perceção de *overqualification* relaciona-se negativamente com a satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores.

2.5 Moderação pela idade

Segundo Longman (2003, p. 28), a idade é “o número de anos que alguém viveu ou algo existiu (quantos anos)”, “um dos períodos específicos da vida de alguém (como a velhice, a meia idade, etc.), "o estado de ser velho" e "um período particular da história”. No entanto, muitos pesquisadores concordam que o envelhecimento não é simplesmente um efeito do tempo. Como o tempo não mede diretamente as mudanças que todos nós experimentamos (Arking, 1998), a idade ou o envelhecimento podem ser melhor retratados como um processo multidimensional que não é fácil de capturar dentro de uma única definição e refere-se a muitas mudanças psicológicas, bem como sociais ou do funcionamento ao longo do tempo (Birren & Birren, 1990; Jansen, 1993; Kanfer & Ackerman, 2004; Sterns e Miklos, 1995).

A nível organizacional, esta definição tem outro impacto. A distinção entre empregados mais jovens e mais velhos é frequentemente baseada na idade cronológica ou civil do entrevistado. O termo "trabalhador mais velho" pode se referir a trabalhadores de 40 a 75 anos, dependendo do propósito da organização, bem como das necessidades do trabalhador (Collins, 2003; Stein & Rocco, 2001). Embora o ponto de corte entre trabalhadores jovens e mais velhos não seja consensual na literatura, no presente estudo, tem-se por base os pontos de corte estabelecidos por de Lange et al. (2006), nomeadamente: trabalhadores mais velhos têm mais de 50 anos de idade; trabalhadores de meia-idade têm entre 36 e 50 anos de idade e trabalhadores jovens têm menos de 35 anos de idade.

A geração do *baby boom* (nascida em 1946-1964, com mais de 55 anos de idade) constitui uma grande e crescente percentagem da população ativa na maioria dos países ocidentais (Collins, 2003). A percentagem de trabalhadores mais velhos na Europa aumentará em 25,1% (aproximadamente 13 milhões de pessoas) nos próximos 25 anos, enquanto o número de jovens trabalhadores diminuirá em 20,1% (Comissão Europeia, 2005).

Consequentemente, as empresas terão de confiar cada vez mais no trabalho das pessoas mais velhas. Embora este grupo de trabalhadores tenha atraído considerável interesse de pesquisa durante a última década, o desenvolvimento de sua carreira e o bem-estar ainda não foram estudados extensivamente (Stroh & Greller, 1995; Warr, 2000). Ao mesmo tempo, a pré-reforma é cada vez menos aplicada em todo mundo, e atualmente existe a previsão de que provavelmente a maioria dos trabalhadores não se reformarão antes dos 65 anos de idade (de Lange et al., 2006).

Sob esta luz, é importante notar que a administração de empresas frequentemente mantém estereótipos negativos sobre os trabalhadores mais velhos (Boerlijst & van der Heijden, 1999; Offerman & Gowing, 1990; Schruijer, 2006). Por exemplo, existem atitudes negativas em relação à flexibilidade, adaptabilidade à tecnologia, motivação para a aprendizagem ou formação e bem-estar dos trabalhadores mais velhos (Warr, 2000). Além disso, os próprios trabalhadores mais velhos também relatam tratamento diferenciado negativo no ambiente de trabalho (Shore, Cleveland & Goldberg, 2003).

De acordo com Offerman e Gowing (1990), essas ideias estereotipadas podem ter impacto nos níveis atuais de desempenho e contribuir para o aumento de receios dos empregadores quanto às perspectivas futuras dos trabalhadores mais velhos. Portanto, torna-se

necessário obter mais conhecimento empírico sobre a influência da idade nos resultados dos trabalhadores.

Estudos anteriores quanto à relação entre a idade e resultados organizacionalmente relevantes (e.g., Sterns & Miklos, 1995; Warr, 2001) sugerem que a idade cronológica ou de calendário serve frequentemente como uma medida substituta para muitos processos relacionados à idade que podem influenciar os resultados do trabalho diretamente ou indiretamente (Kanfer & Ackerman, 2004).

Em sumula, para a US Census Bureau, (2011), a população mundial está a envelhecer e, atualmente um quinto tem 50 anos de idade ou mais, sendo que em 2050 serão cerca de um terço. Com o avançar do envelhecimento populacional espera-se um aumento de trabalhadores nesta faixa etária em plena atividade laboral, segundo Alley e Crimmins, (2007). Com uma passagem tardia à reforma é, imperativo analisar os fatores que influenciam as características do emprego e o bem-estar destes trabalhadores em específico.

Segundo Feyrer (2007), numa perspetiva político-social, é fundamental que estes trabalhadores permaneçam no mercado de trabalho por formar a minimizar os custos inerentes ao sistema social e económico do país. Apesar de a idade poder influenciar o bem-estar de cada trabalhador, quer nas recompensas extrínsecas quer nas recompensas intrínsecas, esta investigação ajudará a perceber se a idade terá um efeito moderador na relação entre as características do emprego e as necessidades psicológicas dos trabalhadores. Assim, embora independentemente da faixa etária se preveja a existência de uma relação significativa entre as características do emprego (i.e., empregabilidade, insegurança do trabalho e *overqualification*) e as necessidades psicológicas, espera-se que a relação entre estas variáveis possa ser mais forte ou mais fraca, dependendo da faixa etária analisada.

Desta forma, formulam-se as hipóteses seguintes:

- H4.** A idade tem um efeito moderador na relação entre a perceção das características do emprego e a satisfação das necessidades psicológicas, nomeadamente:
 - H4a.** O grupo de colaboradores mais jovens (menos de 35 anos de idade), comparativamente com os restantes grupos, é aquele que apresenta uma relação entre a perceção de empregabilidade e a satisfação das necessidades psicológicas mais forte.
 - H4b.** O grupo de colaboradores mais jovens (menos de 35 anos de idade), comparativamente com os restantes grupos, é aquele que apresenta uma relação entre a perceção de insegurança do trabalho e a satisfação das necessidades psicológicas mais forte.

H4c. O grupo de colaboradores mais jovens (menos de 35 anos de idade), comparativamente com os restantes grupos, é aquele que apresenta uma relação entre a perceção de *overqualification* e a satisfação das necessidades psicológicas mais forte.

2.6 Modelo conceptual

Conforme é possível verificar na **Figura 1.**, esta investigação incluirá a análise de três variáveis principais, i.e. uma *variável* é um “atributo que reflete ou expressa um conceito ou constructo e pode assumir diferentes valores” (Ary et al., 1989, p.2), opondo-se ao conceito de “constante” (Almeida & Freire, 1997, p.56), que do ponto de vista teórico assumem: o papel de variável, independente (VI), designada como variável manipuladora em que o investigador pode manipular, pois será o investigador a determinar o seu efeito, por forma a comparar grupos; a variável dependente (VD), define-se como a característica que aparece quando o investigador aplica, suprime ou modifica a variável independente (Almeida & Freire, 1997) e a variável moderadora (VM), que é um fator que influencia o impacto entre a VI sobre a VD e que o investigador procura medir o efeito que segundo Black (1999) será uma variável manipuladora ativa neste estudo, tal como a variável mediadora ambas têm a particularidade de interferirem na relação entre VI e VD, de acordo com a **Tabela 3.**

Tabela 3. – Caracterização das Variáveis Moderadoras e Mediadoras

Variável Moderadora	Afeta a relação (Aiken et al.)
Variável Mediadora	Explica com mais pormenor o efeito da VI e VD (Baron & Kenny, 1986).

Fonte: de Haro et al. (2013)

As variáveis podem ser classificadas segundo diversos critérios. A **Tabela 4** esclarece, segundo os autores Bisquerra (1989) e de Black (1999), uma classificação que nasceu da análise das propostas.

Tabela 4. Classificação de Variáveis

Critério de Classificação	Tipo de Variável
Teórico/Explicativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estímulo ▪ Resposta ▪ Intermediárias ou intervenientes
Metodológico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Independentes ▪ Dependentes ▪ Estranhas ▪ Controlo
Medição	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualitativas ou categorias (dicotómicas ou politónicas) ▪ Quantitativas (discretas ou contínuas)
Manipulação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ativas ▪ Atribuídas

Fonte: Coutinho (2018)

Neste sentido as características do emprego (i.e., empregabilidade, insegurança do trabalho e *overqualification*) assumem do ponto de vista teórico o papel de VI, enquanto as necessidades psicológicas assumem o papel de VD. Adicionalmente, a idade é prevista como tendo o papel de VM da relação entre as características do emprego e a satisfação das necessidades psicológicas.

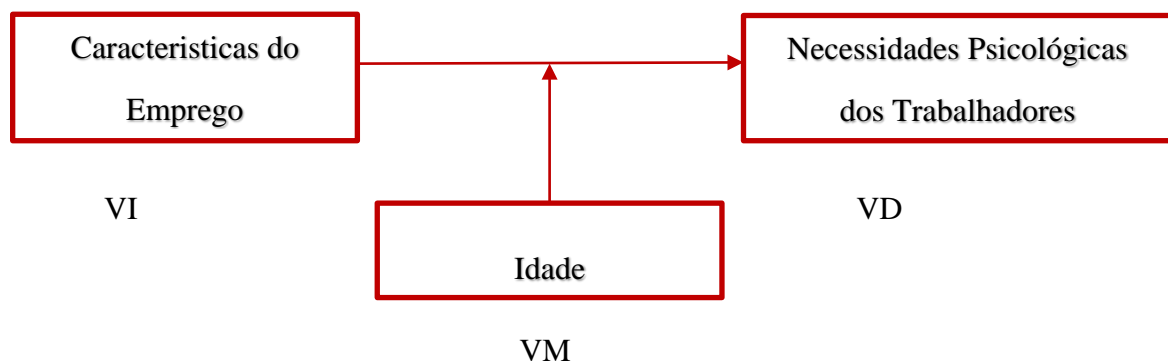


Figura 1. Esquema Conceitual da Pesquisa

Fonte: Elaboração própria

3 Metodologia

3.1 Estratégia e desenho de investigação

Segundo Coutinho (2018), questionar é específico do ser humano, devido à sua natureza cognitiva. De facto, questionar consiste num processo sistemático que desde os primórdios da história tem envolvido o homem com o objetivo de conhecer e compreender a sua envolvência. Por outras palavras, o ser humano sempre exteriorizou o gosto pela investigação que reflete e problematizam os problemas nascidos na prática. “Ser dono do universo” sempre foi uma crença e um desejo permanente do Homem, nomeadamente, em conhecer as leis que se escondem por detrás dos fenómenos e que os regulam, suscitando o debate e edificando as ideias inovadoras.

A investigação científica e a Ciência são o resultado dessa atitude contínua que o homem tem em querer dominar e conhecer o mundo (Latorre et al., 1996). É através dela que se foram encontrando soluções para os problemas que vão surgindo e ao mesmo tempo acumulando conhecimento que foi transmitido de geração em geração, até aos nossos dias. De acordo com Coutinho (2018), existem duas perguntas que muito frequentemente ocorrem ao investigador: a primeira “*Qual é o meu problema*” e a segunda é “*O que devo fazer?*”.

A Metodologia, “métodos” e mesmo a palavra “técnicas” são termos que surgem na literatura para assinalar os diversos meios que ajudam e/ou orientam o investigador na busca do seu conhecimento (Crotty, 1998; p.3).

Segundo Bisquerra (1989), os **métodos** de investigação “constituem o caminho para chegar ao conhecimento científico, (sendo) o conjunto de procedimentos que servem de instrumentos para alcançar os fins da investigação” (p.55). Em relação às **técnicas**, segundo Bisquerra (1989), são “procedimentos de atuação” reais e próprios, “meios auxiliares” do método e que se pode utilizar diversas técnicas dentro de um método. Opinião também partilhada por Latorre et al. (1996) quando afirmam que “... o método é o caminho e as técnicas o modo de percorrê-lo”.

Concludentemente, a **metodologia**, preocupa-se com as técnicas e os princípios mais generalizados e que teria como função “... velar pelos métodos, assinalar os seus limites e alcance, clarificar-se e valorizar os seus princípios, procedimentos e estratégias mais adequadas para a investigação” (Latorre et al., 1996, p.87), ou seja, “refletir sobre os meios que demonstram o seu valor na prática” (Kaplan 1998, p.24), interessando-se mais “pelo processo

da investigação do que pelos resultados” (Bisquerra. 1989. P.56). Para Crotty (1998, p.3) atribui à investigação uma função mais pragmática “de plano de ação, processo e desenho da escolha e uso dos métodos”, mas nunca negligenciam a sua função crítica e reguladora.

As investigações científicas assentam em métodos: qualitativo, quantitativo ou misto (qualitativo e quantitativo) (Coutinho 2018).

Os métodos quantitativos estudam fenómenos sobre os quais já existem modelos teóricos e/ou hipóteses desenvolvidas, utilizando uma abordagem dedutiva, operacionalizam conceitos em variáveis e indicadores, testando relações de causa/efeito ou associações entre variáveis, fazendo uso de uma maior quantidade de respostas tendo maior capacidade de generalização dos resultados encontrados (Coutinho, 2018).

Os métodos qualitativos utilizam uma abordagem indutiva e costumam estar relacionados com estudo exploratório de maior profundidade, onde o objetivo é descrever qualitativamente e não em termos de quantidade, tendo por isso uma generalização inferior à das abordagens quantitativas, por isso, que a escolha da metodologia deve depender essencialmente do problema de investigação, da questão ou tópico em análise e do tipo de resposta que se procura (Coutinho, 2018).

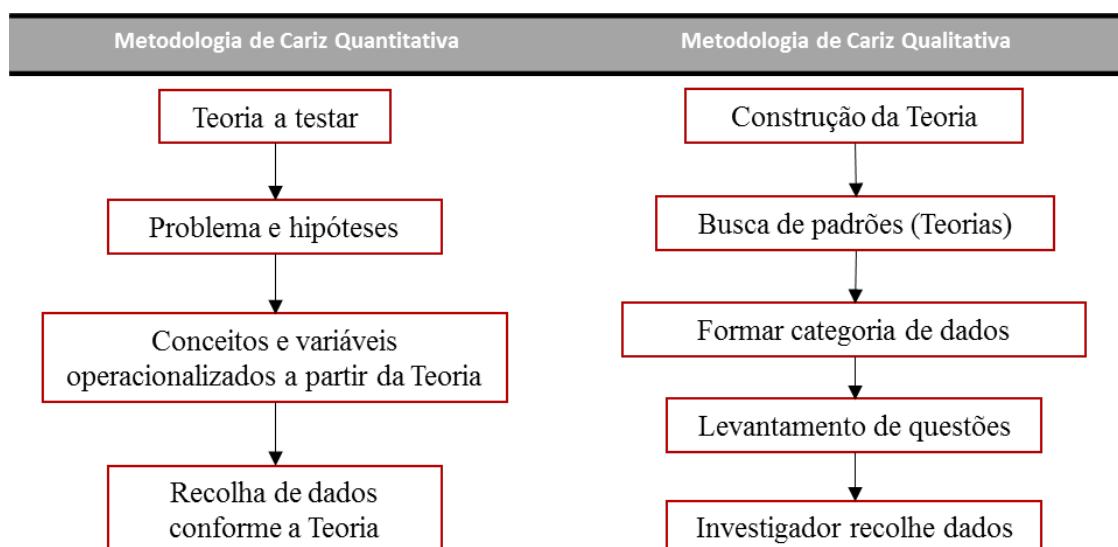


Figura 1. O Desenrolar de uma Investigação Quantitativa *versus* Qualitativa

Fonte: (adaptada de Creswell, 1994, p.88)

Este estudo baseou-se numa estratégia quantitativa e no ponto de vista concetual, a pesquisa é realizada na análise de factos e fenómenos observáveis e na medição/avaliação em variáveis comportamentais e socio afetivas passíveis de serem medidas, comparadas e relacionadas do decurso do processos e investigação empírica (Carr & Kemmis,1988).

Neste capítulo, pretende-se demonstrar os procedimentos metodológicos do tipo de pesquisa utilizado, quantitativo. Serão igualmente abordados os critérios para a construção do universo de estudo, o método de coleta de dados, a forma de tratamento desses dados e, por fim, as limitações do método escolhido.

De acordo com a metodologia que se escolhe designa-se um plano de investigação, escolhe-se as técnicas a utilizar que pode ser através de um questionário ou de uma entrevista, cujo objetivo é descobrir leis, prever acontecimentos e permitir ao investigador afastar-se ao máximo do seu objeto de estudo ou seja, um paradigma, com pressupostos referenciais do investigador em que o mesmo terá que ter uma posição o mais imparcial possível e, exclusivamente estudá-lo com o objetivo de aplicar uma determinada teoria a um problema. Segundo Kuhn, os “paradigmas são as realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência” (Kuhn, 1991, p.13), que são: *positivista ou quantitativo*, o *interpretativo ou qualitativo* e o *sociocrítico ou hermenêutico* (Bisquerra, 1989; Latorre et al. 1996; Morin, 1983).

A metodologia quantitativa caracteriza-se em realidades concretas, indicadores observáveis e quantificáveis, ou seja, transformar a investigação em números, para poder prever e controlar fenómenos – razões, causa e efeitos, enquanto a metodologia qualitativa consiste em descrever e compreender o fenómeno, por isso, que muitas vezes na investigação qualitativa, o investigador vai para o terreno sem nada, observa e interpreta a realidade de acordo com a sua experiência vivida. Em estudos qualitativos existem conjuntos de triangulações que irão validar a qualidade da investigação científica, técnicas a usar, a entrevista, fotografia, diários, etc.

O objetivo geral desta pesquisa quantitativa é classificar características, obter dados relevantes e uteis para a investigação e construir modelos estatísticos na tentativa de explicar o que é observado, comportamentos e conhecimentos representativos da população investigada (Sousa & Baptista, 2014), através de questionários, pois está associado à técnica de investigação quantitativa (Gómez, Flores, & Jiménez, 1996).

Em suma, do ponto de vista metodológico, segundo os autores (Bisquerra, 1989; Black, 1999), é um critério com uma figura experimental, cuja conjectura é classificar as variáveis em quatro tipos: *independentes, dependentes, estranhas, moderadoras e de controlo*.

Tabela 5. Vários Tipos de *Design*

Tipo Design	Características
Estudo Longitudinal	Recolha de dados de pesquisa durante um período de tempo designado, com amostras diferentes ou iguais de uma população (<i>i.e.</i> , recolha de dados para estudo de tendências, para verificar as mudanças nesse determinado período; estudo de coorte, verificar e identificar as características específicas de uma subpopulação e estudo de painel, pesquisar as mesmas pessoas ao longo de um determinado período.
Estudo Exploratório	Ocorre através de análises de regressão ou correlação, onde o investigador tenta explicar a relação entre duas ou mais variáveis, cujos dados são recolhidos num dado momento e de um grupo específico, podendo ser também de dados já existentes.
Estudo Preditivo	O investigador prevê e antecipa o resultado da sua análise com base da relação entre duas ou mais variáveis.

Fonte: Edmonds & Kennedy, 2017

Qualquer estudo seja quantitativo, qualitativo ou misto, deve passar por todas as etapas do método científico na tentativa de produzir resultados confiáveis e válidos (Edmons & Kennedy 2017; ver **Figura 2**).

Conforme a **Figura 2**, o primeiro passo, consiste na definição do problema de investigação, sendo este, no caso do presente estudo, compreender qual a relação entre a perceção dos trabalhadores sobre as características do emprego e a satisfação das suas necessidades psicológicas na empresa onde trabalham, bem como em que medida a idade influencia nesta relação; o segundo passo, o estabelecimento da fundamentação teórica consistiu em analisar a literatura existente sobre as características do emprego, as necessidades psicológicas, a sua relação e o efeito da variável idade sobre as mesmas, a qual foi desenvolvida no ponto 2 deste trabalho; o terceiro passo, consistiu em formular as quatro hipóteses de investigação com base na fundamentação teórica; o quarto passo do presente projeto seguiu um *design* transversal; no quinto passo, a recolha de dados foi feita através de um questionário, e, nos pontos que se seguem deste trabalho procedeu-se à análise da interpretação dos dados empíricos recolhidos e, por fim no passo sete, discutidos os resultados

obtidos.

O *design* transversal permite ao investigador recolher os dados num único momento. A aplicação deste *design* consistiu em reunir respostas de grupos etários de uma única instituição, podendo em alguns casos estas serem comparadas por grupos (*i.e.*, jovens, os de meia idade e os mais velhos), quanto à resposta que dão a uma variável.

Os dados recolhidos foram obtidos através de um instrumento de pesquisa estruturado. A estratégia dos resultados é baseada em amostras representativas de uma determinada população. Os dados estão em forma de números e estatísticas, organizados em tabelas, gráficos, figuras ou outras formas não textuais, permitindo retirar conclusões das mesmas (Edmonds & Kennedy, 2017). Estes autores referem que para além deste tipo de *design*, existem outros como o estudo longitudinal, exploratório e preditivo.

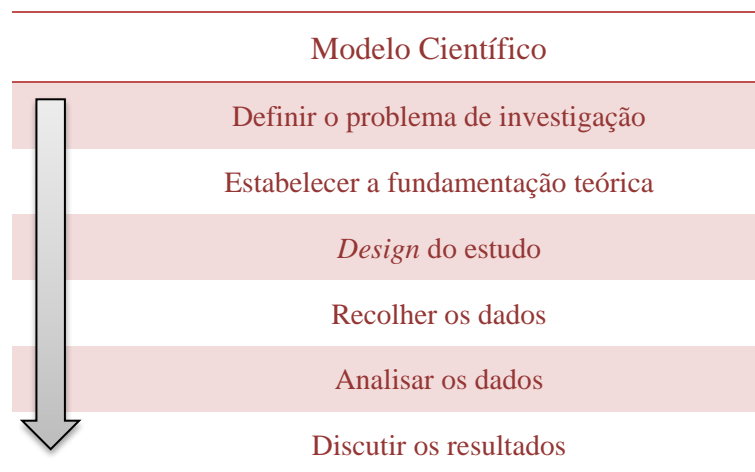


Figura 2. Modelo Científico

Fonte: Edmons & Kennedy 2017

Conforme mencionado anteriormente, a estratégia de recolha de dados consistiu na utilização de um questionário, cuja informação foi obtida inquirindo vários participantes de uma só única empresa portuguesa do setor energético em Portugal. Foi solicitado a um total de 480 pessoas empregadas numa unidade de negócio de uma empresa do sector energético que respondessem a um inquérito *online*, lançado uma única vez, por meios de ferramentas que a autora dispôs. Quanto à aplicação de questionário, na **Tabela 6**, alguns pontos fortes e fracos foram diagnosticados.

Tabela 6. Pontos Fortes e Fracos da Estratégia de Recolha de Dados Aplicado ao Estudo

Estratégia	Pontos Fortes	Pontos Fracos
Questionários	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permite obter informação de natureza muito diversa e medir variáveis como atitudes, perceções, opiniões; ▪ Baixo custo; ▪ Rapidez na obtenção dos dados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Devem ser curtos; ▪ Podem gerar não-respostas o que coloca problemas à validade interna; ▪ A taxa de retorno pode ser baixa e comprometer a validade externa do estudo.

Adaptado de: Teddlie & Tashakorri, 2009, p.239

Os critérios para avaliar este tipo de estudos do tipo *survey* ou inquérito, segundo Cardona Moltó (2002, p.189), devem pesar na avaliação da qualidade científica de uma investigação de tipo inquérito, prestando atenção ao tipo de conclusões do estudo; observar se a amostra e o instrumento estão traçados de uma forma suficientemente precisa e detalhada; verificar se é uma amostra de conveniência ou representativa da população; as representações gráficas cujos resultados obtidos devem respeitar o equilíbrio para evitar distorções que os números não representam.

3.1.1 Cronograma de conceção do trabalho

Conforme se pode ver na **Tabela 7**, o presente estudo iniciou-se no mês de setembro de 2018, com a escolha do tema e do orientador.

Após a definição do tema, que levou até ao mês de outubro, iniciou-se durante o mês de outubro o processo de pesquisa para a revisão da literatura sobre a relação entre as características do emprego e as necessidades psicológicas dos trabalhadores e a moderação pela idade, até ao mês de março de 2019.

Esta etapa foi a que mais se prolongou durante a realização da pesquisa de investigação.

Quanto à recolha de dados, esta teve início no mês de novembro e terminou em dezembro de 2019.

Nos meses de maio e junho de 2019 procedeu-se à análise de dados e elaboração da análise e discussão dos resultados e as conclusões principais do estudo.

Tabela 7. Cronograma de Conceção do Trabalho

Etapas		Meses										
		Set	Out	Nov	Dez	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	
Estudo Empírico	Revisão da Literatura											
	Recolha de Inquéritos											
Análise e discussão/recomendações												
Conclusões												

Fonte: (elaboração própria)

3.2 Contexto do estudo

O presente estudo foi realizado numa empresa com características de ‘grande empresa’ (i.e., empresa com mais de 250 colaboradores; ver, Fernández, Iglesias-Antelo, López-López, Rodríguez-Rey, & Fernandez-Jardon, 2018) e que está presente em quatro continentes (i.e., Europa, Ásia, América e África). Opera no setor da eletricidade em Portugal, cujos valores se manifestam através dos comportamentos e atitudes do seu capital humano, na confiança dos seus acionistas, *Stakeholders* etc., e com excelência na forma como atuam, sustentável, preocupada com o bem-estar e qualidade de vida das futuras gerações e com a inovação, criando valor nas diversas áreas onde atuam, onde a sua visão é ser uma empresa global de energia, líder em criação de valor, inovação e sustentabilidade.

Os princípios e políticas da empresa definem o posicionamento e atuação, de forma transparente e responsável, em todas as áreas de atividade.

Para o seu sucesso, acreditam que a ética é a condição necessária para o sustento do negócio, exercendo exercícios na sociedade para uma cidadania exemplar, onde pretendem afirmar-se como uma empresa cosmopolita e socialmente responsável, contribuindo para a melhoria da qualidade da vida das pessoas, através de iniciativas sociais, culturais e científicas.

De acordo com dados do 1º trimestre de 2019 (janeiro a março) fornecidos pela empresa, esta conta com o total de 5855 colaboradores em Portugal. Este conjunto de trabalhadores distribui-se da seguinte forma quanto à faixa etária, antiguidade na empresa, habilitações e tipo de contrato:

- Menos de 35 anos de idade 1651 colaboradores (28.2%), entre 36 e 49 anos de idade 1540 colaboradores (26.3 %) e mais de 50 anos de idade 2664 colaboradores (45.5 %);

- Menos de 2 anos de antiguidade na empresa 815 colaboradores (13.9%), entre 3 a 5 anos de antiguidade na empresa 679 colaboradores (11.6 %), entre 6 a 10 anos de antiguidade na empresa 646 colaboradores (11%) e mais de 10 anos de antiguidade na empresa 3715 colaboradores (63.5%);
- 1043 colaboradores (17.5%) possuem o 9º ano de escolaridade, 1833 colaboradores (30.7%) têm o 12º ano de escolaridade, 1817 colaboradores (30.5%) com licenciatura; 994 colaboradores (16.7%) com mestrado; 12 colaboradores (0.2%) com o doutoramento e 265 colaboradores (4.4%) com a tipificação de outros (bacharelato e sem certificado), conforme dados apurados em maio 2019;
- 5828 colaboradores (99.5%) têm contrato a tempo indeterminado.

3.3 Amostra e Procedimento

A amostra deste estudo é constituída por trabalhadores no ativo de uma empresa do setor energético, sem qualquer restrição, quer em relação ao género, quer em relação à idade, contando com o total de 350 participantes, dos quais 196 eram homens (56%) e 154 eram mulheres (44%). Quanto à idade média da amostra global recolhida ($n = 350$), verifica-se que os participantes têm em média 44 anos de idade ($SD = 12.63$). No que se refere às habilitações, verifica-se que a maioria dos participantes (70.80%) tem habilitações ao nível do ensino superior. Adicionalmente, pode ainda observar-se que a maioria dos participantes (60.30%) está há mais de 10 anos empregada na empresa, exerce funções de Técnico Superior (54.90%) e tem contrato por tempo indeterminado (i.e., permanente; 78.30%). Para uma análise das características demográficas consoante a faixa etária (i.e., jovens, meia-idade e mais velhos) ver a **Tabela 8**.

No que ao procedimento diz respeito, o questionário elaborado foi divulgado pela rede de contactos e redes sociais da empresa (*Workplace* e correio eletrónico), junto de colaboradores empregados na mesma unidade da empresa em que a autora do presente trabalho está empregada. Assim sendo, a autora não teve acesso a toda a população da empresa.¹ Não obstante, obteve uma taxa de respostas de 72.92%.

¹ Neste estudo, por limitações impostas pela empresa pelo RGPD (Regulamento Geral Proteção de Dados), apenas se divulgou o *link* que remetia para o questionário, junto de colaboradores empregados no mesmo departamento em que a autora do presente trabalho está integrada, deste modo, a população total era de aproximadamente 480 participantes.

O preenchimento do questionário levou cerca de 20 minutos, tendo sido garantida a confidencialidade das respostas e disponibilizado o contacto do orientador do projeto caso os participantes pretendessem receber informações sobre os resultados do estudo.

O questionário foi aplicado através da plataforma do Survey Monkey®, ficando disponível *online* para a obtenção das respostas. Posteriormente, as respostas foram inseridas num software estatístico para se proceder à análise dos dados.

Tabela 8. Caracterização Demográfica

AMOSTRA	TOTAL n350	Jovens [≤ 35 anos de idade] (n = 100) ^(a)	Meia Idade [36-49 anos de idade] (n = 100)	Mais Velhos [≥ 50 anos de idade] (n = 100) ^(b)
Idade (Média)	44.37 (SD=12.63)	-	-	-
Género (% Feminino)	44%	49%	41%	38%
Habilitações (%)				
Até ao 9º Ano	4%	0%	2%	8%
Até ao 12º Ano	23.7%	9%	24%	34%
Licenciatura e Bacharelato	35.4%	15%	48%	42%
Mestrado	35.4%	73%	26%	14%
Doutoramento	1.4%	3%	0%	2%
Antiguidade (%)				
Menos de 2 anos	12.9%	35%	7%	1%
Entre 2 a 5 anos	17.7%	44%	11%	5%
Entre 6 a 10 anos	9.1%	15%	15%	0%
Mais de 10 anos	60.3%	6%	67%	94%
Função (%)				
Operacional	13.1%	8%	21%	12%
Administrativo	14.3%	4%	6%	26%
Técnico Superior	54.9%	75%	57%	36%
Outra	17.7%	13%	16%	26%
Contrato (%)				
Termo Certo	15.4%	19%	8%	15%
Termo Incerto	3.4%	3%	3%	2%
Tempo Indeterminado (Permanente)	78.3%	71%	89%	83%
Outro	2.9%	7%	0%	0%

Note. * $p > .05$; ** $p < .01$.

^(a) Esta amostra foi selecionada aleatoriamente de uma amostra inicial de 105 participantes;

^(b) Esta amostra foi selecionada aleatoriamente de uma amostra inicial de 145 participantes.

3.4 Medidas/instrumentos

Para medir o constructo Característica do Emprego foram utilizadas as seguintes dimensões:

A **Empregabilidade** foi medida com base na escala do De Witte (1992), composta por 3 itens (exemplo: «*Seria muito fácil arranjar um emprego semelhante, numa outra empresa*») respondidos com base numa escala de *Likert* de 5 pontos, desde 1 ("*Discordo Fortemente*") a 5 ("*Concordo Fortemente*"). A análise fatorial confirmatória revelou uma estrutura de 1 fator, com uma variância explicada de 68.10%. O índice de consistência interna (*Alpha de Cronbach*) foi de .77. Quanto mais elevada a pontuação nesta escala mais elevada é a percepção de empregabilidade das pessoas.

A **Insegurança do Trabalho** foi medida com base na escala de Witte (2000), composta por 4 itens (exemplo: «*Em breve perderei este emprego.*») respondidos com base numa escala de *Likert* de 5 pontos, desde "*Discordo Fortemente*" a "*Concordo Fortemente*". A análise fatorial confirmatória revelou uma estrutura de 1 fator, com uma variância explicada de 65.40%. O índice de consistência interna (*Alpha de Cronbach*) foi de .88. Quanto mais elevada a pontuação nesta escala mais elevada é a percepção de insegurança no trabalho das pessoas.

A **Overqualification** foi medida com base escala de Maynard et al. (2006), composta por 9 itens (exemplo: «*A formação que tenho não está totalmente a ser utilizada neste trabalho.*») respondidos com base numa escala de *Likert* de 7 pontos, desde 1 ("*Discordo Totalmente*") a 7 ("*Concordo Totalmente*"). A análise fatorial confirmatória revelou uma estrutura de 1 fator, com uma variância explicada de 73.70%. O índice de consistência interna (*Alpha de Cronbach*) foi de .88. Quanto mais elevada a pontuação nesta escala mais elevada é a percepção de *overqualification* dos participantes.

Para o constructo **Necessidades Psicológicas**, foi utilizada a escala de Sanchez-Oliva et al. (2017), composta por um total de 12 itens, nomeadamente: 4 itens para avaliar a necessidade de relacionamento (exemplo: «*Quando estou com as pessoas com quem trabalho sinto-me compreendido(a).*»), 4 itens para avaliar a necessidade de competência (exemplo: «*Sinto que tenho capacidade para desempenhar bem o meu trabalho*») e 4 itens para avaliar a necessidade de autonomia (exemplo: «*O meu trabalho permite-me tomar decisões.*»). A resposta dos participantes a cada um destes itens foi dada com base numa escala de *Likert* de 6 pontos, desde 1 = *Discordo Totalmente* a 6 = *Concordo Totalmente*. A análise fatorial confirmatória revelou uma estrutura de 1 fator, com uma variância explicada de 63.90%. O índice de consistência

interna (*Alpha de Cronbach*) foi de .91. Quanto mais elevada a pontuação nesta escala mais percepção de satisfação das suas necessidades psicológicas os participantes apresentam.

De modo a eliminar potenciais explicações alternativas para os resultados, considerou-se a idade (em anos), o género (0 = “*Masculino*”; 1 = “*Feminino*”), o grau de habilitações (desde 1 = “*até ao 9º ano* a 7 = “*Doutoramento*”) e antiguidade na empresa (desde 1 = “*menos de 1 ano*” a 5 = “*mais de 10 anos*”), como variáveis de controlo.

A opção de controlar estas variáveis deveu-se ao facto de se ter verificado, em estudos anteriores (e.g., Raineri & Paillé, 2016) que a idade, o género, a antiguidade e o grau de habilitações na empresa poderiam ter influência nas variáveis em análise.

3.5 Análise estatística

De forma a analisar os dados obtidos, inicialmente recorreu-se ao *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para realizar análises descritivas da caracterização da amostra, bem como o cálculo das médias, desvios-padrão, correlações e consistências internas das variáveis em estudo. Posteriormente realizou-se as análises no AMOS.

Nas análises efetuadas com recurso ao programa estatístico AMOS, para avaliar a qualidade do ajustamento de cada modelo aos dados analisou-se o valor de χ^2 . Como o valor de χ^2 é suscetível ao tamanho da amostra, foram ainda considerados outros índices, nomeadamente: o *Bentler Comparative Fit Index* (CFI), o *Incremental Fit Index* (IFI) e o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Para IFI e CFI valores iguais ou superiores a .90 representam um bom ajuste do modelo (Hu & Bentler, 1999). Valores RMSEA abaixo ou iguais a .08 indicam que o ajuste do modelo é razoavelmente bom (Byrne, 2010).

Mediante o programa estatístico AMOS, começou por efetuar-se a análise fatorial confirmatória (AFC) para cada variável em estudo. Posteriormente, procedeu-se à análise fatorial confirmatória do modelo de medida com quatro fatores latentes (*i.e.*, empregabilidade, insegurança do trabalho, *overqualification* e necessidades psicológicas). Esta primeira análise tinha como objetivo perceber qual era a validade discriminante de cada uma das variáveis latentes analisadas em relação às outras variáveis. Em seguida, confrontou-se o modelo de medida previsto no presente estudo, com quatro fatores latentes, com um modelo alternativo de um fator latente.

Após verificar através de AFC que o modelo de medida com quatro fatores latentes proposto nesta investigação era o mais ajustado aos dados, recorrendo ao AMOS, prosseguiu-se com as análises de equações estruturais – em particular as análises multigrupo – para testar as hipóteses formuladas nesta investigação.

De forma a eliminar potenciais explicações alternativas, devido a diferenças no tamanho da amostra de cada grupo, eliminou-se aleatoriamente 5 participantes do grupo de indivíduos com menos de 35 anos (i.e., jovens) e 45 participantes do grupo de indivíduos com mais de 50 anos (i.e., mais velhos). Desta forma, as comparações entre os vários grupos foram realizadas com amostras equilibradas quanto ao tamanho da amostra, com 100 participantes em cada grupo no total.

Prosseguindo com as análises estatísticas, em primeiro lugar, analisou-se o ajustamento do modelo teórico em separado para cada faixa etária (i.e., jovens, meia-idade e mais velhos). Este é um passo preliminar às análises multigrupo recomendado por Byrne (2010). Após constatar que o modelo teórico proposto nesta investigação era o mais ajustado aos dados para os três grupos deu-se início à análise multigrupo com a construção de um modelo *Baseline* e de um modelo *Full Constrained*, onde todos os parâmetros do modelo teórico foram restringidos. Esta confrontação teve como intuito perceber se existiam diferenças significativas entre os três grupos estudados. Após confrontar o modelo *baseline* com o modelo *full constrained*, para perceber se existiam diferenças significativas entre os grupos, foi verificar-se, em específico, se as diferenças se encontravam ao nível das relações entre as variáveis em estudo. Com este objetivo, utilizando novamente o AMOS, fomos verificar os valores de Z.

4 Resultados

4.1 Análise descritiva: valores médios e correlações

Conforme é possível observar na Tabela 6, em relação aos valores médios obtidos, verifica-se que a perceção da empregabilidade é significativamente mais reduzida na faixa etária dos colaboradores mais velhos, em comparação com os dois restantes grupos [Jovens: $M = 3.16$, $SD = .72$; Meia-Idade: $M = 2.90$, $SD = .76$; mais velhos: $M = 2.41$, $SD = .86$; considerando uma escala de *Likert* de 5 pontos; $F(2, 349) = 29.16$, $p < .01$].

Quanto à percepção de insegurança do trabalho, são os mais novos que têm uma percepção mais elevada, diferindo significativamente das restantes faixas etárias [Jovens: $M = 2.00$, $SD = .95$; Meia Idade: $M = 1.75$, $SD = .71$; mais velhos: $M = 1.62$, $SD = .58$, considerando uma escala de *Likert* de 5 pontos; $F(2, 349) = 8.16$, $p < .01$].

Em relação à percepção de *overqualification*, são os mais velhos a reportar valores mais reduzidos, comparativamente com as restantes faixas etárias em análise [Jovens: $M = 3.61$, $SD = 1.13$; Meia Idade $M = 3.48$, $SD = 1.17$ e os mais velhos $M = 3.08$, $SD = 1.10$, considerando uma escala de *Likert* de 7 pontos; $F(2, 349) = 7.83$, $p < .01$] e quanto à satisfação das necessidades psicológicas são igualmente os mais velhos aqueles que reportam uma maior satisfação das suas necessidades psicológicas são os que estão mais satisfeitos [Jovens: $M = 5.46$, $SD = .83$; Meia Idade: $M = 5.54$, $SD = .76$; mais velhos: $M = 5.62$, $SD = .73$, considerando uma escala de *Likert* de 6 pontos; $F(2, 349) = 7.44$, $p < .01$]).

Com base na matriz de correlações (ver tabela 6) verifica-se a existência de relações significativas entre as variáveis em estudo. Concretamente, a percepção da empregabilidade relaciona-se positiva e significativamente com a insegurança ($r = .12$, $p < .05$) do trabalho e com a *overqualification* ($r = .19$, $p < .01$). Quanto à insegurança do trabalho, verificou-se a existência de uma relação positiva e significativa com a *overqualification* ($r = .22$, $p < .01$) e uma relação negativa e significativa com a satisfação das necessidades psicológicas ($r = -.30$, $p < .01$). Por fim, a *overqualification* está igualmente negativa e significativamente relacionada com a satisfação das necessidades psicológicas ($r = -.38$, $p < .01$).

Quanto às variáveis de controlo consideradas nesta investigação, somente, as habilitações e a antiguidade na empresa foram encontradas como tendo uma relação significativa com as variáveis em estudo, nomeadamente, as habilitações tem uma relação positiva e significativa com a percepção da empregabilidade ($r = .39$, $p < .01$) e a *overqualification* ($r = .22$, $p < .01$), enquanto a antiguidade na empresa tem uma relação negativa e significativa com a percepção de empregabilidade ($r = -.23$, $p < .01$), a insegurança do trabalho ($r = -.33$, $p < .01$). e a *overqualification* ($r = -.15$, $p < .01$), bem como, uma relação positiva e significativa com a satisfação das necessidades psicológicas ($r = .17$, $p < .01$).

Tabela 9. Análise de Correlações

	Media	SD	r Amostra						
			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Sexo	.44	.50							
2. Idade	44.37	12.63	-.06						
3. Habilitações	4.55	1.65	.01	-.41**					
4. Antiguidade	4.10	1.28	-.08	-.74**	-.34**				
5. Empregabilidade	2.78	.85	-.09	-.37**	.39**	-.23**			
6. Insegurança	1.77	.76	.05	-.23**	.07	-.33**	.12*		
7. <i>Overqualification</i>	3.35	1.15	-.09	-.22**	.22**	-.15**	.19**	.22**	
8. Necessidades Psicológicas dos Trabalhadores	5.62	.73	-.06	.22**	.02	.17**	-.09	-.30**	-.38**

Nota: **: $p < .01$, *: $p < .05$; sexo (0 = Masculino; 1 = Feminino); idade (em anos); habilitações (1 = até ao 9º ano; a 7 = doutoramento); antiguidade (1 = menos de um ano; 5 = mais de 10 anos).

4.2 Análise fatorial confirmatória (AFC)

O modelo teórico com quatro fatores latentes (i.e., percepção da empregabilidade, insegurança do trabalho, *overqualification* e necessidades psicológicas) obteve um ajustamento adequado aos dados [$\chi^2 (137) = 310.08$ $p > .01$, $IFI = .93$; $CFI = .93$; $RMSEA = .07$], conforme é possível observar na **Tabela 10**.

Tabela 10. Análise Fatorial Confirmatória

Modelos	χ^2	D χ^2	CFI	IFI	RMSEA
Modelo Teórico (4 fatores latentes)	$\chi^2 (137) = 310.08^{**}$	-	.93	.93	.07
Modelo Alternativo à AFC (apenas 1 único fator, variável latente, explicada por todos os itens)	$\chi^2 (143) = 1452.97^{**}$	Comparação com o Modelo Teórico $\Delta \chi^2 (6) = 1142.89^{**}$.50	.50	.18

Nota: ** $p < .01$

4.3 Teste de hipóteses

Primeiramente, tal como recomendado por Byrne (2010), fez-se uma análise preliminar para testar as relações entre as variáveis para os três grupos em análise: os jovens, os de meia-idade e os mais velhos. Verificou-se que o modelo teórico teve um bom ajustamento aos dados nas três amostras, conforme é possível observar pela **Tabela 9**. Assim, verificámos estar satisfeita a condição para prosseguir para a análise multigrupo.

Tabela 11. Modelos de Equações Estruturais para cada Grupo – Preliminares

Modelos	χ^2	$\Delta\chi^2$	CFI	IFI	RMSEA
Jovens (<i>n</i> =100)	$\chi^2(137)=215.12^{**}$	-	.92	.92	.08
Meia Idade (<i>n</i> =100)	$\chi^2(137)=208.48^{**}$	-	.93	.93	.07
Mais Velhos (<i>n</i> =100)	$\chi^2(137)=186.10^{**}$	-	.93	.92	.04

Nota: ** $p < .01$

O primeiro passo da análise multigrupo consistiu na estimativa do modelo de *Baseline* (ver Tabela 9) em que as três amostras foram analisadas simultaneamente e os caminhos estruturais foram estimados livremente para cada grupo (ou seja, os caminhos estruturais não eram restritos). O ajuste desse modelo foi depois comparado a um modelo alternativo (*Full Constrained Model*), no qual se restringiu todos os parâmetros a serem iguais nos três grupos em análise. Conforme é possível verificar na Tabela 9, o modelo *Baseline* teve um bom ajustamento aos dados e difere significativamente do modelo *Full Constrained* [$\Delta\chi^2(106) = 248.93, p < .01$]. Isto significa que existem diferenças significativas entre os três grupos. Assim, o modelo *Baseline* foi considerado o modelo final e é aquele onde se foi verificar se as hipóteses foram ou não suportadas.

Tabela 12. Modelos de Equações Estruturais das Análises Multigrupo ($n=300$)

Modelos	χ^2	$\Delta\chi^2$	CFI	IFI	RMSEA
Modelo <i>Baseline</i>	$\chi^2(411)=609.69^{**}$	-	.93	.92	.04
Modelo <i>Full</i>		Comparação com Modelo			
<i>Constrained</i>	$\chi^2(512)=858.62^{**}$	<i>Baseline:</i> $\Delta\chi^2(106) = 248.93^{**}$.87	.87	.05

Nota: ** $p < .01$

Com base nos resultados obtidos e apresentados na **Figura 5**, verifica-se que existe somente, uma relação positiva e significativa entre a perceção de empregabilidade e as necessidades psicológicas para o grupo de colaboradores na faixa etária da meia idade e mais velhos ($\beta = .26, p < .01$; $\beta = .25, p < .05$; respetivamente). Desta forma, a hipótese 1 foi somente parcialmente suportada.

Adicionalmente, no que se refere à relação entre a perceção de insegurança do trabalho e as necessidades psicológicas, mais uma vez, apenas, se verificou a existência de uma relação negativa e significativa entre estas variáveis para o grupo de colaboradores na faixa etária da meia idade e mais velhos ($\beta = -.32, p < .01$; $\beta = -.60, p < .01$; respetivamente). Assim sendo, a hipótese 2 foi apenas suportada parcialmente.

Quanto à relação entre a *overqualification* e a necessidades psicológicas, somente se observou a existência de uma relação negativa e significativa para o grupo de colaboradores mais jovens e grupo de colaboradores na faixa etária da meia idade ($\beta = -.46, p < .01$; $\beta = -.48, p < .01$; respetivamente). Como tal, a hipótese 3 foi parcialmente suportada.

Por fim, quanto à última hipótese (H4) verificou-se que a idade modera a relação entre a empregabilidade e a satisfação das necessidades psicológicas, nomeadamente, enquanto para a faixa etária dos mais jovens, esta relação não foi significativa, para os restantes dois grupos, esta relação foi significativa. Desta forma, a hipótese H4a não foi suportada, verificando-se o padrão oposto ao esperado, i.e., são os colaboradores de meia-idade e mais velhos, aqueles que apresentaram uma relação mais forte, entre a empregabilidade e satisfação das necessidades psicológicas.

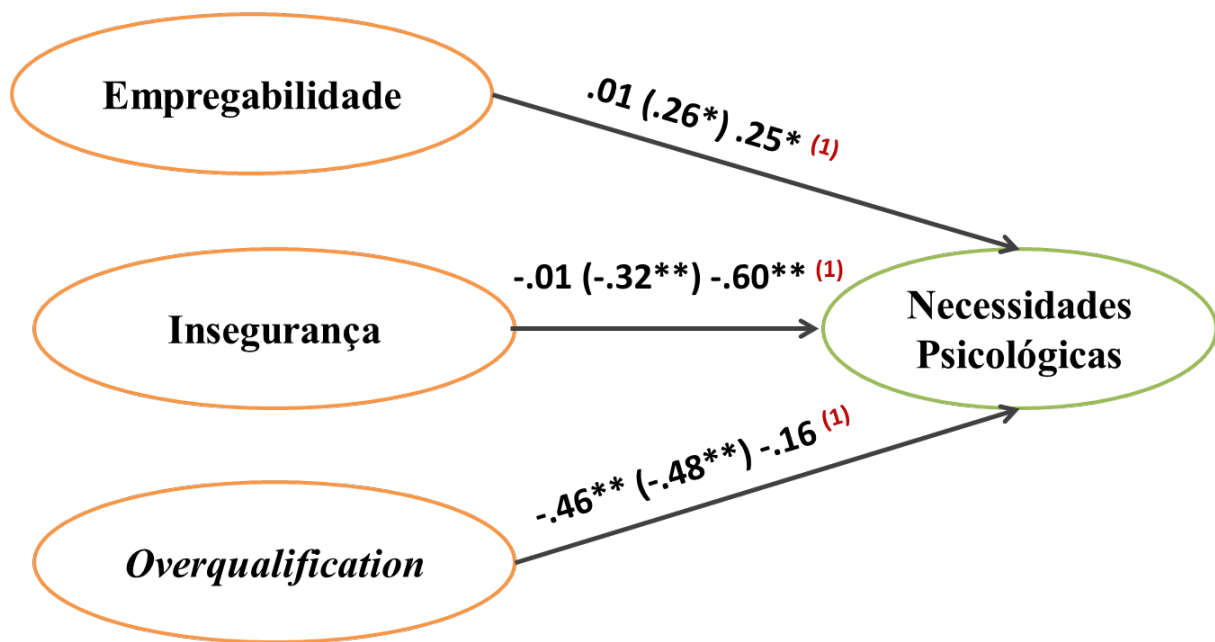
Mais uma vez, ao contrário do esperado, foram mais uma vez os colaboradores de meia-idade e mais velhos, aqueles que apresentaram uma relação mais forte, entre a perceção de

insegurança do trabalho e satisfação das necessidades psicológicas, como tal, a hipótese H4b não foi suportada.

Já quanto ao papel moderador da idade na relação entre a *overqualification* e as necessidades psicológicas, os resultados suportam parcialmente a hipótese H4c. Mais precisamente, tal como esperado, a faixa etária dos colaboradores mais jovens difere significativamente do grupo de colaboradores mais velhos por apresentar uma relação negativa mais forte que estes ($Z = 2.62, p < .01$). No entanto, importa referir que os colaboradores de meia-idade não diferiram significativamente dos colaboradores mais jovens ($Z = 0.41, n.s.$), apenas, diferindo significativamente do grupo e colaboradores mais velhos ($Z = 2.59, p < .01$).

Jovens, Meia Idade e Mais Velhos – $n = 300$

[menos de 35 anos]; [de 36 a 49 anos]; [Mais de 50 anos]



(i) Leitura de valores: os que estão em 1º lugar são dos jovens, em 2º lugar da meia idade e por último dos mais velhos

Figura 3. Modelo Final com Coeficientes Estandardizados para a Amostra de Jovens; Meia-idade e Mais Velhos ($n = 300$)

Fonte: Elaboração própria

5 Discussão

Numa sociedade em constante mudança, ainda continua a haver valores imutáveis “fazer pessoas, mais do que equipamentos”, em que o ‘homem’ é visto como um ser emocional e não meramente económico e racional (Camara, Guerra, & Rodrigues, 2016). Cabe aos responsáveis dos RH das organizações preocupar-se com o bem-estar dos seus profissionais, gerar valor acrescentado através das pessoas, pois é nas pessoas que reside o elemento de diferenciação nas organizações e a verdadeira base da vantagem competitiva (Chatzkel, 2004), independentemente da sua faixa etária, tendo em conta ‘empregados capazes’. Segundo Andrew Carnegie (1835-1919), “levem as instalações, as máquinas, as fábricas, mas deixem as pessoas”. *Ou seja, ‘cultivar’ pessoas é uma responsabilidade profunda da empresa.*²

Assim, este estudo teve como principal objetivo compreender a perceção que os trabalhadores têm sobre as características do seu emprego, nomeadamente a insegurança do trabalho, a perceção de empregabilidade e o ajustamento das competências dos trabalhadores às inerências do seu atual emprego, i.e., *overqualification*. Além disso, pretendeu-se verificar a pertinência das características do emprego para explicar a satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores e perceber se a relação entre as variáveis deste estudo difere consoante a faixa etária, i.e., se a idade será uma VM na relação entre as variáveis VI e a VD (Aiken & West, 1991; Baron & Kenny, 1986).

O que se pretendia com este estudo era analisar a relação entre as características do emprego (empregabilidade; insegurança e *overqualification*) e as necessidades psicológicas dos trabalhadores (competências, relacionamento e autonomia) e analisar estas relações tendo em conta a idade.

Tal como Van den Broeck et al. (2014) salientaram, a perceção de empregabilidade é uma variável muito importante no presente momento e dada a esta relevância é natural que possa ter um contributo significativo para a satisfação das necessidades psicológicas dos indivíduos. Efetivamente, no presente estudo verificou-se a existência de uma relação positiva e significativa entre a perceção da empregabilidade e a satisfação das necessidades psicológicas, tanto para o grupo de meia-idade como para o grupo de colaboradores mais velhos. No entanto, ao contrário do esperado, esta relação não se verificou ser significativa para o grupo de colaboradores mais jovens. Pode-se avançar uma explicação alternativa para este resultado. Em consonância com o observado pelas características da amostra do presente estudo, os

² Citado por Rego et al. (2015)

trabalhadores mais jovens têm significativamente habilitações académicas mais elevadas do que os restantes grupos, o que converge com o tipo de função desempenhada, pois este grupo é também aquele que reúne um maior número de indivíduos com a função de técnico superior. Desta forma, provavelmente, o grupo dos mais jovens é aquele que poderá possuir um maior ajustamento pessoa-função e, assim sendo, para este grupo poderá ser menos relevante a perceção de empregabilidade para a satisfação das suas necessidades psicológicas, pois, se atualmente já possuem uma função adequada às suas capacidades provavelmente conseguirão o mesmo numa outra empresa. De forma a verificar se esta explicação alternativa é plausível, no futuro seria importante replicar este mesmo estudo com amostras de outras empresas a operar em outros setores do mercado.

Quanto á relação entre a perceção da insegurança no trabalho e a satisfação das necessidades psicológicas dos indivíduos, observou-se curiosamente um padrão de resultados semelhantes ao verificado para a relação entre a perceção da empregabilidade e a satisfação das necessidades psicológicas. Mais concretamente, verificou-se que, enquanto, para o grupo de colaboradores de meia-idade e dos mais velhos existe uma relação negativa e significativa entre a perceção de insegurança e as necessidades psicológicas, para o grupo de colaboradores mais jovens esta relação não se verificou. Em concordância com o referido por outros autores o emprego detém a chave para a integração social e reconhecimento das pessoas (De Witte 2005). Como tal, a perceção de ameaça da perda do emprego, i.e., perceção da insegurança do trabalho, é natural que tenha impacto na satisfação das necessidades psicológicas dos indivíduos e, na verdade essa relação verificou-se ser significativa para o grupo de colaboradores de meia-idade e dos mais velhos. Para o grupo de colaboradores mais jovens esta relação poderá não se ter verificado pois na fase da carreira em que se encontram, i.e., fase de exploração, ainda é expectável existir esta perceção de insegurança do trabalho, pois, os indivíduos ainda se encontram a explorar as suas capacidades e necessidades profissionais (Catarino, 2018). Por este motivo, na medida em que é um fator equacionado poderá não ter um efeito significativo na satisfação das necessidades psicológicas destes indivíduos. Já para os colaboradores mais velhos que se encontram na fase da carreira de consolidação ou de manutenção (Catarino, 2018) perceber insegurança do seu trabalho não será algo espectável para estes indivíduos. Como tal, quando estes colaboradores percebem insegurança do trabalho essa perceção pode ter um impacto significativo na satisfação das necessidades psicológicas dos indivíduos. De forma a verificar se estes resultados são consistentes independentemente das características dos participantes é importante no futuro replicar este estudo.

No que diz respeito à relação entre *overqualification* e às necessidades psicológicas verificou-se a existência de uma relação negativa e significativa para o grupo de colaboradores mais jovens e grupo de colaboradores de meia-idade, enquanto para o grupo de colaboradores mais velhos esta relação não se verificou. Importa recordar que a percepção de *overqualification* refere-se à percepção que o indivíduo tem da inexistência de um ajustamento entre os conhecimentos e as capacidades que acredita possuir e a função que desempenha, i.e., desajustamento pessoa-função (Khan & Morrow, 1991). Mais uma vez, considerando a fase da carreira em que cada um destes grupos de indivíduos se encontra pode-se considerar que provavelmente para os colaboradores mais velhos, por já estarem numa fase de manutenção, esta percepção de *overqualification* quando existente poderá não ter uma relação significativa com a satisfação das necessidades psicológicas, uma vez que, poderão começar a preparar-se para uma nova fase de vida, nomeadamente, a idade da reforma, onde as questões de âmbito laboral deixam de ter tanta relevância. Por outro, lado este resultado também pode ser devido ao facto de, no caso de perceberem *overqualification*, os colaboradores mais velhos poderão sentir não ter alternativa a esta situação de *overqualification* e como tal, encontraram outras formas de satisfazer as suas necessidades psicológicas em contexto laboral. Por exemplo, um colaborador mais velho apesar de perceber uma situação de *overqualification* pode envolver-se ativamente e voluntariamente no acolhimento de novos colaboradores que entrem na organização e conseguir satisfazer a sua necessidade de competência e relacionamento. No futuro seria importante analisar a relação entre *overqualification* e outras variáveis importantes para explicar o comportamento humano, nomeadamente, as motivações dos colaboradores.

Quanto ao papel moderador da idade na relação entre as características do trabalho e as necessidades psicológicas verificou-se um efeito de moderação. No entanto, esta moderação nem sempre ocorreu no sentido inicialmente previsto. Não obstante, importa destacar que a idade foi identificada como assumindo um papel de relevo na relação entre as características do emprego e as necessidades psicológicas dos trabalhadores. Desta forma estudos futuros devem continuar a analisar o efeito moderador da idade de forma a contribuir para o desenvolvimento de práticas e políticas de gestão de recursos humanos adequadas em função da faixa etária.

6 Conclusões

Com base nos resultados desta investigação podem-se retirar várias conclusões principais. Em primeiro lugar, conclui-se sobre a importância das características do emprego para explicar a satisfação das necessidades psicológicas dos trabalhadores. Em segundo lugar, conclui-se que a importância destas características do emprego na explicação das necessidades psicológicas varia consoante a faixa etária dos trabalhadores. Mais precisamente, se para o grupo de colaboradores mais jovens apenas a *overqualification* tem uma relação significativa com a satisfação das necessidades psicológicas, para os colaboradores de meia-idade todas as três características do emprego são relevantes para explicar a satisfação destas necessidades, enquanto, para os colaboradores mais velhos, somente, a perceção de empregabilidade e a perceção da insegurança tem uma relação significativa com esta variável. Por fim, conclui-se que é necessário fazer uma gestão de recursos humanos que tenha em consideração a faixa etária em que se encontram os indivíduos.

Apesar dos vários contributos desta investigação para a literatura e das implicações práticas que podem ser retiradas com este estudo, existem algumas limitações que se poderão tentar contornar em estudos futuros. Nos tópicos que se seguem estes aspetos serão referidos.

6.1 Limitações da Investigação

Uma das limitações existente nesta investigação trata-se do seu *design* por ser um estudo transversal: Desta forma, não se pode inferir sobre a causalidade da relação entre as variáveis, i.e., não poderemos testar que variáveis assumem o papel de preditores e que variáveis assumem o papel de resultados.

Adicionalmente, como estes dados foram recolhidos numa única empresa, com uma realidade muito específica, os resultados deste estudo podem não ser generalizáveis a outras empresas, particularmente empresas que operem noutros setores e que não estejam assentes numa cultura portuguesa.

Por outro lado, os dados foram recolhidos através de um questionário de autorrelato. Como tal, não foram utilizados indicadores objetivos para avaliar as variáveis em estudo. No entanto, considerou-se que os próprios colaboradores seriam aqueles que melhor conheceriam o seu contexto de trabalho e a forma como sentem que isso afeta as suas necessidades psicológicas.

6.2 Implicações teóricas, metodológicas e práticas: contributos

Tal como já referenciado, o presente estudo contém implicações teóricas, metodológicas e práticas, contributos, que devem ser reconhecidos e mencionados.

As características do emprego têm um peso diferente para a satisfação das necessidades psicológicas consoante a faixa etária. Desta forma, importa à Gestão de Recursos Humanos (GRH) pensar em políticas e práticas de GRH que vão ao encontro das necessidades psicológicas consoante a faixa etária. A título de exemplo, seria relevante efetuar uma análise de função para determinadas áreas funcionais da empresa de forma a identificar os desajustamentos entre pessoa-função, pois a *overqualification* revelou ter uma relação significativa com as necessidades psicológicas para o grupo de colaboradores mais jovens e de meia-idade.

Paralelamente, em relação à população mais velha, uma vez que a perceção de insegurança revelou ter uma relação significativa com a satisfação das suas necessidades psicológicas, seria importante para a empresa desenvolver uma ação mais direcional, de forma, a que estas pessoas percebam que esta perceção de insegurança no trabalho não tem qualquer fundamento. Adicionalmente, a empresa poderia desenvolver iniciativas como a criação do papel de *buddy* de forma a contribuir para aumentar o sentimento de valorização por parte destes colaboradores mais velhos. Assim, ao sentirem que são realmente “necessários” na empresa, poderão sentir que não está em causa a perda do seu trabalho.

Quanto à empregabilidade e a sua relação com a satisfação das necessidades psicológicas, seria importante permitir aos colaboradores da empresa, independentemente da sua faixa etária, a rotatividade de tarefas, de modo a permitir aos colaboradores desenvolver novas competências. Adicionalmente, a realização de novas tarefas poderia também favorecer o estabelecimento de novas redes de contactos com outros colaboradores dentro da empresa, já que a realização de tarefas diferentes poderia implicar a inclusão numa outra equipa de trabalho.

7 Referências Bibliográficas

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Alley, D., & Crimmins, E. (2007). The demography of aging and work. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Applied psychology series. Aging and work in the 21st century* (pp. 7-23). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Almeida, S. L & Freire, T. (1997). *Metodologia da investigação em psicologia da educação*. Coimbra: Apport.
- Antunes, A. (2013). *A liderança nas organizações positivas: estudos de caso em Portugal*. Viseu: Edições Esgotadas.
- Arking, R. (1998). *Biology of Aging. Observations and Principles* (2nd ed.). Sunderland, Massachusetts, USA: Sinauer Associates, Inc.
- Athey, T. R., & Hautaluoma, J. E. (1994). Effects of applicant overeducation, job status, and job gender stereotype on employment decisions. *The Journal of Social Psychology*, 134, 439–452.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Barker, K. (1995). Contingent work: Research issues and the lens of moral exclusion. In L. Tetrick, & J. Barling (Eds.), *Changing employment relations: Behavioral and social perspectives* (pp. 31–61). Washington, DC: American Psychological Association.
- Barling, J., & Gallagher, D. G. (1996). Part-time employment. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 11, pp. 244–277). London, England: John Wiley & Sons.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.

- Baruch, Y. (2001). Employability: a substitute for loyalty? *Human Resource Development International*, 4(4), 543-566.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Beard, K. M., & Edwards, J. R. (1995). Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. In C. L. Cooper, & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 2, pp. 109–126). London, England: John Wiley & Sons.
- Birren, J. E., & Birren, B.A. (1990). The concepts, models and history of psychology of aging. In J.E. Birren & K.W. Schaie (Ed.), *Handbook of the psychology of aging* (pp.3-18). San Diego: Academic Press.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de Investigacion Educativa: Guia Practica*. Barcelona: Ediciones CEAC.
- Black, T. R. (1999). *Doing quantitative research in the social sciences: an integrated approach to research design, measurement and statistics*. London: Sage Publications.
- Boerlijst, J.G., & Heijden, van der, B.I.J.M (1999). The older employee in the organisation: a managerial and a developmental problem. In R. H. Rosenfeld & D.C. Wilson (Eds), *Managing organisations: text, readings and cases* (pp. 392-403). New York: McGraw-Hill.
- Braybrooke, D. (1987). *Meeting needs*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. New York, NY: Routledge.
- Caetano, A. & Vala, J. (1999). Efeitos da justiça organizacional percebida sobre a satisfação no trabalho e as opções comportamentais. *Psicologia*, 13 (1-2), 75-84.
- Camara, P. B., Guerra, P. B. & Rodrigues, J. V. (2016). *Humanator XXI : recursos humanos e sucesso empresarial* (7.ª Ed.). Alfragide: D. Quixote.

- Carr, W. & Kemmis, S. (1988). *Teoría Crítica de la Enseñanza - La Investigación/Acción en la formación del profesorado*. Barcelona: Marneiz Roca S.A.
- Catarino, R. D. G. (2018). *A motivação nas diferentes fases de carreira* (Master's thesis, ISPA-Instituto Universitário, Lisboa). Retrieved from <http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/6712/1/22643.pdf>
- Chambel, M. J. (2011). Motivos dos trabalhadores temporários e o seu bem-estar no trabalho. In M. J. Chambel (Ed.), *Novos desafios para a gestão de recursos humanos: O caso dos trabalhadores temporários* (Cap. 2). Lisboa: RH Editora.
- Chatzkel, J. (2004). Moving through the crossroads. *Journal of Intellectual Capital*, 5(2), 337-339.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Collins, G. A. (2003). Rethinking retirement in the context of an aging workforce. *Journal of Career Development*, 30, 145-157.
- Comissão Europeia (2005). *Communication from the Commission. Green paper "Confronting demographic change: a new solidarity between the generations"*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias.
- Conceição, C. V. (2015). *Necessidades psicológicas*. Retrieved from <http://www.old.knoow.net/ciencsocioishuman/psicologia/necessidades-psicologicas.htm> (accessed 4 February 2019).
- Coutinho, C. P. (2018). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas - Teoria e Prática* (2.^a Ed.). Coimbra, Portugal: Edições Almedina, S.A.
- Creswell, J. (1994). *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Crotty, M. (1998). *The foundations of social research: meaning and perspective in the research process*. London: Sage Publications.

- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A. & Gomes, J. F. S. (2012). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano* (2.^a Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Dachapalli, L. A. P., & Parumasur, S. B. (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(1), 16-30.
- de Charms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2011). The management paradox: self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152-172.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788.
- de Haro, J. M., Castejón, J. L., & Gilar, R. (2013). General mental ability as moderator of personality traits as predictors of early career success. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 171-180.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Jansen, P. G. W., Smulders, P., & Houtman, I. L. D. (2006). Age as a factor in the relation between work and mental health: Results of the longitudinal TAS survey. In S. McIntyre, & J. Houdmont (Eds.), *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice* (Vol. 1.) (pp. 21-45). Maia, Portugal: ISMAI Publications.
- De Witte, H. (1992). *Langdurig werklozen: Tussen optimisten en teruggetrokkenenen [The Long-term unemployed: Between optimism and resignation]*. Leuven, Belgium: Hoger instituut van de arbeid.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for wellbeing, satisfaction and performance at work]. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap [From group to*

- community*]. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou (pp. 325–350). Leuven, Belgium: Garant.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, *31*(4), 1-6.
- Deci, E. L., & Moller, A. C. (2005). The concept of competence: A starting place for understanding intrinsic motivation and self-determined extrinsic motivation. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 579-597). New York: Guilford Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227–268.
- Deci, E. L., Cascio, W. F., & Krusell, J. (1975). Cognitive evaluation theory and some comments on the Calder and Staw critique. *Journal of Personality and Social Psychology*, *31*(1), 81–85.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Advance online publication.
- Deci, E., & Ryan, R. (2017). An Approach to human motivation personality. Self-determination theory. org. Retrieved from <http://selfdeterminationtheory.org/theory/> (accessed 4 February 2019).
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, *36*(3), 567-589.
- Dover, M. A. (2016). Human needs: Overview. In C. Franklin (Ed.), *Encyclopedia of social work* (Electronic ed.). New York: Oxford University Press and National Association of Social Workers. Retrieved from <http://socialwork.oxfordre.com>.
- Doyal, L., & Gough, I. (1991). *A theory of human need*. New York: Guilford Press.

- Edmonds, W. A., & Kennedy, T. D. (2017). *An applied guide to research designs: Quantitative, qualitative, and mixed methods* (2nd Ed.). Los Angeles, CA: Sage Publications.
- EU-OSHA (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents, and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22, 385–407.
- Feldman, D. C., & Leana, C. R. (2000). What ever happened to laid-off executives? A study of reemployment challenges after downsizing. *Organizational Dynamics*, 29, 64-75.
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 691–706.
- Fernández Sánchez, E., Iglesias Antelo, S., López López, V., Rodríguez Rey, M., & Fernández Jardón, C. M. (2018). Firm and industry effects on small, medium-sized and large firms' performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(1), 25-35.
- Feyrer, J. (2007). Demographics and productivity. *Review of Economics and Statistics*, 89, 100–109.
- Flynn, R. J. (1993). Effect of unemployment on depressive affect. In P. Cappeliez, & R. J. Flynn (Eds.), *Depression and the social environment: Research and intervention with neglected populations* (pp. 195–217). Montreal, PQ: McGill-Queen's University Press.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-759.
- Friedman, M. (2003). *Autonomy, gender, politics*. New York: Oxford University Press.
- Gallagher, D. G. (2002). Contingent work contracts: Practice and theory. In C. L. Cooper, & R. J. Burke (Eds.), *The new world of work: Challenges and opportunities* (pp. 115–136). Oxford, UK: Blackwell Publishers.

- Gawel, J. E. (1997). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 5(11), 3.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241.
- Gómez, G. R., Flores, J. G., & Jiménez, E. G. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Editorial Aljibe.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Harter, S. (2012). *The construction of the self: Developmental and sociocultural foundations* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social science & medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Hull, C. L. (1943). *Principles of behavior: an introduction to behavior theory*. Oxford, England: Appleton-Century.
- Jansen, P.G.W. (1993). Management en development en de manager in de slotfase van de carrière [Management and development, and the manager in the final fase of the career] In: A. Wattel (Ed.) *Management development: stand van zaken en perspectief* (pp. 119-137). Deventer: Kluwer Bedrijfswetenschappen.

- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y câmbios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Kanfer, R., & Ackerman, P.L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 440-458.
- Kaplan, A. (1998). *The conduct of inquiry: Methodology for Behavioral Science*. New York: Transaction Publishers.
- Kasl, S. V., Rodriguez, E., & Lasch, K. E. (1998). The impact of unemployment on health and well-being. In B. P. Dohrenwend (Ed.), *Adversity, stress, and psychopathology* (pp. 111–131). London: Oxford University Press.
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22, 211-218.
- Klandermans, B. & van Vuuren, T. (1999). Job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-314.
- Kuhn T., (1991). The Road Since Structure. In Fine A., Forbes M. & Wessels L. (Eds.), *PSA 1990: Proceedings of the 1990 Biennial Meeting of Philosophy of Science Association*. East Lansing: Philosophy of Science Association.
- Latorre, A.; del Rincon D. & Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Hurtado Ediciones.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organization and Stress. Protecting Workers' Health*. Retrieved from http://www.who.int/entity/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf (accessed 18 March 2019).
- Longman dictionary of Contemporary English (2003). Harlow, England: Pearson Educated Limited.
- Lopes, S. P. (2018). *As Motivações dos Trabalhadores de Agência: Uma Peça no Puzzle das suas Vivências*. [Temporary agency workers' motivations: A piece within the puzzle of their experiences]. (PhD thesis, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa). Retrieved from <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/34136>

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- May, H. (2010). *Aristotle's ethics: Moral development and human nature*. London: Bloomsbury.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 509-536.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century Crofts.
- McLeod, S. (2007). Maslow's hierarchy of needs. *Simply psychology*, 1.
- Moltó, C. (2002). *Introducción a los métodos de investigación en Educación*. Madrid: Editorial EOS.
- Morin, E. (1983). *O paradigma perdido*. Lisboa: Publicações Europa-América.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Nabi, G. R. (2003). Graduate employment and underemployment: Opportunity for skill use and career experiences amongst recent business graduates. *Education & Training*, 45, 371–382.
- Offermann, L. R., & Gowing, M.K (1990). Organizations of the future: Changes and challenges. *American Psychologist*, 45, 95-108.
- Polivka, A. E. (1996). Into contingent and alternative employment: By choice? *Monthly Labor Review*, 119, 55–74.
- PORDATA. (2018). *Base de dados Portugal contemporâneo [Data basis of contemporary Portugal]*. Retrieved from <http://www.pordata.pt/>
- Raineri, N., & Paillé, P. (2016). Linking corporate policy and supervisory support with environmental citizenship behaviors: The role of employee environmental beliefs and commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 129-148.

- Rego, A., Cunha, M. P., & Souto, S. (2007). Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *RAE eletrônica*, 6(2), 1-27.
- Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J. F., Cunha, R. C., Cardoso, C. C., & Marques, C. A. (2015). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Royle, M. T., & Hall, A. T. (2012). The relationship between McClelland's theory of needs, feeling individually accountable, and informal accountability for others. *International Journal of Management and Marketing Research*, 5(1), 21-42.
- Rueda, F. J. M., Martins, L. J., & Campos, K. C. L. (2004). Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? *Psicologia: Teoria e Prática*, 6(2), 63-73.
- Ryan, R. M. (1993). Agency and organization: Intrinsic motivation, autonomy and the self in psychological development. In J. Jacobs (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 40. Developmental perspectives on motivation* (pp. 1-56). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sánchez-Oliva, D., Morin, A. J., Teixeira, P. J., Carraça, E. V., Palmeira, A. L., & Silva, M. N. (2017). A bifactor exploratory structural equation modeling representation of the structure of the basic psychological needs at work scale. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 173-187.
- Schrujijer, S.G.L. (2006). Age stereotyping among managers. In T.S. Rocco & J.G.L. Thijssen (Eds), *Older workers, new directions. Employment and development in an ageing labor market* (pp. 146-157). Miami, USA (e-book publication).
- Shapiro, D. (1981). *Autonomy and rigid character*. New York: Basic Books.
- Shore, L. M., Cleveland, J.N., & Goldberg (2003). Work attitudes and decisions as a function of manager age and employee age. *Journal of Applied Psychology*, 88, 529-537.
- Silva, M. S. D. A. (2016). Overqualification: Consequências no engagement e na satisfação laboral. (PhD thesis, ISPA-Instituto Universitário, Lisboa). Retrieved from <http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/5115/1/20980.pdf>

- Sousa, M., & Baptista, C. (2014). *Como Fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios - Segundo Bolonha* (5.^a ed.). Lisboa: Pactor.
- Stein, D., & Rocco, T. S. (2001). The older worker: Myths and Realities. *Eric Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education*, 18. Columbus, OH, US.
- Sterns, H. L., & Miklos, S. M. (1995). The aging worker in a changing environment: organizational and individual issues. *Journal of Vocational Behaviour*, 47, 248-268.
- Stroh, L. K., & Greller, M. M. (1995). Introduction to the special issue on careers from midlife. *Journal of vocational behaviour*, 47, 229-231.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242-264.
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- US Census Bureau (2011). *World population by age and sex*. Retrieved from www.census.gov/population/international/data/idb/worldpop.php (accessed 18 March 2019).
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D., & De Witte, H. (2014). Perception of organization's value support and perceived employability: insights from self-determination theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1904-1918.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Warr, P. (2000). Job performance and the ageing workforce. In N. Chmiel (Ed.), *Introduction to Work and Organizational Psychology: A European Perspective* (pp. 407-423). Oxford, UK: Blackwell Publishers.

Warr, P. (2001). Age and work behaviour: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits, and motives. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 16, 1-36.

White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333.

8 Anexos

1. Questionário

Ao responder a este questionário estará a fazer parte de uma investigação realizada pela Dra. Elizabeth Basílio, no âmbito da sua tese de mestrado que é coordenada pela Professora Doutora Sílvia Lopes da Universidade Europeia, Lisboa.

O que é este questionário?

Este questionário é sobre vários aspetos do seu trabalho e o modo como se sente no dia-a-dia.

Isto não é um teste, logo não tem respostas certas ou erradas.

Queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do questionário. Por favor leia cada questão com cuidado, mas responda imediatamente assinalando com um X a opção que melhor corresponde à sua opinião.

Quem vai ver as minhas respostas?

A informação que der é totalmente confidencial. Os resultados serão analisados em conjunto com as respostas dos seus colegas, para que nenhuma das respostas individuais de cada profissional possa ser identificada.

Em nenhuma situação os seus dados individuais serão dados a alguém.

Resultados do estudo

Se quiser receber informação sobre os resultados globais deste estudo contacte a Responsável, Professora Doutora Sílvia Lopes – silvia.pereira.lopes@universidadeeuropeia.pt.

Dados Sociodemográficos

É importante para nós sabermos alguns dados demográficos sobre si, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos de trabalhadores.

1.	Qual o seu género?	Masculino... <input type="checkbox"/> Feminino... <input type="checkbox"/>
2.	Qual a sua idade?	_____
3.	Qual o nível de habilitações mais elevado que completou?	Até ao 9º Ano... <input type="checkbox"/> Ensino Secundário ou equivalente... <input type="checkbox"/> Frequência universitária... <input type="checkbox"/> Bacharelato... <input type="checkbox"/> Licenciatura... <input type="checkbox"/> Mestrado... <input type="checkbox"/> Doutoramento... <input type="checkbox"/>

Informação Organizacional

4.	Qual é a sua função na organização?	Operacional... <input type="checkbox"/> Administrativo(a)... <input type="checkbox"/> Técnico Superior... <input type="checkbox"/> Outro... <input type="checkbox"/> (por favor, especifique): _____
5.	Desde que trabalha nesta empresa, teve alguma progressão na sua carreira?	Sim... <input type="checkbox"/> Não... <input type="checkbox"/> Se respondeu sim especifique, por favor: _____
6.	Há quanto tempo trabalha na presente organização?	Anos: _____ Meses: _____
7.	Qual o seu contrato?	Temporário.... <input type="checkbox"/> Sem termo / Permanente.... <input type="checkbox"/> Outro, qual _____

Nas seguintes questões pedimos-lhe que descreva algumas **características do seu emprego**.

Para cada uma delas, indique qual a sua opinião.

		Concordo fortemente				
		Concordo				
		Não concordo nem discordo				
		Discordo				
		Discordo fortemente				
		1	2	3	4	5
1.	O meu trabalho exige que eu trabalhe depressa.	1	2	3	4	5
2.	Não tenho tempo para fazer todo o meu trabalho.	1	2	3	4	5
3.	Tenho demasiado trabalho para fazer.	1	2	3	4	5
4.	No meu trabalho, tenho uma grande quantidade de coisas para fazer.	1	2	3	4	5
5.	Tenho a possibilidade de decidir como organizar o meu trabalho	1	2	3	4	5
6.	Tenho controlo sobre o que acontece no meu trabalho.	1	2	3	4	5
7.	O meu trabalho permite-me tomar decisões por mim própria(o).	1	2	3	4	5
8.	No meu trabalho é-me pedido que tome as minhas próprias decisões.	1	2	3	4	5
9.	Em breve perderei este emprego.	1	2	3	4	5
10.	Seria muito fácil arranjar um emprego semelhante, numa outra empresa.	1	2	3	4	5
11.	Sinto-me inseguro com o meu futuro neste emprego.	1	2	3	4	5
12.	Seria muito fácil para mim mudar para outra empresa, se eu quisesse.	1	2	3	4	5
13.	Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo.	1	2	3	4	5
14.	Tenho esperança de que conseguiria arranjar um trabalho parecido noutra empresa, se o procurasse.	1	2	3	4	5
15.	Tenho a certeza que perderei este emprego.	1	2	3	4	5

Continue a refletir sobre as características do seu emprego tendo agora em conta as suas características pessoais.
Para cada uma das afirmações, indique qual a sua opinião.

		Concordo Totalmente						
		Concordo			Concordo moderadamente			
		Não concordo		nem				
		discordo				Discordo moderadamente		
		Discordo			Discordo Totalmente			
		1 2 3 4 5 6 7						
1.	Tenho mais escolaridade do que a necessária para desempenhar o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
2.	A experiência profissional que tenho não é necessária para ser bem-sucedido(a) neste emprego.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Eu tenho capacidades (ex, conhecimento de línguas) que não são necessárias para realizar este trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Uma pessoa com menos habilitações do que eu, consegue igualmente desempenhar com sucesso o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
5.	A formação que tenho não está a ser totalmente utilizada neste trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Tenho imensos conhecimentos que não necessito para fazer o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
7.	O meu nível de escolaridade é superior ao nível de escolaridade que é exigido para este trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Alguém com menos experiência de trabalho do que eu poderia fazer o meu trabalho igualmente.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Eu tenho mais competências do que preciso para fazer o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7

O que sente no seu trabalho

Nesta secção pedimos-lhe que reflita sobre o modo como se sente no seu trabalho. Para cada uma das afirmações, indique qual a sua opinião.

		<div style="text-align: right;"> Concordo Totalmente Concordo Moderadamente Concordo Discordo moderadamente Discordo Discordo Totalmente </div>					
		1	2	3	4	5	6
1.	Quando estou com as pessoas com quem trabalho sinto-me compreendido(a).	1	2	3	4	5	6
2.	Sinto que tenho capacidade para desempenhar bem o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
3.	O meu trabalho permite-me tomar decisões.	1	2	3	4	5	6
4.	Quando estou com as pessoas com quem trabalho sinto-me ouvido(a).	1	2	3	4	5	6
5.	Sinto-me competente no trabalho.	1	2	3	4	5	6
6.	Posso basear-me no meu próprio julgamento para resolver problemas no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
7.	Quando estou com as pessoas com quem trabalho sinto que posso confiar nelas.	1	2	3	4	5	6
8.	Sou capaz de resolver os problemas que surgem no trabalho.	1	2	3	4	5	6
9.	Sinto que posso assumir responsabilidades no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
10.	Quando estou com as pessoas com quem trabalho sinto que sou um amigo(a) para elas.	1	2	3	4	5	6
11.	Sinto-me bem-sucedido no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6
12.	No meu trabalho, sinto-me livre para realizar as minhas tarefas à minha maneira.	1	2	3	4	5	6

Muito obrigada pela sua colaboração!