



ISPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

**PROMOVER A EMPREGABILIDADE EM
TEMPO DE INSEGURANÇA LABORAL:
O PAPEL DAS PRÁTICAS DE FORMAÇÃO
NO COMPROMISSO AFETIVO**

ANA RAQUEL ALVES SEREJO

**Orientador de Dissertação:
PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO**

**Coordenador de Seminário de Dissertação:
PROF. DOUTOR FRANCISCO CESÁRIO**

**Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:
MESTRE EM PSICOLOGIA
Especialidade em Social e das Organizações**

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de
Prof. Doutor Francisco Cesário apresentada no ISPA –
Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre
na especialidade de Psicologia Social e das Organizações

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é o culminar destes últimos cinco anos, em que nunca estive sozinha. No final deste percurso não posso deixar de recordar todos os colegas e professores que não só me ajudaram e acompanharam, como sempre me ensinaram muito, enquanto psicóloga e enquanto pessoa. A todos um muito obrigada, estarão sempre na minha memória.

Em particular, não posso deixar de demonstrar a minha enorme gratidão ao Professor Francisco Cesário, pela enorme disponibilidade e dedicação. Por saber despertar o interesse pela área de recursos humanos e incentivar a reflexão e opiniões próprias., pela paciência e orientação nos momentos de dúvida e insegurança ao longo deste trabalho.

Agradeço a todos os que participaram na investigação a paciência e disponibilidade para responderem ao questionário. Tornaram este trabalho possível.

Obrigada a todos os amigos, que sempre tiveram uma palavra de apoio e incentivo.

À Ana Clara, companheira de percurso, pois sem a sua ajuda e amizade estes anos seriam terrivelmente mais difíceis. Foste incansável e estou orgulhosa do que conseguimos. Obrigada pelo apoio e motivação.

À Marta pela partilha, amizade e incentivo. Não poderia ter tido uma melhor colega de estágio. Obrigada pela preocupação e ajuda. Tornaste horas de trabalho e estudo muito mais simpáticas.

À Diana pelas horas de conversa e partilha de ideias, pelas palavras de consolo e incentivo nos momentos mais difíceis. Obrigada por continuares presente desde o início.

Um obrigado muito especial à minha família, principalmente aos meus pais. Agradeço a paciência e investimento. Foram o maior incentivo nestes anos. Este mestrado também é mérito vosso.

Ao Pedro que esteve sempre comigo, com paciência, dedicação e sinceridade. Ainda que sempre o meu maior crítico, a tua opinião é muito importante.

Este trabalho não seria o mesmo sem todos vós.

RESUMO

O presente estudo pretende averiguar o efeito da Formação Promotora de Empregabilidade no Compromisso Afetivo dos colaboradores para com a organização empregadora. Recorreu-se ainda à distinção entre Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa. Adicionalmente procurou-se avaliar a possibilidade de um efeito mediador nesta relação por parte da Insegurança Laboral.

A investigação contou com um total de 156 participantes, profissionalmente ativos, de diferentes organizações. Os dados foram analisados com recurso ao método de Equações Estruturais.

Foi possível comprovar uma associação positiva entre a Formação como Promotora de Empregabilidade (Global, Interna e Externa) e o Compromisso Afetivo. Verificou-se também que a Insegurança Laboral influencia negativamente o Compromisso Afetivo. Não foi encontrada uma relação significativa entre a variável Formação como Promotora de Empregabilidade e a Insegurança Laboral, inviabilizando também a hipótese de mediação.

Estes resultados permitiram refletir acerca das implicações destas variáveis nas práticas de recursos humanos e impacto nos resultados individuais e organizacionais.

Conclui-se acerca da importância de minimizar o impacto da Insegurança Laboral, dos benefícios da Formação que potencia a empregabilidade e da necessidade implementação de estratégias para aumentar o Compromisso Afetivo.

Palavras-Chave: Formação, Empregabilidade, Insegurança Laboral, Compromisso Afetivo.

ABSTRACT

The present study aims to investigate the effect of Training that promotes Employability on Affective Commitment of employees towards the employing organization. It is further considered the distinction between Internal Employability and External Employability. Additionally was evaluated the possibility of a mediating effect on this relationship by Job Insecurity.

The investigation included a total of 156 participants, professionally active in various and distinct organizations. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling.

It was possible to demonstrate a positive association between Training that promotes Employability (Global, Internal and External) and Affective Commitment. It was also found that Job Insecurity has a negative influence on Affective Commitment. There was no evidence of a significant relationship between the variable Training that promotes Employability and Job Insecurity, therefore excluding the possibility of mediation.

These results allowed to contemplate the implications of these variables in human resource practices and the impact on individual and organizational outcomes.

Finally, it was concluded the importance of minimizing the impact of Job Insecurity, the benefits of training that enhances employability and the need to implement strategies to increase the Affective Commitment.

Key-Words: Training, Employability, Job Insecurity, Affective Commitment.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
REVISÃO DE LITERATURA	3
Práticas de Formação como Promotoras de Empregabilidade.....	3
Compromisso Afetivo.....	6
Insegurança Laboral.....	8
Formação, Empregabilidade e Insegurança Laboral	10
MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO	12
MÉTODO	13
Design	13
Participantes.....	13
Procedimento	14
Variáveis e Medidas.....	15
Formação como Promotora de Empregabilidade	15
Compromisso Afetivo	16
Insegurança Laboral	16
Variáveis Socioprofissionais	17
RESULTADOS	18
Análise da Validade dos Instrumentos.....	18
Verificação do ajustamento do modelo Tri-Fatorial.....	18
Fiabilidade	22
Teste de Hipóteses	23
Correlações	23
Modelo Causal.....	25
DISCUSSÃO	30
Limitações.....	32
Implicações Práticas	33

Conclusão.....	34
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	40
Anexo A - Questionário	41
Anexo B – Análise Fatorial Confirmatória: Comparação do modelo de Fator Geral e Modelo a Três Fatores.....	44
Anexo C - Análise dos Modelos de ajustamento para as Subescalas de Formação Promotora de Empregabilidade – Interna e Externa	46
Anexo D – Pressupostos do Modelo de Equações Estruturais.....	49
Anexo E – Análise de ajustamento do modelo simplificado	50
Anexo F - Modelos Causais	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Exemplos de Definições de Empregabilidade	4
Tabela 2 – Tipos de Compromisso Organizacional	6
Tabela 3 – Análise Descritiva das Variáveis Socioprofissionais	14
Tabela 4 – Itens da escala de Formação Promotora de Empregabilidade	16
Tabela 5 – Escala de <i>Compromisso Afetivo</i>	16
Tabela 6 – Itens da Escala <i>Insegurança Laboral</i>	17
Tabela 7 – Índices de qualidade e ajustamento em Análise de Equações Estruturais.....	20
Tabela 8 – Índices de qualidade e ajustamento do modelo de medida Tri-Fatorial	21
Tabela 9 – Valores de <i>Alpha de Cronbach</i> e α se item eliminado.	22
Tabela 10 – Matriz de Correlações de Pearson, Médias, Desvio Padrão e Alpha de <i>Cronbach</i>	24
Tabela 11 – Índices de qualidade e ajustamento (modelo Causal Tri-Fatorial).....	26
Tabela 12 – Resumo dos resultados das relações causais entre variáveis	29
Tabela 13 – Índices de qualidade e ajustamento (modelo Uni-Fatorial e Tri-Fatorial)	46
Tabela 14 – Parâmetros de normalidade.....	49
Tabela 15 – Distância de <i>Mahalanobis</i> para análise de <i>Outliers</i>	50
Tabela 16 – Estimativas não standardizadas e significância das trajetórias	53

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Taxa de Desemprego na União Europeia referida pelo <i>Eurostat</i>	2
Figura 2 – Antecedentes e Consequências da Insegurança Laboral	9
Figura 3 - Modelo de Investigação	12
Figura 4 - Modelo de medida Tri-Fatorial.....	21
Figura 5 – Modelo Causal Tri-Fatorial com covariação de erros.....	27
Figura 6 – Modelo de medida Uni-Fatorial (Fator Geral)	44
Figura 7 – Modelo de medida Tri-Fatorial	45
Figura 8 – Modelo de medida da Escala Formação Promotora de Empregabilidade.....	46
Figura 9 – Modelo de medida Tri-Fatorial com Form. Empregabilidade Externa.....	47
Figura 10 – Modelo de medida Tri-Fatorial com Form. Empregabilidade Interna.....	48
Figura 11 – Modelo de Simplificado - eliminação do item FPE1	50
Figura 12 – Modelo Causal Tri-Fatorial: sem covariação de erros	51
Figura 13 – Modelo Causal Tri-Fatorial com Form. Empregabilidade Externa	52
Figura 14 – Modelo Causal Tri-Fatorial com Form. Empregabilidade Interna.....	52

INTRODUÇÃO

Portugal vive neste momento, uma situação de desemprego geral com esta taxa a atingir níveis históricos. De acordo com as estatísticas reportadas pelo *Eurostat* (2012), observou-se um aumento da população em situação de desemprego de 11% em 2010, para 15.3% em março de 2012 (Figura 1), verificando-se esta tendência um pouco por toda a União Europeia. Acrescendo-se-lhe também a precariedade dos postos de trabalho existentes, a generalidade da população ativa tem vindo a sentir uma crescente instabilidade laboral. Torna-se cada vez mais comum e crucial o estudo de fenómenos como a Insegurança Laboral e a Empregabilidade, de forma a procurar estratégias que se traduzam na minimização dos efeitos negativos da turbulência e incertezas crescentes nos mercados de trabalho.

As referidas estratégias tornam-se assim responsabilidade dos governos, pelo forte impacto social que está associado às dificuldades dos mercados, mas também das organizações em particular, pelos efeitos negativos que se poderão refletir nos *outcomes* das suas forças de trabalho, sendo crucial a intervenção e adaptação das práticas e políticas de gestão de recursos humanos a estas situações.

Esta instabilidade é muitas vezes justificada pelas organizações com a necessidade de se manterem competitivas, levando-as a recorrer a *downsizings*, reestruturações e utilização de contratos mais precários, provocando nos seus colaboradores um forte sentimento de instabilidade laboral, que poderá culminar na redução do bem-estar, saúde, satisfação laboral, comportamentos de cidadania e compromisso organizacionais e até mesmo redução da produtividade destes trabalhadores (Silla, De Cuyper, Garcia, Peiró & De Witte, 2009; Emberland & Rundmo, 2010).

A empregabilidade surge assim como uma aparente forma de atenuar os efeitos do fenómeno de Insegurança Laboral (Silla et al., 2009). Esta refere-se à percepção do trabalhador em conseguir manter ou encontrar um emprego numa forma contínua, acrescentando segurança à situação do sujeito no mercado de trabalho atual (Caetano, 2007).

Desta forma, uma possível estratégia para minimizar os efeitos negativos da Insegurança Laboral poderá passar por potenciar a Empregabilidade dos colaboradores através de formação, que poderá acontecer por iniciativa do próprio, mas também deverá ser estimulada pela própria organização.

Esta estratégia poderá beneficiar os *outcomes* dos trabalhadores, aumentando o Compromisso Organizacional para com a organização, sendo este muitas vezes considerado um fator crucial na competitividade e desempenho. Se por um lado as práticas de formação

promovem no colaborador o envolvimento, retenção, *performance*, produtividade e Compromisso Afetivo (Virtanen, Kivimaki, Virtanen, Elovainio & Vahtera 2003), também a empregabilidade por si só se relaciona positivamente com o Compromisso Afetivo (Chambel, 2011).

É neste sentido que surge a pertinência do presente estudo, que procura averiguar a relação entre as Práticas de Formação como Promotoras de Empregabilidade e o aumento do Compromisso Afetivo dos colaboradores para com a organização, tendo em consideração o atual contexto de Insegurança Laboral, analisando esta variável como mediadora do efeito entre a Formação como Promotora de Empregabilidade e o Compromisso Afetivo.

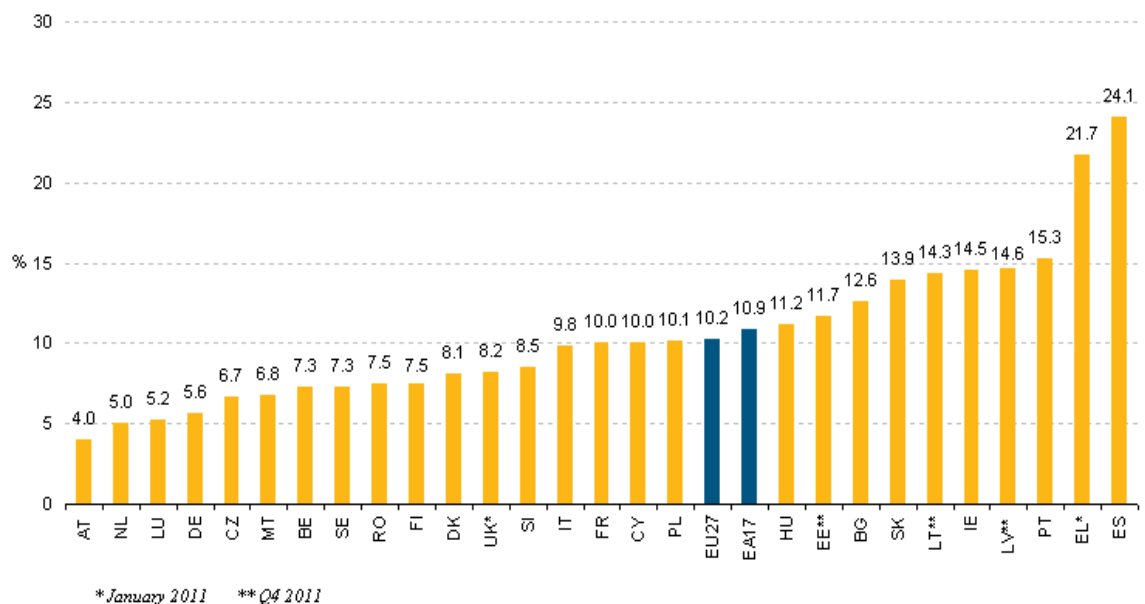


Figura 1 - Taxa de Desemprego na União Europeia referida pelo Eurostat em março de 2012.

REVISÃO DE LITERATURA

Práticas de Formação como Promotoras de Empregabilidade

As práticas de recursos humanos são fulcrais para o sucesso de uma organização. Boxall e Purcell (2011), referem o impacto da gestão de recursos humanos, tanto ao nível da *performance* individual como da força de trabalho, através da escolha de práticas, políticas e investimentos que promovam na componente individual as competências, motivação e oportunidades de atuação dos colaboradores e na componente coletiva da força de trabalho a organização, capacidades e atitudes, resultando em *outcomes* de *performance* individual e organizacional, respetivamente.

Nas práticas e políticas de gestão de recursos humanos, a componente Formação tem sido cada vez mais considerada enquanto estratégia crucial na manutenção do desempenho do capital humano das organizações. Este tipo de práticas podem-se demonstrar como promotoras do envolvimento dos colaboradores na organização, refletindo-se numa maior retenção de trabalhadores, assim como em melhorias na *performance* individual, organizacional e produtividade (Virtanen et al., 2003).

O trabalho de Birdi, Allan e Warr (1997) acerca dos *outcomes* de diferentes tipos de atividades de desenvolvimento de colaboradores, refere que este tipo de atividades de formação produzem mudanças nas atitudes face ao trabalho, como a satisfação laboral, compromisso organizacional e flexibilidade no posto de trabalho. Estes autores sublinham ainda que estes resultados poderão refletir um efeito cíclico, no sentido dos benefícios das atividades atuarem também eles de forma positiva nas formações posteriores, tornando-as mais eficazes. Neste sentido, quanto mais frequente o recurso a este tipo de práticas, mais eficazes estas serão e mais benefícios poderão advir deste processo.

No mercado de trabalho é absolutamente fulcral a constante formação e atualização. O rápido desenvolvimento e inovação tecnológica e a cada vez mais notória efemeridade e instabilidade dos postos de trabalho, com mudanças frequentes de carreiras e funções, justificam a necessidade de investir em formação como alternativa à estagnação e obsolescência, como referido por Cunha, Rego, Cunha, Cabral-Cardoso, Marques e Gomes (2010). Este investimento, quer ao nível pessoal, quer da organização nos seus trabalhadores, refletir-se-à no aumento do valor do colaborador no mercado de trabalho, no seu poder de negociação com um potencial empregador, assim como na sua segurança, autoconfiança e consequentemente a sua perceção de empregabilidade.

Desta forma, o trabalhador deverá apresentar-se cada vez mais proativo na busca do desenvolvimento de competências e capacidades, que lhe permitam adquirir empregabilidade de forma a possibilitar a adaptação a qualquer situação profissional que se lhe apresente.

Caetano (2007, p.13), define Empregabilidade como “a capacidade de uma pessoa continuar a trabalhar numa base contínua, quer mantendo o seu emprego atual, quer encontrando facilmente um emprego similar (ou melhor) no caso de abandonar ou perder o atual”. Mais, considera que a empregabilidade é conceptualizada como uma forma específica de adaptação ativa ao trabalho, que permite ao colaborador identificar e executar oportunidades de carreira através da construção contínua do seu percurso profissional.

Tabela 1 – Exemplos de Definições de Empregabilidade

Autores	Definição de Empregabilidade
Caetano (2007, p.13)	“Forma específica de adaptabilidade ativa ao trabalho que capacita os trabalhadores para identificarem e concretizarem oportunidades de carreira e de emprego através de trajetórias profissionais construídas ao longo da vida.”
De Vos, De Hauw & Van der Heijden (2011)	Constructo psicossocial que exprime construção contínua, através da aquisição e melhoramento de competências de trabalho, nomeadamente conhecimento, aptidões e habilidades necessárias a desempenhar adequadamente várias tarefas e responsabilidades inerentes à função, assim como a adaptabilidade às mudanças internas e externas do mercado de trabalho.
Rothwell, Herbert & Rothwell (2008)	(Pela perspetiva do indivíduo) Possibilidade de sucesso percebida pelo indivíduo em busca de um determinado tipo de emprego e os fatores que influenciam esta perceção.
Silla, De Cuyper, Garcia, Peiró & De Witte (2009)	Possibilidade de encontrar uma alternativa de emprego, quer no mercado de trabalho interno ou externo. Conceito medido por indicadores objetivos relacionados com o capital humano ou indicadores de carreira (educação, formação, número de mudanças de emprego) e por indicadores subjetivos como a perceção dos trabalhadores acerca das alternativas de emprego disponíveis no mercado de trabalho interno ou externo.

Caetano (2007), refere-se ainda a três dimensões básicas da empregabilidade enquanto constructo psicossocial, a saber, adaptabilidade social, identidade de carreira profissional e capital social e humano. A primeira dimensão diz respeito à flexibilidade que o trabalhador demonstra para se adaptar às mudanças e desafios no contexto laboral de forma ativa, sendo esta reflexo de características individuais cognitivas e afetivas. A identidade de carreira, por sua vez, apresenta-se como um esquema cognitivo que irá motivar o indivíduo a procurar e criar oportunidades que o realizem profissionalmente, adaptando o percurso da sua carreira ao

que o próprio considerar como sucesso profissional. Esta meta a atingir é também resultado das condições socioeconómicas experienciadas, que moldam as expectativas e investimentos profissionais considerados pelo sujeito. Por fim na terceira dimensão, o capital social remete para a importância do *networking* na manutenção, mudança ou procura de oportunidades de emprego, distinguindo-se do capital humano que se refere a um conjunto de fatores que têm influência nas variáveis de desenvolvimento de carreira, das quais são exemplo a idade, antiguidade, desempenho, educação, formação profissional, experiência, inteligência emocional, recursos cognitivos e as competências que estas refletem (Caetano, 2007).

Cesário (2010) refere-se, no contexto do trabalho temporário, à distinção entre a percepção de empregabilidade interna e a externa. A primeira apresenta-se enquanto a percepção do indivíduo acerca do seu valor para a organização em que exerce atividade, verificando-se quando este é elevado um efeito positivo na satisfação e compromisso organizacionais. Por sua vez, a empregabilidade externa diz respeito ao valor que colaborador percebe ter no mercado de trabalho externo, i.e. para outras organizações, sendo esta maior quanto maior for o investimento no desenvolvimento profissional do indivíduo.

Os estudos de Benson (2006) acerca da participação de colaboradores em ações de desenvolvimento numa organização, demonstram que a empregabilidade interna, promovida por formação na empresa em questão, com a finalidade de desenvolver competências específicas à função (*on-the-job training*) influencia positivamente o Compromisso Afetivo. Este efeito difere quando a formação pretende promover a empregabilidade externa, através de atividades de desenvolvimento mais generalizada, como um curso superior no caso do referido estudo, desenvolvendo competências mais genéricas e transferíveis para outros contextos de trabalho. Consequentemente, este investimento reflete-se um efeito negativo no Compromisso Afetivo dos colaboradores, já que quando credenciadas as novas competências adquiridas os trabalhadores procuram um melhor retorno para estas, inclusive fora da organização, ignorando o Compromisso Afetivo que possa existir (Benson, 2006; Chambel, 2011).

Enquanto os dois tipos de empregabilidade referidos, são quase exclusivamente resultado das características individuais e atitudes do colaborador, Cesário (2010) considera ainda a situação do mercado de trabalho como uma terceira dimensão da noção de empregabilidade, sendo que esta percepção varia com os movimentos do próprio mercado e situações de crescimento ou recessão do mesmo.

Compromisso Afetivo

O compromisso, ou empenhamento, organizacional é descrito por Meyer, Allen e Smith (1993) como um estado psicológico que caracteriza a relação entre o colaborador e a organização e reflete implicações na decisão de permanecer nesta ou abandoná-la.

No trabalho de Allen e Meyer (1990) o compromisso organizacional é explorado enquanto constructo multidimensional, que pode ligar o colaborador à organização em que exerce a sua atividade profissional, distinguindo três tipos de *Commitment*, quanto à natureza desta ligação, nomeadamente, o afetivo, o normativo e o instrumental. Ainda segundo os mesmos autores, o compromisso de natureza afetiva leva o colaborador a permanecer na organização porque sente que *quer* permanecer, enquanto no compromisso normativo permanece na organização porque sente que *deve* e no compromisso de dimensão instrumental o colaborador sente que *necessita* de permanecer na organização (Tabela 2).

Desta forma, subentendem-se no compromisso afetivo, normativo e instrumental estados psicológicos de desejo, obrigação e necessidade, respetivamente, não sendo estes mutuamente exclusivos. Evidências na investigação relativa ao compromisso organizacional revelam que este pode ter implicações ao nível do absentismo, intensão de saída voluntária, pontualidade, comportamentos de cidadania organizacional (CCO), aceitação da mudança e desempenho organizacional (Cunha et al. 2010; Meyer et al., 1993).

Tabela 2 – Tipos de Compromisso Organizacional

Tipo de Compromisso Organizacional	Caracterização	...permanece na organização porque...	Estado Psicológico
Afetivo	O colaborador sente-se emocionalmente , ligado, identificado e envolvido na organização.	...sente que Quer permanecer.	Desejo
Normativo	O colaborador sente dever moral (obrigação) para permanecer na organização.	...sente que Deve permanecer.	Obrigaçã
Instrumental (ou calculativo)	O colaborador mantém-se ligado à organização por reconhecer os custos associados ao abandono da mesma. Pode refletir a ausência de alternativas de emprego ou percepção de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.	... tem Necessidade de permanecer.	Necessidade

Adaptado de Rego & Souto (2004)

Rego (2003), vai ainda mais longe ao referir a relação entre o compromisso organizacional e a competitividade das organizações, justificando que em ambientes turbulentos, de rápida evolução e mudanças nos mercados de negócio, são necessários colaboradores que se identifiquem com a organização e que adotem comportamentos espontâneos, criativos e inovadores para a resolução de problemas organizacionais não contemplados à partida, indo “mais além” do que é estipulado na relação de trabalho, demonstrando “amor à camisola”.

Verificadas as diferenças conceptuais entre os diferentes tipos de compromisso, é expectável que estes se demonstrem independentes e com antecedentes distintos. O Compromisso Afetivo, variável em estudo no presente trabalho, é segundo Meyer e Allen (1990), reflexo de quatro categorias, a saber, as características pessoais, as características do trabalho, experiências de trabalho e características estruturais, sendo as experiências de trabalho as que mais determinam o grau de Compromisso Afetivo para com a organização. Mais especificamente, colaboradores que percebem a sua experiência na organização de forma positiva, consistente com as suas expectativas e que consideram que esta assegura as suas necessidades básicas, tendem a desenvolver um Compromisso Afetivo mais forte com o empregador, que os colaboradores que experienciam esta relação de forma menos positiva, sendo ainda de referir a relação positiva entre a percepção de justiça e este tipo de compromisso organizacional (Rego, 2003).

As consequências positivas do compromisso organizacional ao nível do desempenho, intenção de permanecer na organização, menor absentismo e comportamentos de cidadania, podem ser facilmente relacionados com o compromisso de natureza afetiva, já que o desejo de permanecer na organização pode-se refletir num esforço acrescido para demonstrar valor acrescentado, assim como pela vontade de ter um papel ativo e efetivo em melhorar a organização, fazendo maiores investimentos e até mesmo sacrifícios a diversos níveis.

A comprovada associação entre o Compromisso Organizacional do tipo Afetivo e os diversos resultados organizacionais, nomeadamente *performance* de trabalho, satisfação do cliente e índice de *Turnover*, justifica a utilização apenas desta dimensão do Compromisso Organizacional na presente investigação, também à semelhança do trabalho de Benson (2006).

A relação entre o *commitment* e outros *outcomes* organizacionais tem sido amplamente estudada. Estes trabalhos têm indicado uma relação negativa entre o Compromisso Organizacional e a Insegurança Laboral (Emberland e Rundmo, 2010) e uma relação positiva entre este e a empregabilidade (Silla et al, 2009).

Insegurança Laboral

Devido ao clima de instabilidade e precariedade dos mercados de trabalho muitas organizações não têm conseguido garantir segurança laboral aos seus colaboradores, tendo muitas vezes de reduzir a sua força de trabalho para permanecerem competitivas nos mercados (Emberland & Rundmo, 2010), refletindo-se em inúmeros casos de *downsizing*, despedimentos coletivos e redução de contratações de sem termo.

Este facto tem grandes implicações ao nível do bem-estar dos colaboradores (Silla et al., 2009) e impõe grandes mudanças no mercado de trabalho e nas políticas e estratégias de recursos humanos das organizações, como forma de se adaptarem a esta nova realidade laboral.

Sora, Caballer & Peiró (2010), referem-se ao conceito de insegurança laboral enquanto a perceção do trabalhador acerca da sua incapacidade para manter um emprego, que considera ameaçado. Este sentimento de insegurança tem demonstrado um forte impacto no bem-estar e comportamentos dos trabalhadores, apresentando implicações ao nível individual, nomeadamente na satisfação laboral e saúde do colaborador, e ao nível dos *outcomes* organizacionais, como a produtividade, satisfação laboral, intenções voluntárias de saída e compromisso organizacional (Sora et al., 2010; Emberland & Rundmo, 2010).

Huang, Lee, Ashford, Chen & Ren (2010), referem-se à Insegurança Laboral enquanto reflexo do nível a que os colaboradores percebem o seu emprego, ou características relevantes do mesmo, como estando sob ameaça, remetendo particular importância para a perceção de ausência de controlo sobre esta condição, referindo-se desta forma à “antecipação subjectiva de um evento involuntário”, compreendendo esta duas componentes, a saber, uma cognitiva (crenças) e uma afetiva (estado emocional).

De Witte (2005), numa revisão de literatura sobre o assunto, identifica três níveis de antecedentes da Insegurança Laboral: (1) variáveis de nível macro, como a região e prevalência de desemprego associada e a organização e mudanças estruturais que nela possam existir; (2) variáveis de nível individual, i.e. específicas a cada colaborador, que determinam a posição do mesmo na estrutura na organização, como idade, antiguidade e nível de função e, por fim, (3) traços de personalidade do colaborador, nomeadamente o *locus* de controlo e afetividade negativa. Indivíduos com um *locus* de controlo interno, tendem a sentir que têm um maior controlo sobre as suas vidas de forma geral, refletindo-se uma menor perceção de insegurança que em indivíduos que experienciam *locus* de controlo externo, vindo sublinhar mais uma vez o efeito do controlo no que concerne à perceção de

Insegurança Laboral. De forma semelhante, a tendência de traço de afetividade negativa reflete-se numa maior percepção de insegurança, já que este tipo de personalidade se caracteriza pela tendência a uma visão negativa do próprio e do ambiente que o rodeia, sendo o contexto de trabalho parte deste.

A Insegurança Laboral é assim reconhecida atualmente como um dos maiores *stressores* na vida dos trabalhadores podendo, segundo De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco (2008), provocar reações de stresse relacionadas com o sentimento de ausência de controlo e imprevisibilidade, frustração derivada da necessidade de participação e reconhecimento social e a potencial perda de recursos financeiros, sendo de referir ainda as consequências da quebra de contrato psicológico.

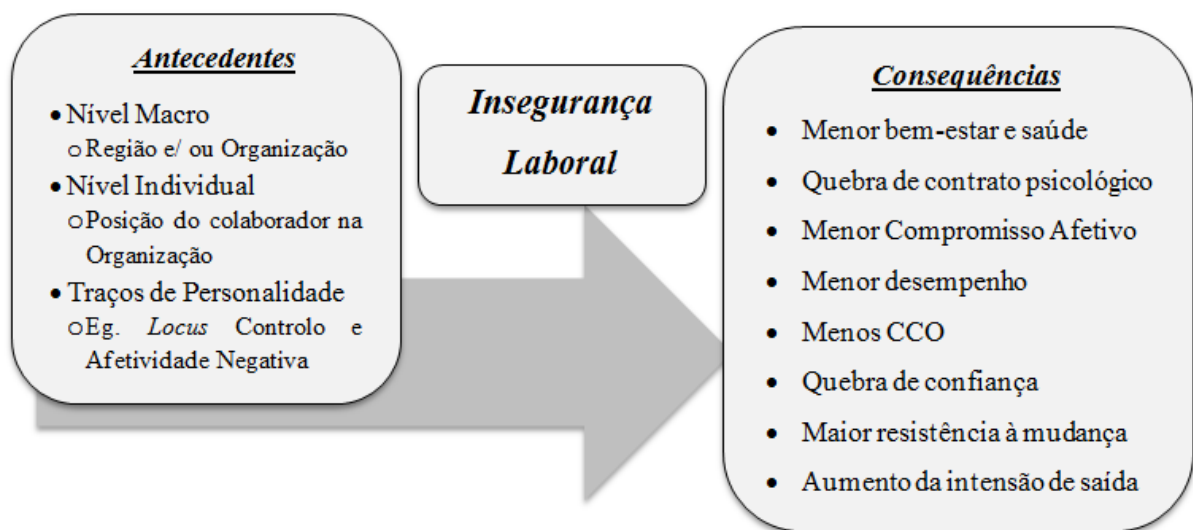


Figura 2 – Antecedentes e Consequências da Insegurança Laboral (Baseado em De Witte, 2005)

As consequências da experiência de Insegurança Laboral, i.e. a antecipação da possibilidade de despedimento, tendem a ser tão negativas como a perda de emprego em si, sendo a percepção de insegurança/ ameaça, mais notória nos sujeitos que consideram que não encontraram outro emprego rapidamente (Emberland & Rundmo, 2010).

Desta forma, trabalhadores com uma elevada percepção de empregabilidade, irão interpretar as oscilações e incertezas do mercado laboral de forma mais optimista, menos ameaçadora, ou até mesmo como um desafio, o que por oposição se refletirá numa menor percepção de insegurança laboral. Por sua vez, colaboradores com menor percepção de empregabilidade não tenderão a perceber a situação da mesma forma, considerando a realidade laboral ameaçadora do seu bem-estar e consequentemente demonstrarão uma maior Insegurança Laboral (Cuyper et al., 2008). Estes indícios permitem assim antever uma relação

negativa entre a Empregabilidade e a Insegurança Laboral (Cuyper et al., 2008), que se poderá estender à percepção de Práticas de Formação como Promotoras de Empregabilidade em estudo neste trabalho (Chambel, 2011).

Subsequentemente à anterior análise teórica entre as variáveis em estudo, torna-se ainda pertinente verificar a possível existência de um efeito mediador da variável insegurança laboral, como sugerido por estudos anteriores (Cuyper et al., 2008; Chambel, 2010; Elst et al., 2010).

Formação, Empregabilidade e Insegurança Laboral

A questão da empregabilidade na atual conjuntura socioeconómica adquire particular importância: se os movimentos de mercado se comportam como uma macro dimensão para a variação da percepção de empregabilidade (Cesário, 2010), em poucos momentos esta dimensão foi mais relevante que no presente. Políticas de facilitação de despedimentos, taxas de desemprego extremamente elevadas e a tendência para a redução da utilização de contratos efetivos (sem termo), conduzem a uma crescente insegurança laboral. A empregabilidade assume desta forma um extenso impacto social, quer ao nível da força de trabalho, quer das próprias organizações, em alternativa à segurança laboral (Chambel & Sobral, 2011). Como tal, perante a impossibilidade de facultar um emprego permanente ou duradouro, é obrigação das organizações tornarem os seus colaboradores empregáveis, apoiando e investindo no desenvolvimento das suas competências (Chambel & Sobral, 2011).

Ainda assim, a visão da relação da empregabilidade com a insegurança laboral não é consensual. Silla e colaboradores (2009), referem que a empregabilidade não substitui a segurança laboral, podendo apenas demonstrar-se como atenuante das consequências da ausência desta. Mais concretamente, a relação entre a insegurança laboral e o bem-estar é menos negativa quando os trabalhadores têm a percepção de existirem mais alternativas de emprego, i.e. um colaborador com maior percepção de empregabilidade tenderá a sentir uma menor insegurança laboral (Cuyper et al., 2008). Os mesmos autores referem ainda que a empregabilidade pode atuar como um antecedente para insegurança laboral, verificando-se apenas enquanto resultado da experimentação de uma baixa percepção de empregabilidade.

Com o atual contexto de insegurança laboral, que não é possível alterar a curto prazo, escapando ao controlo dos colaboradores e muitas vezes dos próprios empregadores, a única forma de permitir alguma perspetiva de trabalho é através da construção de empregabilidade, de forma a ser possível ao trabalhador explorar as alternativas e adaptar-se a estas, tornando o seu perfil profissional o mais competitivo possível, perante o que é procurado no mercado.

O caminho para este tipo de práticas passa definitivamente pelo investimento na formação, por parte das organizações. Virtanen e colaboradores (2003), sugerem que as organizações apenas investem internamente no desenvolvimento de competências e conhecimento quando esse investimento nos colaboradores é justificável pela produtividade que daí poderá advir. Não obstante, investigações têm vindo a demonstrar um efeito positivo da formação de colaboradores na sua retenção, *performance* individual, *performance* organizacional e produtividade (Birdi, Allan, & Warr, 1997; Virtanen et al., 2003).

O desenvolvimento da empregabilidade dos colaboradores não se reflete apenas como uma vantagem competitiva individual, na resposta às mudanças do mercado de trabalho. O tipo de flexibilidade e adaptabilidade que promove a empregabilidade é também uma forma de resposta da própria organização às oscilações e novas exigências dos mercados, cada vez mais globais e com mudanças cada vez mais rápidas e extremas. Esta resposta poderá passar por alterações nas práticas e políticas de recursos humanos. Ao dotar a sua força de trabalho de empregabilidade, através do investimento e desenvolvimento de competências transversais e transferíveis, a organização torna os seus colaboradores mais competentes, estimulando o autodesenvolvimento de novas competências aumentando, em última instância, a capacidade de adaptação da organização às mais diversas situações (Chambel & Sobral, 2011).

MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

O enquadramento anteriormente descrito permite justificar teoricamente a pertinência das questões a averiguar na presente investigação, nomeadamente, se as Práticas de Formação como Promotoras de Empregabilidade apresentam uma relação com a Compromisso Afetivo dos colaboradores para com a organização e, simultaneamente se a Insegurança Laboral traduz um efeito mediador nesta relação, como ilustrado pelo modelo de investigação da Figura 3.

Na presente investigação foram ainda consideradas duas dimensões na variável Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade, nomeadamente a distinção entre a formação que promove a empregabilidade Interna e a que tem impacto ao nível da empregabilidade Externa.

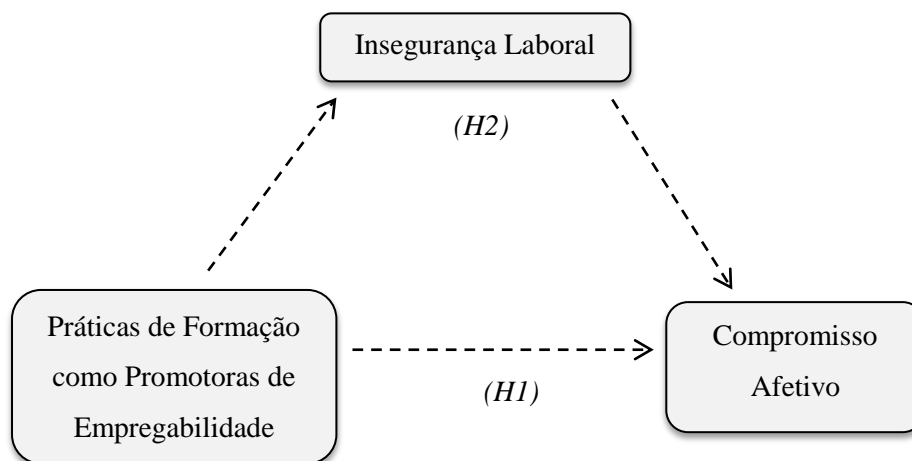


Figura 3 - Modelo de Investigação

Hipótese 1.1 – Existe uma relação positiva entre as Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade e o Compromisso Afetivo.

Hipótese 1.2 – Existe uma relação negativa entre as Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade Externa e o Compromisso Afetivo.

Hipótese 1.3 – Existe uma relação positiva entre as Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade Interna e o Compromisso Afetivo.

Hipótese 2 – Verifica-se um efeito mediador da Insegurança Laboral na relação entre as Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade e o Compromisso Afetivo.

MÉTODO

De forma a analisar a veracidade do modelo de investigação anteriormente proposto foi conduzido um estudo empírico, cujas condições serão descritas em seguida.

Design

Este trabalho trata-se de um estudo empírico, correlacional, de carácter explanatório, procurando averiguar relações causa-efeito, entre variáveis (D'Oliveira, 2007), através de uma abordagem quantitativa e teste de hipóteses. A presente investigação é ainda de natureza transversal, tendo todos os dados sido recolhidos num único momento.

Participantes

Na impossibilidade de um processo aleatório, a amostra deste estudo foi escolhida num processo de amostragem não probabilístico, por conveniência, intencional e *snowball* (D'Oliveira, 2007).

Considerando o processo de recolha de dados e a subjetividade deste tipo de amostragem, a amostra em estudo nunca poderá ser considerada como representativa da população.

Obteve-se um total de 156 participantes, sendo 28.8% dos referidos do género masculino e os restantes 71.2% do género feminino, com idades compreendidas entre os 21 e os 60 anos (Tabela 3).

A média de idade da amostra em questão é de 37 anos. Mais especificamente, 28.8% dos inquiridos tem idades até aos 30 anos, 32.7% tem idade compreendida entre os 30 e os 39 anos, 19.9% dos sujeitos declararam ter entre 40 e 49 anos e os restantes 17.9% apresentam idade igual ou superior a 50 anos, tendo 1 sujeito optado por não responder a esta questão.

Analisando o grupo de participantes quando às habilitações literárias, observa-se que a maior parte destes declaram ter escolaridade ao nível de Licenciatura (51,9%), seguido por 28.8% com formação ao nível do ensino secundário, 14.1% ao nível de mestrado, 4.5% ao nível do 3º ciclo (9º ano) e por fim, um sujeito (0.6%) refere ter habilitação ao nível do Doutoramento.

Os tipos de contrato de trabalho mais frequentes na amostra em estudo são *Efetivos na Organização* e a *Termo Certo*, 69.2% e 23.7% respetivamente, apresentando os restantes sujeitos contratos a *Termo Incerto* (7.1%).

Quanto à Antiguidade na Organização, em média os participantes trabalhavam nas respetivas organizações há uma média de 10.05 anos, sendo que 17.3% referem encontrar-se na empresa há menos de 1 ano, 29.5% entre 2 e 5 anos, 25.6% entre 6 e 15 anos e 17.3% entre 21 a 30 anos.

Tabela 3 – Análise Descritiva das Variáveis Socioprofissionais

		Frequência	Percentagem
Género	Masculino	45	28,8
	Feminino	111	71,2
Idade	Até 30 anos	45	28,8
	De 30 a 39 anos	51	32,7
	De 40 a 49 anos	31	19,9
	50 anos ou mais	28	17,9
	<i>Missing values</i>	1	0,6
Habilitações Literárias	3º ciclo (9º ano)	7	4,5
	Ensino Secundário (12º ano)	45	28,8
	Licenciatura	81	51,9
	Mestrado	22	14,1
	Doutoramento	1	0,6
Antiguidade na Organização	Menos de 1 ano	27	17,3
	De 2 a 5 anos	46	29,5
	De 6 a 15 anos	40	25,6
	De 16 a 20 anos	11	7,1
	De 21 a 30 anos	27	17,3
	Mais de 30 anos	4	2,6
Contrato de Trabalho	Efectivo na Organização	108	69,2
	A Termo Certo	37	23,7
	A Termo Incerto	11	7,1

Procedimento

Após a escolha e recolha das escalas mais pertinentes para o estudo de cada uma das variáveis a analisar, os itens de cada instrumento foram aleatorizados com recurso ao programa Microsoft Excel, compilados num ficheiro Microsoft Word e posteriormente transferidos para a aplicação *Google Docs*, permitindo desta forma o alojamento do questionário *on-line*. Este método foi utilizado para recolher a maioria das respostas (116 participantes) por demonstrar aparentes vantagens na recolha de dados, estando sempre disponível para os participantes responderem quando lhe fosse mais conveniente, mais fácil divulgação e menor perda de dados por dúvidas dos participantes acerca da confidencialidade das suas respostas. O endereço eletrónico de acesso a este formato de questionário foi

divulgado via *e-mail*, quer a contactos próprios, quer a duas empresas que autorizaram a recolha de dados por esta via.

Os restantes questionários foram entregues na versão em papel, em envelopes passíveis de serem selados, sem qualquer tipo de identificação, em organizações que autorizaram previamente a recolha de dados por este método (Exemplo do questionário no Anexo A).

Em qualquer das versões do questionário existiu uma folha de rosto com a identificação do investigador, os objetivos da recolha, bem como assegurando o anónimato e confidencialidade de todos os dados e garantia de utilização da informação apenas para fins académicos. Previamente à apresentação das escalas foram ainda fornecidas instruções para o preenchimento das mesmas.

Os dados obtidos foram analisados por intermédio dos *softwares* estatísticos *IBM SPSS Statistics* (v.20) e *IBM SPSS AMOS* (v.20).

Variáveis e Medidas

O questionário utilizado para recolha de informação necessária à presente investigação englobou três escalas, já abordadas na literatura diferentes autores, nomeadamente, escala de Práticas de Formação como Promotoras de Empregabilidade (Chambel & Sombral, 2011), Compromisso Afetivo (Meyer & Allen, 1997) e Insegurança Laboral (De Witte, 2000). Foram ainda recolhidas informações acerca da situação socioprofissional dos participantes, para finalidade de controlo e caracterização da amostra.

Formação como Promotora de Empregabilidade

Como medida para o estudo da variável *Formação como Promotora da Empregabilidade* foi utilizada uma escala desenvolvida por Chambel & Sombral (2011), de duas dimensões, a saber, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa, cada uma destas com 3 itens (Tabela 5). Os participantes utilizaram uma escala tipo *Likert* de sete pontos para classificar as afirmações como mais se ajustassem à sua opinião, entre 1 – *Discordo Totalmente* e 7 – *Concordo Totalmente*. Uma mais elevada pontuação obtida neste instrumento reflete uma perceção mais elevada do quanto a formação desenvolvida promove a empregabilidade do participante.

Tabela 4 - Itens da escala de Formação Promotora de Empregabilidade (Chambel e Sobral, 2011)

1. Formação promotora de empregabilidade externa
a) Com a formação que tenho recebido, seria muito fácil arranjar um emprego semelhante, numa outra empresa.
b) Com a formação que tenho recebido, conseguirei arranjar um trabalho melhor noutra empresa.
c) Com a formação que tenho recebido, seria muito fácil para mim mudar para um melhor trabalho noutra empresa, se o quisesse.
2. Formação como promotora de empregabilidade interna
a) Tenho recebido formação que me ajuda a progredir aqui na empresa.
b) A formação que tenho recebido facilitaria a minha adaptação a outra função se fosse preciso.
c) A formação que tenho recebido vai facilitar-me desempenhar uma melhor função dentro da empresa.

Compromisso Afetivo

No estudo da variável *Compromisso Afetivo* foram utilizados para a sua operacionalização os seis itens referentes à dimensão Compromisso Afetivo da escala multidimensional de Compromisso Organizacional elaborada por Meyer e Allen (1997), representada integralmente na Tabela 6. À semelhança dos outros instrumentos, foi utilizada uma escala tipo *Likert* de sete pontos para classificar as afirmações, entre 1 – *Discordo Totalmente* e 7 – *Concordo Totalmente*. A escala reflete um maior Compromisso Afetivo do participante para com a organização onde trabalha quanto maior for a pontuação obtida na escala.

Tabela 5 - Escala de *Compromisso Afetivo* (Meyer e Allen, 1997)

1. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.
2. Não me sinto "emocionalmente ligado" a esta organização.
3. Sinto realmente os problemas desta organização como se fossem meus.
4. Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.
5. Não me sinto como fazendo "parte da família" na minha organização.
6. Não sinto um forte sentido de pertença à minha organização.

Insegurança Laboral

A medida da variável Insegurança Laboral foi operacionalizada através da utilização de uma escala unidimensional desenvolvida por De Witte (2000), que se traduz em quatro

itens relativos à Insegurança Laboral ao nível cognitivo (e.g. “*Tenho a certeza que perderei este emprego*”) e afetivo (e.g. “*Eu sinto que poderei perder este emprego num futuro próximo*”). Todos os itens foram pontuados numa escala de *Likert* de sete pontos, cotada de 1 – *Discordo Totalmente* a 7 – *Concordo Totalmente*. Quanto maior a pontuação obtida na escala maior a *Insegurança Laboral* percecionada pelos participantes.

Tabela 6 - Itens da Escala *Insegurança Laboral* (De Witte, 2000)

1. Provavelmente, perderei o meu emprego em breve.
2. Tenho a certeza que perderei este emprego.
3. Sinto-me inseguro com o meu futuro, neste emprego.
4. Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo.

Variáveis Socioprofissionais

Complementarmente à informação contemplada pelas escalas acima mencionadas, foram ainda recolhidos dados socioprofissionais, para efeitos de controlo, nomeadamente, género, idade, habilitações literárias, tipo de contrato de trabalho e antiguidade na organização.

RESULTADOS

Análise da Validade dos Instrumentos

Para a análise da validade fatorial dos instrumentos utilizados no questionário, nomeadamente escalas de Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade, Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo, recorreu-se à Análise Fatorial Confirmatória, uma vez que as dimensões em estudo são reconhecidas por diversos trabalhos de investigação anteriormente elaborados, existindo informação prévia sobre a estrutura fatorial destes instrumentos. Desta forma a AFC permite verificar se os fatores latentes considerados são responsáveis pelo comportamento das variáveis manifestas, da forma estabelecida em estudos prévios, i.e., permite “avaliar a qualidade de ajustamento de um modelo teórico à estrutura correlacional observada entre variáveis manifestas” (Marôco, 2010a, p.172).

Esta análise foi realizada com recurso ao *software* AMOS (v.20), recorrendo ao método *ML* (*Maximum Likelihood*). Este método é o mais utilizado em Análise de Equações Estruturais, demonstrando-se robusto à ausência de distribuição normal por parte das variáveis manifestas, se os valores de assimetria e achatamento não se apresentarem excessivamente elevados (Marôco, 2010a).

Inicialmente procurou verificar-se se o modelo proposto seria efetivamente o mais adequado às variáveis manifestas analisadas. Para este efeito foram desenhados e analisados dois modelos, nomeadamente, o modelo a um fator, postulando que um fator geral seria explicativo da variação das três escalas utilizadas, e o modelo a três fatores (Formação Promotora de Empregabilidade, Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo), em que estes seriam necessários para explicar a variação dos dados recolhidos. Após a observação dos índices de ajustamento, pesos fatoriais e fiabilidades individuais (Anexo B, Análise 1) é possível afirmar que os participantes compreenderam o questionário como apresentando três dimensões distintas.

Verificação do ajustamento do modelo Tri-Fatorial

Todos os itens utilizados apresentaram pesos fatoriais elevados considerando $\lambda \geq 0.5$, assim como fiabilidades individuais bastante adequadas ($R^2 \geq 0.25$), segundo valores de referência sugeridos por Marôco (2010a), demonstrando a qualidade do ajustamento local (Anexo B, Figura 7).

Relativamente ao diagnóstico de normalidade, apesar de os valores que demonstram desvios severos não serem consensuais, quanto à normalidade univariada, Finney e DiStefano (2006) sugerem que com o método *ML* valores de assimetria e achatamento menores que $|2|$ e $|7|$, respetivamente, não produziram resultados excessivamente enviesados. Desta forma pressupõem-se que o modelo em estudo apresenta normalidade univariada, já que apresenta valor máximo de assimetria de 1.257 e valor máximo de achatamento de -1.179, não se afastando dos valores de referência (Anexo C, Tabela 13). Ainda segundo Finney e DiStefano (2006), para a não violação do pressuposto de normalidade multivariada de forma a produzir resultados apropriados pelo método *ML*, o valor absoluto deverá ser inferior a 3, o que não se verifica no presente modelo. Apesar deste, optou-se por avançar com a AFC, já que se pode assumir distribuição normal multivariada quando um conjunto de variáveis apresenta distribuição normal, ainda que com exceções (Marôco, 2010a).

O pressuposto de normalidade vem ainda por acréscimo verificar a sensibilidade dos itens utilizados, i.e. a distribuição normal verificada permite aferir a capacidade do instrumento discriminar sujeitos, refletindo as qualidades métricas das escalas utilizadas (Marôco, 2010b)

Verificou-se adicionalmente a existência de *outliers* multivariados, avaliados pela distância quadrada de *Mahalanobis* (D^2). Os valores desta sugerem que cinco observações se demonstram como *outliers* multivariados, por apresentarem valores de $p1$ e $p2$ inferiores a 0.001 (Anexo D, Tabela 14), considerando o critério de Marôco (2010a). As referidas observações foram desta forma excluídas da análise, com vista a melhorar o modelo de investigação.

Refazendo as análises sem as observações referidas, foram avaliados os índices de qualidade de ajustamento do modelo, nomeadamente χ^2/df (Razão qui-quadrado e graus de liberdade), CFI (*Comparative Fix Index*), GFI (*Goodness of Fix Index*), RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) e p -value ($H_0: rmsea \leq 0.05$) e MECVI (*Expected Cross-Validation Index*, para método *ML*), cujos valores de referência podem ser consultados na Tabela 7.

Paralelamente, analisaram-se também os modelos para cada uma das subescalas de Formação Promotora de Empregabilidade Interna e Externa, cujas análises se apresentam no Anexo C.

Tabela 7 - Índices de qualidade e ajustamento, utilizados com maior frequência em aplicações de Análise de Equações Estruturais, com respectivos valores de referência.

Estatística	Mensuração	Valores de Referência	Nível de Adequação
$\chi^2/\text{g.l.}$ (Qui-Quadrado)	Avalia a magnitude da discrepância entre a amostra e as matrizes das covariâncias de adequação (Smith & McMillan, 2001).	> 5 [2; 5] [1; 2] ~ 1	Ajustamento mau Ajustamento sofrível Ajustamento bom Ajustamento muito bom
GFI (Goodness-of-Fit Index)	Avalia a proporção da covariância, observada entre as variáveis manifestas, explicada pelo modelo ajustado (Marôco, 2010a).	< 0.8 [0.8; 0.9[[0.9; 0.95[≥ 0.95	Ajustamento mau Ajustamento sofrível Ajustamento bom Ajustamento muito bom
CFI (Comparative Fit Index)	Alternativa ao NFI para amostras reduzidas. Compara o ajustamento do modelo em estudo com o ajustamento do modelo basal. (Marôco, 2010a)	< 0.8 [0.8; 0.9[[0.9; 0.95[≥ 0.95	Ajustamento mau Ajustamento sofrível Ajustamento bom Ajustamento muito bom
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	Estima a quantidade de aproximação de erros, por graus de liberdade, tendo em conta o tamanho da amostra (Kline, 1998)	> 0.10 [0.05; 0,10] ≤ 0.05	Ajustamento inaceitável Ajustamento bom Ajustamento muito bom
MECVI (Expected Cross-Validation Index)	Reflete o ajustamento teórico do modelo em outras amostras semelhantes àquela em que o modelo foi ajustado, a partir de uma única amostra. O MECVI é utilizado com o modelo de estimação <i>ML</i> (Marôco, 2010a)	Apenas para comparação de modelos.	Quanto menor, melhor o ajustamento.

Os índices de ajustamento (Tabela 8), apresentaram-se entre sofrível e bom, nomeadamente, $\chi^2/df = 2.123$ e $GFI = .843$ considerados sofríveis e $CFI = .923$ e $RMSEA = .087$ ($P [rmsea \leq 0.5] < .001$), demonstrando uma qualidade de ajustamento boa.

De forma a melhorar o ajustamento do modelo, procedeu-se à análise dos índices de modificação produzidos pelo programa AMOS, de forma a estabelecer covariações entre resíduos. Os maiores índices de modificação verificaram-se para a covariância entre o resíduo associado ao item FPE4 (eF4) e do item FPE6 (eF6), os resíduos dos itens CA1 (eCA1) e CA6 (eCA6) e, por fim, o resíduo do item CA1 e do item CA2 (eCA2). Desta forma foram adicionadas trajetórias no modelo, referentes à covariação dos referidos resíduos das variáveis manifestas, como representado pela Figura 4.

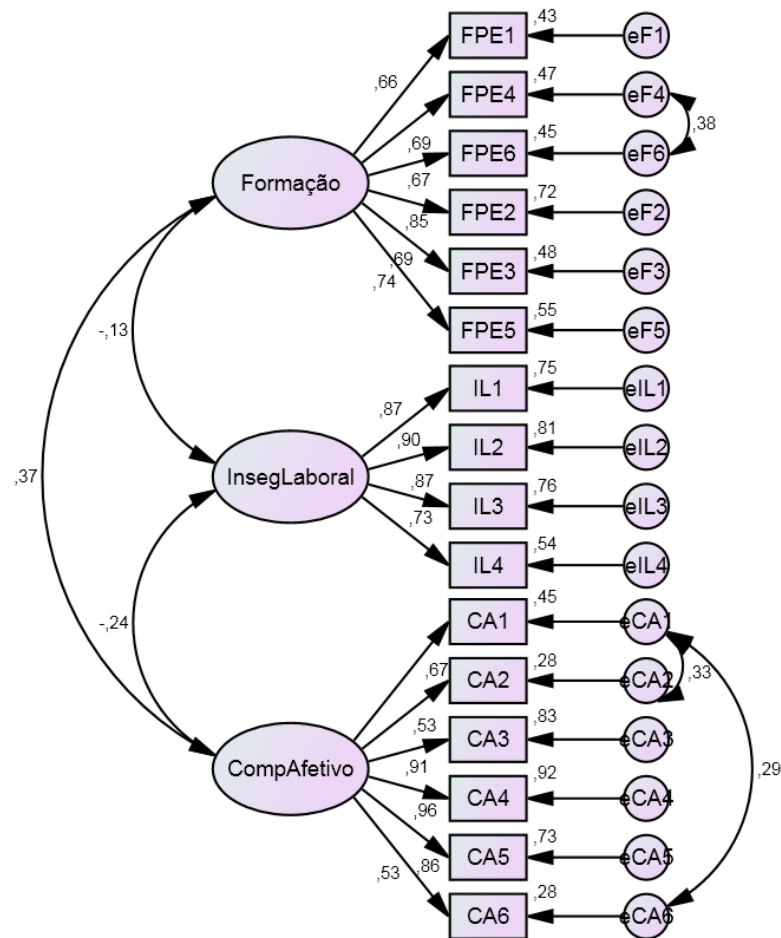


Figura 4 - Modelo de medida Tri-Fatorial (Formação Promotora de Empregabilidade, Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo), após eliminação de *Outliers* e covariação de erros. χ^2 (98) = 161.623, $p < .000$; $\chi^2/df = 1.649$; CFI = 0.957; GFI = 0.889; RMSEA = 0.066 $P [rmsea \leq 0.05] = .079$.

Tabela 8 – Índices de qualidade e ajustamento do modelo de medida Tri-Fatorial: Comparação dos modelos após exclusão de *Outliers* e com covariação de erros.

Índices	Modelo após exclusão de <i>outliers</i>	Modelo com covariação entre erros
χ^2/df	2,123	1,649
CFI	0,923	0,957
GFI	0,843	0,889
RMSEA	0,087	0,066
$P [rmsea \leq 0.05]$	0,000	0,079
MECVI	1,956	1,649
MSaturado	2,045	2,045

Uma nova análise dos índices de ajustamento do modelo demonstra melhorias, nomeadamente $\chi^2/df = 1.649$ agora considerável bom, CFI = .957 muito bom, RMSEA =

.066 ($P [rmsea \leq 0.5] = .079$) bom, à semelhança do modelo anterior, mas com valor visivelmente mais baixo e $P\text{-value} > .05$ e, finalmente, $GFI = .889$ ainda sofrível, mas com valor mais elevado. Também o indicador MECVI é mais reduzido no segundo modelo, demonstrando uma melhor adequação indicando melhor validade na população em estudo.

Fiabilidade

Para a análise da fiabilidade dos instrumentos recorreu-se à verificação da consistência interna de cada uma das escalas utilizadas, através do cálculo do coeficiente *Alpha de Cronbach* (α), por intermédio do *software* SPSS (v.20).

Através da observação da Tabela 9 verificou-se que todas as escalas apresentam uma consistência interna superior a 0.7, valor mínimo de referência para estudos organizacionais referido por Bryan & Cramer (2003).

Tabela 9 - Valores de *Alpha de Cronbach* e α se item eliminado.

Escala	<i>Alpha de Cronbach Inicial</i>	Itens da Escala	<i>Alpha de Cronbach se item eliminado</i>
Formação Promotora de Empregabilidade	0,866	FPE1	0,857
		FPE2	0,827
		FPE3	0,850
		FPE4	0,842
		FPE5	0,843
		FPE6	0,841
Formação Promotora de Empregabilidade Interna	0,758	FPE1	0,796
		FPE4	0,630
		FPE6	0,581
Formação Promotora de Empregabilidade Externa	0,802	FPE2	0,669
		FPE3	0,770
		FPE5	0,745
Compromisso Afectivo	0,891	CA1	0,868
		CA2	0,892
		CA3	0,855
		CA4	0,854
		CA5	0,866
		CA6	0,893
Insegurança Laboral	0,889	IL1	0,865
		IL2	0,856
		IL3	0,853
		IL4	0,908

Numa análise mais detalhada aos valores de *alpha* se item eliminado, verifica-se que a consistência interna na escala Compromisso Afectivo e subescala Formação Promotora de

Empregabilidade Interna pode ser aumentada ao eliminar os itens CA6 e FPE1, respetivamente. Ainda assim, optou-se por manter o item referente à escala de Compromisso Afetivo, já que o aumento de consistência interna não é relevante. Por sua vez a eliminação do item FPE1 (“*Tenho recebido formação que me ajuda a progredir aqui na empresa*”) aumenta o valor de *Alpha* de forma mais considerável (não sendo significativamente danoso para a consistência interna da escala Formação Promotora de Empregabilidade geral), pelo que se procedeu novamente à análise de ajustamento do modelo sem este item.

A análise apresentada no Anexo E demonstra que o modelo simplificado, com eliminação do item FPE1, é menos ajustada à estrutura correlacional observada na amostra em estudo que o modelo original, pelo que se manteve primeiro modelo em estudo, uma vez que o *Alpha de Cronbach* da escala Formação Promotora de Empregabilidade Interna, mesmo sem eliminação de itens, é bastante aceitável.

Teste de Hipóteses

Após a análise das qualidades métricas das escalas utilizadas, procurou verificar-se as relações entre as variáveis, de forma a averiguar a sustentabilidade das hipóteses formuladas no estudo.

Correlações

Como ponto de partida para a análise das relações entre variáveis, recorreu-se à análise da Matriz de Correlações de *Pearson* por intermédio do *software* SPSS (v.20). Este coeficiente de correlação permite avaliar a variação de uma variável que é explicada pela variação de outra variável. Optou-se ainda por incluir também nesta análise as variáveis de controlo.

A Matriz de Correlações de *Pearson* encontra-se representada na Figura 10, assim como a média e desvio padrão de cada variável. Nesta é possível verificar a existência de correlações significativas entre diversas variáveis, assinaladas ao longo da respetiva tabela.

Quanto às variáveis de controlo, é possível verificar através da análise de correlações que a idade e antiguidade na organização se relacionam negativamente com as habilitações literárias ($r_{idade} = -.238$; $r_{antig} = .265$), indicando que sujeitos mais jovens e à menos tempo na organização tendem a apresentar maior nível de formação académica. As variáveis idade e antiguidade relacionam-se também negativamente com o tipo de contrato ($r_{idade} = .307$ e $r_{antig} = -.487$), i.e. colaboradores mais jovens e com menor tempo de trabalho na organização

Tabela 10 – Matriz de Correlações de Pearson, Médias, Desvio Padrão e Alpha de *Cronbach*

	Média	Desvio Padrão	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	α
1. Género	1,71	,456	1										
2. Habilitações Literárias	3,77	,770	,034	1									
3. Idade	2,27	1,085	,213**	-,238**	1								
4. Contrato	1,36	0,616	-,047	,109	-,307**	1							
5. Antiguidade	2,87	1,450	,156	-,265**	,778**	-,487**	1						
6. Formação Emp. Global	4,20	1,371	-,146	-,066	-,077	,070	-,026	1					0,866
7. Form. Emp. Interna	4,28	1,542	-,136	-,022	-,038	,086	-,006	,937**	1				0,758
8. Form. Emp. Externa	4,12	1,402	-,136	-,105	-,107	,041	-,043	,924**	,734**	1			0,802
9. Compromisso Afetivo	4,73	1,485	-,011	,053	-,045	-,031	,052	,403**	,425**	,322**	1		0,891
10. Insegurança Laboral	2,53	1,399	-,109	-,045	,031	-,183*	-,081	-,145	-,146	-,122	-,202*	1	0,889

** Correlação significativa a 0.01

* Correlação significativa a 0.05

Codificação de Variáveis: i) Género: 1 – Masculino, 2 – Feminino;

ii) Contrato: 1 – Efetivo na Organização, 2 – A Termo Certo, 3 – A Termo Incerto.

tendem a referir contratos menos estáveis. A antiguidade e idade apresentam uma correlação positiva forte ($r = .778$), quanto maior a idade maior tende a ser a antiguidade.

Ainda quanto à análise das variáveis de controlo, é de referir o efeito significativo e positivo entre o tipo de contrato e a variável Insegurança Laboral ($r = .183$). Este indica que participantes com um tipo de contrato mais estável tendem a apresentar menores nível de Insegurança Laboral. Apesar da significância da correlação, note-se que o valor de coeficiente de correlação é muito baixo, até mesmo negligenciável.

Relativamente à análise de correlações das principais variáveis em estudo, é possível observar efeitos significativos e positivos entre a variável Compromisso Afetivo e as variáveis Formação como Promotora de Empregabilidade Global, Interna e Externa, com $r = .403$, $r = .425$ e $r = .322$, respetivamente. Estes valor indicam uma relação moderada a fraca que sugere que quanto maior a perceção da Formação como Promotora de Empregabilidade (seja a variável global, Interna ou Externa) maior será o Compromisso Afetivo.

Também a variável Insegurança Laboral apresenta uma correlação significativa com o Compromisso Afetivo, mas nesta o efeito é negativo, ou seja quanto menor a Insegurança Laboral maior o Compromisso Afetivo. Ainda assim o valor do coeficiente demonstra uma correlação fraca entre estas variáveis ($r = -.202$).

De referir ainda a inexistência de relações significativas entre as variáveis Práticas de Formação como Promotoras de Empregabilidade Global, Interna e Externa e a Insegurança Laboral. Apesar destes resultados anteverem a não existência de relação entre estas variáveis, com possíveis reflexos na possibilidade de um efeito mediador, optou-se por prosseguir com a análise dos modelos de equações estruturais, ainda que com reservas.

Modelo Causal

Para a análise das relações entre variáveis recorreu-se à Análise de Equações Estruturais, elaborando um submodelo estrutural para definir as relações causais entre variáveis latentes, partindo do submodelo de medida que define a forma como as variáveis são operacionalizáveis (Marôco, 2010a).

Após o desenho das novas trajetórias causais entre as variáveis, voltaram-se a analisar os índices de ajustamento do modelo da Figura 12 do Anexo F.

Na análise dos índices de qualidade de ajustamento observa-se que o modelo causal apresenta os mesmos índices de ajustamento que o modelo inicial recorrendo-se, à semelhança do modelo de medida, à análise dos índices de modificação para correlação de erros. Assim, os maiores índices de modificação verificaram-se novamente para a covariância

entre o resíduo associado ao item FPE4 (eF4) e do item FPE6 (eF6), os resíduos dos itens CA1 (eCA1) e CA6 (eCA6) e, por fim, o resíduo do item CA1 e do item CA2 (eCA2), tendo-se adicionado respectivas trajetórias no modelo, referentes à covariação dos referidos resíduos das variáveis manifestas.

Ainda à semelhança do modelo de medida, os índices de ajustamento após a correlação dos referidos erros (Figura 5), passam a ilustrar um ajustamento bom, nomeadamente, $\chi^2/df = 1.649$ agora considerável bom, CFI = .957 muito bom, RMSEA = .066 (P [rmsea \leq 0.5] = .079) bom e GFI = .889 ainda sofrível, mas com valor mais elevado. Também o indicador MECVI é mais reduzido no segundo modelo, demonstrando uma melhor adequação indicando melhor validade na população em estudo (Tabela 11).

Tabela 11 - Índices de qualidade e ajustamento do modelo Causal Tri-Fatorial: Comparação dos modelos com e sem covariação de erros.

Índices	Modelo causal	Modelo causal com covariação entre erros
χ^2/df	2,123	1,649
CFI	0,923	0,957
GFI	0,843	0,889
RMSEA	0,087	0,066
P [rmsea \leq 0.05]	0,000	0,079
MECVI	1,956	1,649
MSaturado	2,045	2,045

Adicionalmente, verificou-se a qualidade do ajustamento local através da avaliação dos pesos fatoriais e fiabilidade individual dos itens. Observaram-se pesos fatoriais e fiabilidades individuais adequados, $\lambda \geq 0.5$ e $R^2 \geq 0.25$ respetivamente, como representado na Figura 5.

Procedeu-se de forma semelhante para verificar o ajustamento dos modelos causais com cada uma das subescalas da variável Formação Promotora de Empregabilidade, Externa e Interna.

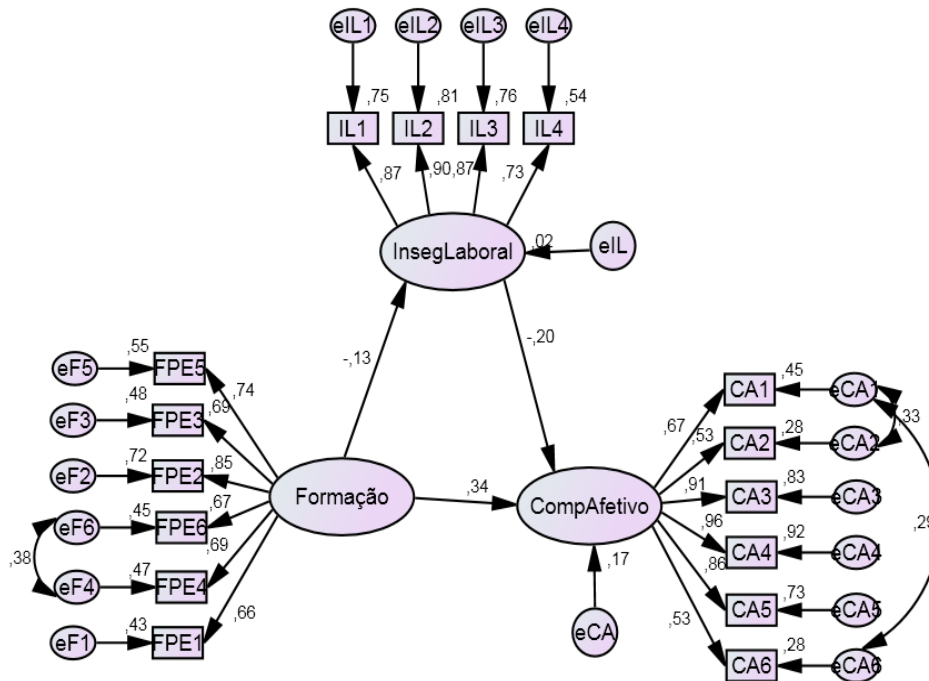


Figura 5 – Modelo Causal Tri-Fatorial com covariação de erros (Formação Promotora de Empregabilidade, Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo). $\chi^2 (98) = 161.623$, $p \leq .000$; $\chi^2/df = 1.649$; CFI = 0.957; GFI = 0.889; RMSEA = 0.066, $P [rmsea \leq 0.05] = .079$; MECVI = 1.649.

Hipótese 1.1 – Existe uma relação positiva entre as Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade e o Compromisso Afetivo.

A análise das trajetórias entre fatores no modelo ajustado (Tabela 16, Anexo E), revelou que a trajetória “Formação → CompAfetivo” apresenta o maior peso ($B_{Form.CompAfet} = .370$; S.E = .096; $\beta = .34$; $p \leq .000$), com $R^2 = .17$ (Figura 5). Estes resultados vêm suportar a Hipótese 1.1, sugerido que existe uma relação positiva entre a Formação Promotora de Empregabilidade e o Compromisso Afetivo, na qual a Formação e Insegurança Laboral (variáveis preditoras) explicam 17% da variância da variável de critério.

Hipótese 1.2 – Existe uma relação negativa entre as Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade Externa e o Compromisso Afetivo.

A trajetória entre a dimensão Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade Externa e a variável Compromisso Afetivo demonstra uma relação positiva e significativa ($B_{FormExt.CompAfet} = .321$; S.E = .098; $\beta = .31$; $p \leq .000$), com $R^2 = .15$ (Figura 5). Desta forma não foi possível comprovar a Hipótese 1.2, que previa uma relação negativa.

Hipótese 1.3 – Existe uma relação positiva entre as Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade Interna e o Compromisso Afetivo.

A análise da trajetória da dimensão Prática de Formação Promotoras de Empregabilidade Interna e Compromisso Afetivo demonstra, à semelhança das trajetórias observadas anteriormente, demonstra uma relação significativa e positiva ($B_{\text{FormInt.CompAfet}} = .494$; S.E. = .134; $\beta = .40$; $p \leq .000$), com $R^2 = .21$ (Figura 5). Este resultado vai ao encontro da Hipótese 1.3.

Hipótese 2 – Verifica-se um efeito mediador da Insegurança Laboral na relação entre as Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade e o Compromisso Afetivo.

Para a análise da hipótese de mediação é necessário comprovar a relação entre as variáveis (1) preditora e de critério, (2) mediadora e de critério e (3) variável preditora e mediadora. Já tendo sido anteriormente verificada a relação significativa entre as variáveis de preditoras (Formação Promotora de Empregabilidade – Interna e Externa) e a variável de critério (Compromisso Afetivo), procurou-se posteriormente averiguar a relação entre as variáveis Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo e entre as variáveis Formação Promotora de Empregabilidade e Insegurança Laboral (Anexo F).

A trajetória “InsegLaboral \rightarrow CompAfetivo” apresenta-se significativa e negativa, como seria expectável ($B_{\text{InsegLab.CompAfet}} = -.213$; S.E. = .090; $\beta = -.20$; $p = .018$), tanto para o modelo de Formação Promotora de Empregabilidade Geral, como para os modelos relativos à Empregabilidade Externa e Interna ($B_{\text{InsegLab.CompAfet}} = -.192$; S.E. = .097; $\beta = -.21$; $p = .015$ e $B_{\text{InsegLab.CompAfet}} = -.192$; S.E. = .097; $\beta = -.18$; $p = .015$, respetivamente).

Por fim, a trajetória “Formação \rightarrow InsegLaboral” revelou-se negativa mas não significativa ($B_{\text{Form.InsegLab}} = -.159$; S.E. = .096; $\beta = -.13$; $p = .096$; $R^2 = .02$), pelo que não se reúnem os requisitos para a análise de mediação.

Também nas trajetórias referentes às dimensões da variável Formação (Promotora de Empregabilidade Externa e Interna), não se verificam significativas ($B_{\text{FormExt.InsLab}} = -.126$; S.E. = .104; $\beta = .31$; $p \leq .225$, com $R^2 = .01$ e $B_{\text{FormInt.InsLab}} = -.199$; S.E. = .127; $\beta = .02$; $p \leq .117$), com $R^2 = .02$, respetivamente).

Desta forma, também não é possível verificar a hipótese de mediação (*H2*) nestes modelos alternativos (Tabela 12). Estes resultados vêm confirmar o sugerido aquando da análise da Matriz de correlações de *Pearson*.

Tabela 12 – Resumo dos resultados das relações causais entre variáveis

Var. Preditora → Var. de Critério	β	<i>p-value</i>	<i>Resultado</i>
Formação → InsegLaboral	-.13	.096	<i>X</i>
Formação → CompAfetivo	.34	***	✓
InsegLaboral → CompAfetivo	-.20	.018	✓
Formação Emp. Externa → InsegLaboral	.31	.225	<i>X</i>
Formação Emp. Externa → CompAfetivo	.31	***	✓
InsegLaboral → CompAfetivo	-.21	.015	✓
Formação Emp. Interna → InsegLaboral	.02	.117	<i>X</i>
Formação Emp. Interna → CompAfetivo	.40	***	✓
InsegLaboral → CompAfetivo	-.18	.027	✓

****p-value* $\leq .000$

DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo principal analisar o efeito das Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade no Compromisso Afetivo dos colaboradores com a organização. Adicionalmente procurou-se averiguar o efeito mediador da Insegurança Laboral nesta relação.

Os resultados encontrados apoiam efetivamente a primeira hipótese em estudo (*H1*), segundo a qual as Práticas de Formação exerce um efeito positivo no Compromisso Afetivo. Este efeito estende-se quer às Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade Externa (*H1.2*), quer Interna (*H1.3*), não se confirmando a *Hipótese 1.2*, segundo a qual este efeito deveria ser negativo.

Estes resultados vão parcialmente ao encontro dos observados na investigação de Benson (2006), na qual é demonstrado que a Formação que promove Empregabilidade Interna se relaciona positivamente com o Compromisso Afetivo e, por sua vez, a promoção de Empregabilidade Externa se relaciona negativamente com o mesmo, facilitando a saída dos funcionários da organização. A corrente investigação demonstra que os dois tipos de Formação Promotora de Empregabilidade apresentam um efeito positivo no Compromisso Afetivo.

Também o trabalho de Chambel e Sobral (2011), utilizando a mesma escala de Formação Promotora de Empregabilidade da presente investigação, numa amostra de trabalhadores temporários, apresentou resultados congruentes com os de Benson (2006). No referido estudo a percepção de Formação como Promotora de Empregabilidade Interna relaciona-se positivamente com o Compromisso Afetivo dos trabalhadores temporários, já que consideram que a formação desenvolvida poderá aumentar a possibilidade de manterem os seus empregos na organização. Por outro lado, quando existe a percepção das competências desenvolvidas serem transferíveis, o efeito no Compromisso Afetivo verifica-se no sentido contrário.

O papel da Insegurança Laboral no presente modelo de investigação, reflete um efeito significativo e negativo no Compromisso Afetivo, à semelhança de estudos anteriores (Sora et al., 2010; Emberland & Rudmo, 2010; Huang et al., 2010; König et al., 2010 e Elst, De Witte, & De Cuyper, 2010). Esta relação pode ser explicada pelo facto da Insegurança Laboral ser percebida pelos colaboradores como um stressor em contexto de trabalho, de acordo com a teoria de Lazarus e Folkman (cit. por Sora et al., 2010), já que a antecipação da possibilidade

da perda de emprego pode ser percebida como uma fonte de ansiedade tão intensa como a perda de emprego em si mesma.

O impacto da Insegurança Laboral nas atitudes e comportamentos dos colaboradores face à organização e consequente efeito no Compromisso Afetivo assume desta forma uma particular importância, já que este tipo de compromisso é determinante na lealdade e dedicação do trabalhador para com a organização, assim como o desejo de permanecer na organização (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001). Torna-se assim essencial contornar os efeitos da Insegurança Laboral, por meios alternativos à segurança do posto de trabalho, já que as organizações no atual contexto laboral ficam impossibilitadas de manter a promessa de um emprego a longo termo em troca do compromisso e lealdade do colaborador, que marcava tradicionalmente a relação entre o colaborador e o empregador (Benson, 2006).

De notar ainda o coeficiente de correlação muito fraco verificado na presente investigação, entre a Insegurança Laboral e o tipo de contrato. Seria de esperar que um contrato mais estável (efetivo na organização) refletisse uma Insegurança Laboral consideravelmente menor. Uma possível explicação para este resultado poderá relacionar-se com a perceção do presente contexto de trabalho, que poderá levar os colaboradores a já não sentirem este tipo de contratos como seguros e estáveis, salvaguardando o risco de poderem perder o emprego apesar destes.

Galunic e Anderson (2000), obtiveram resultados positivos na sua investigação quanto ao investimento no desenvolvimento do capital humano, para recuperar o Compromisso Afetivo dos colaboradores na ausência de segurança do posto de trabalho. Estes resultados indiciam a possibilidade das alternativas à segurança laboral para a manutenção do Compromisso Afetivo passarem, pelo investimento no desenvolvimento dos colaboradores.

Efetivamente, a relação entre Práticas de Formação Promotoras de Empregabilidade e a Insegurança Laboral não ficou comprovada no presente estudo, não se observando efeitos significativos entre estas variáveis, quer no modelo de Formação Promotora de Empregabilidade geral, que nos modelos relativos à Empregabilidade Interna e Externa. Seria expectável que o aumento da perceção de Empregabilidade por meio da formação proporcionada pela organização se refletisse numa redução da Insegurança Laboral, já que sujeitos com elevada perceção de empregabilidade poderiam escolher os empregos mais seguros nas possíveis alternativas, por apresentarem um perfil mais desejado e, como tal, terem mais ofertas de emprego, ou por interpretarem a incerteza do mercado laboral como um desafio e não como uma ameaça (De Cuyper et al., 2008).

A inexistência de relação entre a Formação Promotora de Empregabilidade (variável independente) e Insegurança Laboral (variável mediadora), impossibilita a hipótese de mediação (*H2*) contemplada nesta investigação, uma vez que compromete um dos pressupostos da mediação, nomeadamente a relação entre a variável independente e mediadora.

A hipótese de mediação baseou-se na assunção da possibilidade da relação entre a Formação Promotora de Empregabilidade e o Compromisso Afetivo poderia passar pela Insegurança Laboral, já que esta terceira variável tem apresentado fortes efeitos nas atitudes e comportamentos dos colaboradores, em diversos estudos (De Witte, 2005; De Witte, De Cuyper, Elst, Vanbelle & Niesen, 2012). O efeito mediador da Insegurança Laboral foi identificado no trabalho de De Cuyper e colaboradores (2008), num modelo de investigação que relaciona a Empregabilidade e Bem-Estar. Este efeito parece não se estender às variáveis em estudo, ainda que fosse de esperar um efeito negativo entre a Formação Promotora de Empregabilidade e a Insegurança Laboral, mais especificamente, o investimento na formação dos colaboradores poderia refletir-se na redução da Insegurança Laboral (Garlunic & Anderson, 2000), da mesma forma que o aumento da perceção de empregabilidade deveria apresentar o mesmo efeito (Silla et al. 2009).

Limitações

A presente investigação apresenta algumas limitações que deverão ser consideradas em possíveis replicações.

Em primeiro lugar, são de referir as limitações derivadas do processo de recolha de dados, nomeadamente a falta de aleatoriedade da amostra num processo não probabilístico de amostragem, aplicado num único momento, por meio informático ou na versão física em papel. Apesar de ter sido garantido o anónimato e confidencialidade de respostas de todos os participantes, a aplicação da versão física diretamente nas organizações empregadoras dos participantes, poderão refletir vieses nas respostas, por falta de confiança dos participantes no anónimato e confidencialidade da informação, dada a qualidade das questões apresentadas.

Uma outra questão refere-se às limitações das aplicações estatísticas utilizadas para analisar os resultados dos dados recolhidos. Torna-se necessário ressaltar as restrições relativas à assunção de causalidade através dos modelos de Análise de Equações Estruturais. Foram assumidas relações causais e estas proposições foram testadas. Apesar dos resultados suportarem estas proposições pela observação de covariância entre as variáveis, não pode

efetivamente ser provada a relação de causa efeito, pois este resultado pode ser reflexo da partilha de uma fonte de variação comum, como uma terceira variável – *variável parasita* – sendo necessário verificar três condições, apenas demonstráveis através de *designs* experimentais. Nomeadamente, estas condições são (i) isolamento (ausência de efeito quando não existe causa), (ii) associação (forte associação entre causa e resposta com ordem temporal) e (iii) direção (relação observada da causa para o efeito). Desta forma os modelos elaborados apenas podem suportar a teoria de causalidade (Marôco, 2010b).

A presente investigação focou-se sobretudo na análise das hipóteses propostas no início do estudo, utilizando a informação relativa às variáveis socioprofissionais (género, idade, habilitações literárias, antiguidade na organização e tipo de contrato) apenas para classificação da amostra. Poderiam adicionalmente ter sido analisadas mais profundamente as relações entre estas e as variáveis principais. A análise destas relações em estudos futuros poderá indicar diferentes impactos da formação no género, idade, habilitações literárias e tipo de contrato e consequente reflexo nos níveis de Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo. Esta informação poderá ser relevante do ponto de vista da adequação de práticas de desenvolvimento de colaboradores e medidas de prevenção de Insegurança Laboral.

Investigações futuras poderão também beneficiar da análise da Insegurança Laboral enquanto variável contextual, dada o crescente impacto desta nas relações laborais e impossibilidade de ignorar este facto. Desta forma poderão ser analisadas variáveis com efeito moderador, relativas aos inúmeros *outcomes* da Insegurança Laboral, tendo em vista reduzir o impacto negativo no bem-estar, atitudes e comportamentos dos colaboradores face à organização (De Witte, 2005).

Implicações Práticas

A gestão de recursos humanos tem a possibilidade de apresentar um impacto muito relevante nas organizações, pela possibilidade de avaliar e melhorar as condições laborais dos colaboradores. Cabe assim a estes profissionais assumir a responsabilidade de reconhecer as dificuldades e intervir no sentido de procurar o bem-estar dos colaboradores e demonstrar a outros níveis organizacionais os resultados positivos destas mudanças no desempenho dos trabalhadores, assim como na organização.

É neste sentido que se torna crucial investigar os efeitos de questões como a Insegurança Laboral, já que as organizações, no presente panorama económico, não podem

continuar a assegurar a relação tradicional entre colaborador e empregador, que implicava assegurar um emprego a longo termo.

Os resultados obtidos quanto à Formação como Promotora de Empregabilidade, ainda que diferentes dos encontrados na literatura anterior, assumem um bom indício para o desenvolvimento dos colaboradores, não se verificando distinção entre a promoção de Empregabilidade Interna e Externa. Este facto vem justificar a aposta em práticas de formação e desenvolvimento, contrariando a relutância por parte das organizações em correr o risco de fazer este tipo de investimento, temendo as consequências de abandono voluntário por parte dos trabalhadores que passariam a apresentar características que os tornam mais desejados por outras empresas.

Considerando a relação positiva entre as Práticas de Formação e o Compromisso Afetivo, justifica-se o investimento nestas práticas, que poderão refletir-se nos *outcomes* associados ao Compromisso Afetivo, como a assiduidade, *turnover*, pontualidade, comportamentos de cidadania, aceitação de mudanças e desempenho (Rego, 2003).

Conclusão

O presente estudo permitiu demonstrar mais uma vez a relação entre as Práticas de Formação como Promotora de Empregabilidade e o aumento do Compromisso Afetivo, diferindo de trabalhos anteriores (Benson, 2006; Chambel & Sobral, 2011) no que concerne à distinção entre o efeito da formação que favorece a empregabilidade Interna e a empregabilidade Externa.

Este resultado vem justificar o investimento das organizações em práticas de gestão de recursos humanos que promovam a formação e desenvolvimento dos colaboradores, reconhecendo os benefícios que advêm do aumento do Compromisso Afetivo, de forma a melhorarem o seu desempenho e competitividade. Adicionalmente este tipo de políticas podem beneficiar o papel de responsabilidade social das empresas, no presente contexto de trabalho com elevadas taxas de desemprego, tornando os seus colaboradores mais empregáveis e assim dotando-os um perfil profissional que permita encontrarem outro emprego mais facilmente no caso de despedimento.

Neste trabalho é ainda de ressaltar o efeito negativo encontrado entre a Insegurança Laboral e o Compromisso Afetivo. Como já referido, num contexto em que se torna particularmente difícil as organizações proporcionarem segurança do posto de trabalho aos colaboradores, torna-se necessário encontrar estratégias alternativas para minimizar o impacto

da sensação de insegurança. Sendo clara a dimensão individual na percepção de insegurança, estas estratégias poderão passar pelo trabalho do psicólogo em desenvolver intervenções que facilitem aos indivíduos adaptarem-se a esta situação e lidarem com as consequências desta (De Witte, 2005).

Este tipo de trabalho deve ainda incidir na importância do controlo percebido pelo colaborador, devendo ser trabalhada a mudança para o *locus* de controlo interno, possivelmente através de ações de formação comportamental.

A consideração da Insegurança Laboral enquanto variável contextual, sendo impossível prever durante quanto tempo se manterá ou se efetivamente continuará como parte integrante no contexto de trabalho, levanta a urgência de novas soluções e estratégias que permitam à população trabalhadora superar as suas consequências que se têm demonstrado como refletindo um forte impacto não só nos comportamentos e atitudes organizacionais, mas também no bem-estar e saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Benson, G. S. (2006). Employee development, commitment and intention to turnover: A test of “employability” policies in action. *Human Resource Management Journal*, 16(2), 173-192.
- Birdi, K., Allan, C., & Warr, P. (1997). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 82 (6), 845-857
- Boxall, P., & Purcell, J. (2011). *Strategy and Human Resource Management* (3ª ed.). Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas de utilização do SPSS para windows* (3ª ed.). Oeiras: Celta.
- Caetano, A. (2007). *Avaliação da Formação: Estudos em Organizações Portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Cesário, F. (2010). *Mercado de Trabajo y Flexibilidad Laboral: Una perspectiva operativa en Portugal*. Cadiz: Instituto de Formación Interdisciplinar.
- Chambel, M., & Sobral F. (2011). A empregabilidade dos trabalhadores temporários: Um substituto da segurança de emprego?. In *Novos Desafios para a GRH: O caso dos trabalhadores temporários* (pp. 111-142). Lisboa: Editora RH.
- Cunha M., Rego A., Cunha R., Cabral-Cardoso C., Marques C., & Gomes J. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e Capital Humano* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability, and employees’ well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488-509.

- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. (2011). Competency development and career success: the mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (2), 438-447.
- De Witte H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Elst, T. V., Vanbelle, E., & Niesen, W. (2012). Job Insecurity: Review of the Literature and a Summary of Recent Studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14 (1), 11-17.
- D'Oliveira, T. (2007). *Teses e dissertações – recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos* (2ª ed.). Lisboa: Editora RH.
- Elst, T. V., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: Moderator or mediator? *Stress and Health*, 27(3), 215-227.
- Emberland, J., & Rundmo T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior”. *Safety Science*, 48, 452-459.
- Eurostat* Consultado a 14 de maio de 2012, através de
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment rates_seasonally_adjusted_March_2012.png&filetimestamp=20120502083521](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Unemployment_rates_seasonally_adjusted_March_2012.png&filetimestamp=20120502083521)
- Finney, S. J., & DiStefano, C. (2006). Non-normal and Categorical Data in Structural Equation Modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.). In *Structural equation modeling: a second course* (pp. 269–314). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing .
- Galunic, D., & Anderson, E. (2000). From security to mobility: generalized investments in human capital and agent commitment, *Organizational Science*, 11 (1), 1-20.
- Huang, G., Lee, Ashford, S., Chen Z., & Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships, *Int. Studies of Mgt. & Org.*, 40 (1), 20–39.

- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: the Guilford Press.
- König, C. J., Probst, T. M., Staffen, S., & Graso, M. (2010). A Swiss-US comparison of the correlates of job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 141-159.
- Marôco, J. (2010a). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software e Aplicações*. Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Marôco, J. (2010b). *Análise Estatística com utilização do SPSS*. (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Meyer J., Allen N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Rego, A. (2003). Comprometimento organizacional e ausência psicológica – Afinal quantas dimensões?, *RAE*, 43 (4), 25-35.
- Rego, A., & Souto, S. (2004). A percepção de justice como antecedente do comportamento organizacional: Um estudo luso-brasileiro. *RAC*, 8 (1), 151-177.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behaviour*, 73 (1), 1-12.
- Silla, I., De Cuyper, N., Garcia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: moderation by employability, *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- Smith, T. D., & McMillan, B. F. (2001). *A primer of Model Fit Indices in Structural Equation Modeling*. Paper presented at the Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association, New Orleans.

- Sora, B., Caballer, A., & Peiró J. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence, *International Labour Review*, 149, (1), 59-72.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2003). Disparity in occupational training and career planning between contingent and permanent employees, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 19-36.

ANEXOS

Anexo A - Questionário



Apresentação do Inquérito

O meu nome é Ana Serejo, sou estudante do ISPA - Instituto Universitário e no âmbito da minha Tese de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações estou a efectuar um estudo acerca da percepção das atitudes e comportamentos em contexto de trabalho.

Neste sentido, venho solicitar a sua colaboração para o preenchimento do questionário em anexo para o qual se garante o seu total **anonimato** bem como a **confidencialidade** das suas respostas.

A informação retirada será apenas sujeita a análise estatística e será apenas utilizada para os fins académicos.

Não existem **respostas certas ou erradas**. O importante é dar a sua opinião sincera.

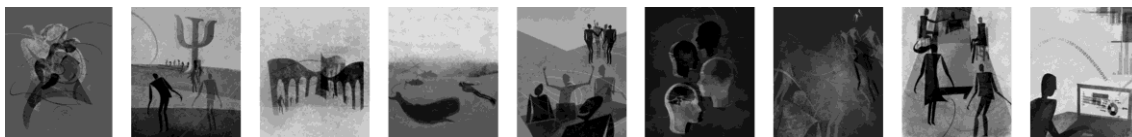
Peço-lhe para responder a todas as questões e devolver o questionário no prazo de 5 dias.

Muito obrigado pela sua colaboração.

Lisboa, 20/01/2012

.....

(Assinatura)



Instruções

Em seguida encontrará algumas afirmações sobre diferentes aspectos relacionados com o seu trabalho. Por favor, leia atentamente cada frase e escolha a opção que melhor se ajusta à sua opinião, indicando, com uma cruz (X), o quanto discorda ou concorda com a mesma, utilizando a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo, Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente

Responda com a maior sinceridade, uma vez que não existem respostas correctas ou erradas e não deixe nenhuma questão por responder.

Agradecemos desde já a sua colaboração e tempo que nos dispensou e asseguramos a confidencialidade de todas as suas respostas, não sendo inclusive necessário identificar o seu questionário. A informação recolhida será apenas para análise estatística e para fins estritamente académicos.

	1	2	3	4	5	6	7
1. A formação que tenho recebido facilitaria a minha adaptação a outra função se fosse preciso.							
2. Com a formação que tenho recebido, conseguirei arranjar um trabalho melhor noutra empresa.							
3. Com a formação que tenho recebido, seria muito fácil arranjar um emprego semelhante, numa outra empresa.							
4. Tenho recebido formação que me ajuda a progredir aqui na empresa.							
5. Com a formação que tenho recebido, seria muito fácil para mim mudar para um melhor trabalho noutra empresa, se o quisesse.							
6. A formação que tenho recebido vai facilitar-me desempenhar uma melhor função dentro da empresa.							
7. Tenho a certeza que conseguirei manter este emprego.							
8. Provavelmente perderei o meu emprego em breve.							
9. Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo.							

	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto-me inseguro com o meu futuro, neste emprego.							
11. Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.							
12. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.							
13. Não me sinto "emocionalmente ligado" a esta organização.							
14. Não sinto um forte sentido de pertença à minha organização.							
15. Não me sinto como fazendo "parte da família" na minha organização.							
16. Sinto realmente os problemas desta organização como se fossem meus.							

Responda por favor, a algumas questões relacionadas com dados *sócio-profissionais*, apenas para efeitos de controlo estatístico.

1) Género:

<input type="checkbox"/>	Masculino
<input type="checkbox"/>	Feminino

3) Idade: ____ Anos

4) Antiguidade na organização:
____ Anos

2) Habilitações Literárias:

<input type="checkbox"/>	Até ao 2º Ciclo (6ºAno)
<input type="checkbox"/>	3º Ciclo (9º Ano)
<input type="checkbox"/>	Ensino Secundário (12ºAno)
<input type="checkbox"/>	Licenciatura
<input type="checkbox"/>	Mestrado
<input type="checkbox"/>	Doutoramento

5) Contracto de Trabalho:

Efectivo na Organização	<input type="checkbox"/>
A Termo Certo	<input type="checkbox"/>
A Termo Incerto	<input type="checkbox"/>
Temporário através de ETT (Empresa de Trabalho Temporário)	<input type="checkbox"/>
Efectivo na ETT (Empresa de Trabalho Temporário)	<input type="checkbox"/>

Obrigado pela sua Colaboração!

Anexo B – Análise Fatorial Confirmatória: Comparação do modelo de Fator Geral e Modelo a Três Fatores

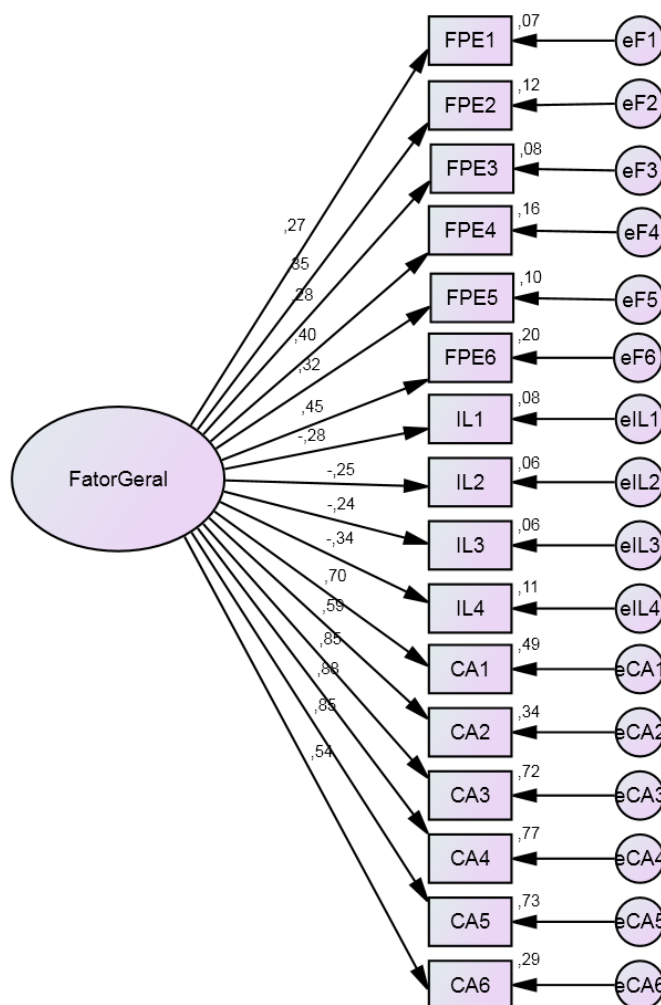


Figura 6 – Modelo de medida Uni-Fatorial (Fator Geral). $\chi^2 (104) = 880,584$, $p < .000$; $\chi^2/df = 8,467$; CFI = 0,441; GFI = 0,516; RMSEA = 0,219 $P [rmsea \leq 0.05] < .000$.

Modelo Fator Geral

O modelo a um fator (Fator Geral) apresenta pesos fatoriais muito reduzidos em grande parte dos itens, muito inferiores ao valor referido por Marôco (2010b) $\lambda \geq 0.5$. Também as fiabilidades individuais dos itens se demonstram pouco adequadas ($R^2 \geq .25$), nomeadamente nos itens das escalas de Formação Promotora de Empregabilidade e Insegurança Laboral, em que nenhum valor é superior a 0.25. Estes índices demonstram que o modelo de Fator Geral não apresenta qualidade de ajustamento local.

A observação dos índices de qualidade e ajustamento (Tabela 12) demonstram-se também muito inferiores aos valores de referência, nomeadamente, $\chi^2/df = 8.467$ considerado um mau ajustamento ($\chi^2/df > 5$), CFI = .441 também mau (CFI < .8), assim como GFI =

0.516. O índice $RMSEA = .219$ ($P [rmsea \leq 0.5] < .000$) é considerado inaceitável ($RMSEA > .1$). O valor de MECVI é muito superior ao MECVI para o modelo saturado $6.045 > 1.971$, sendo também consideravelmente mais elevado que no modelo a 3 Fatores $6.045 > 1.962$, demonstrando uma adequação significativamente pior que no Modelo a 3 Fatores, indicando que este segundo modelo tem uma melhor validade na população em estudo.

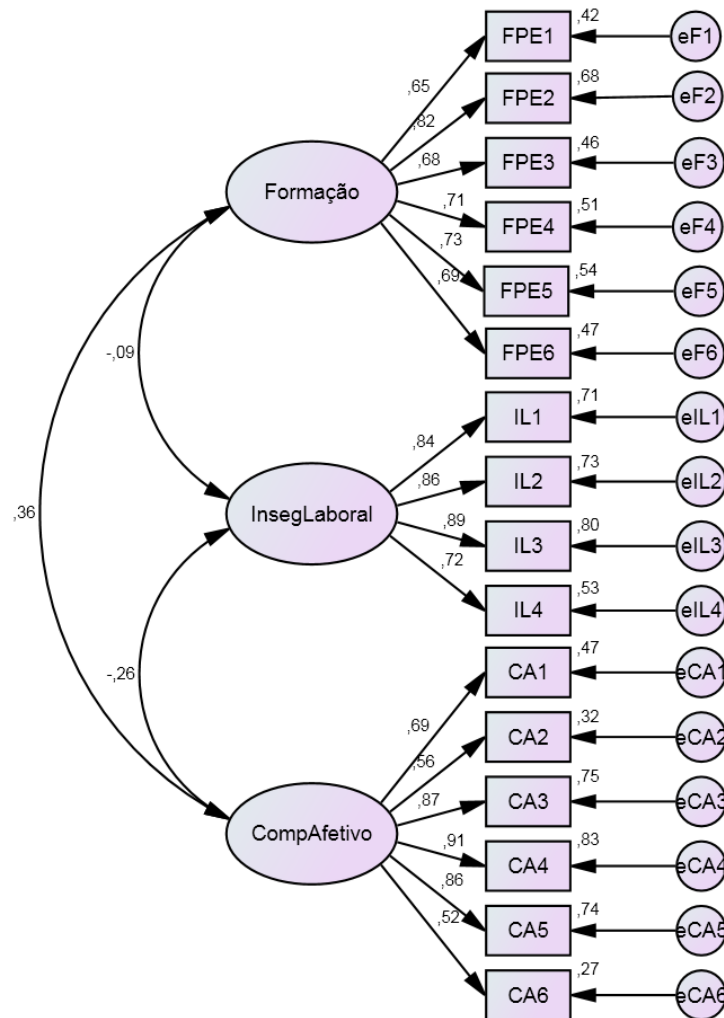


Figura 7 – Modelo de medida Tri-Fatorial (Formação Promotora de Empregabilidade, Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo). $\chi^2 (101) = 225,486$, $p < .000$; $\chi^2/df = 2,233$; CFI = 0,910; GFI = 0,834; RMSEA = 0,089 $P [rmsea \leq 0.05] < .000$.

Tabela 13 – Índices de qualidade e ajustamento: Comparação entre modelo Uni-Fatorial e Tri-Fatorial

Índices	Modelo Fator Geral	Modelo 3 Fatores
χ^2/df	8,467	2,233
CFI	0,441	0,910
GFI	0,516	0,834
RMSEA	0,219	0,089
$P [rmsea \leq 0.05]$	0,000	0,000
MECVI	6,145	1,962
MSaturado	1,971	1,971

Anexo C - Análise dos Modelos de ajustamento para as Subescalas de Formação Promotora de Empregabilidade – Interna e Externa

Verificou-se o ajustamento no modelo para as escalas de Formação Promotora de Empregabilidade Interna e Externa. A AFC a esta escala apresenta uma correlação elevada ($R = .87$) e significativa entre a escala de Formação Interna e Externa, sugerindo que existe um fator latente que compreende estas duas escalas.

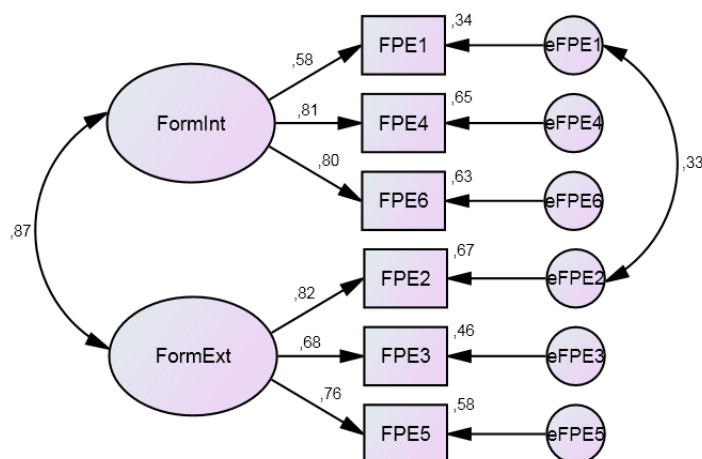


Figura 8 – Modelo de medida da Escala Formação Promotora de Empregabilidade (Formação Promotora de Empregabilidade Interna e Formação Promotora de Empregabilidade Externa). $\chi^2 (7) = 13,072$, $p = .07$; $\chi^2/df = 1,867$; CFI = 0,984; GFI = 0,972; RMSEA = 0,076 $P [rmsea \leq 0.05] = .215$.

Para posterior análise dos valores de regressão de cada uma destas subescalas, optou-se por verificar o ajustamento dos modelos para ambas, separadamente.

Através da análise da Figura 9 observa-se que todos os itens utilizados apresentaram pesos fatoriais elevados considerando $\lambda \geq 0.5$, assim como fiabilidades individuais bastante

adequadas ($R^2 \geq 0.25$), segundo valores de referência sugeridos por Marôco (2010b), demonstrando a qualidade do ajustamento local. Da mesma forma os índices de qualidade de ajustamento demonstram um ajustamento muito bom, ($\chi^2/df \approx 1$; CFI e GFI > 0.9 ; RMSEA = 0,065, $P [rmsea \leq 0.05] = .137$ e MECVI = 1,112).

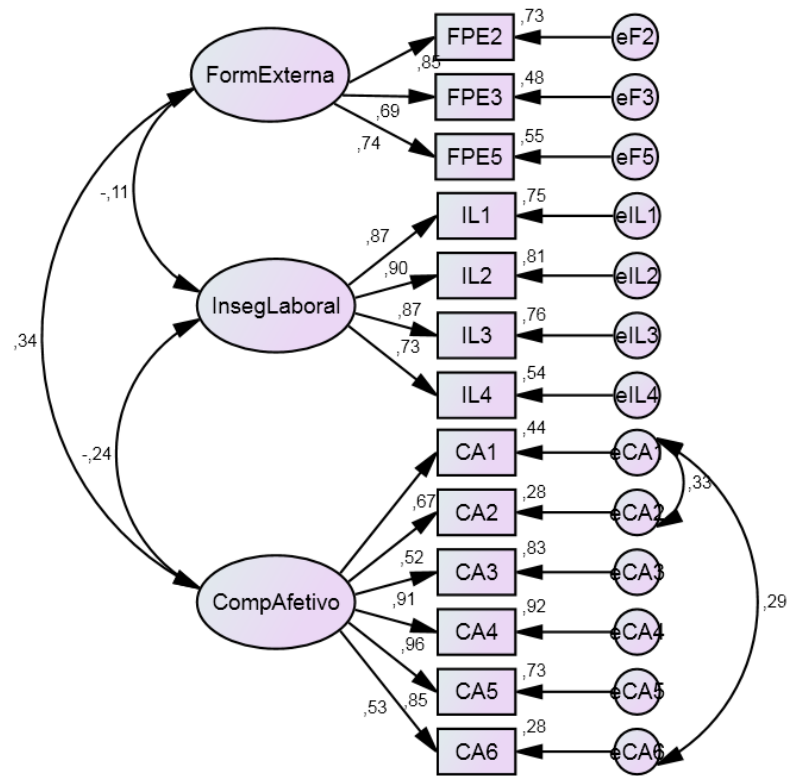


Figura 9 – Modelo de medida Tri-Fatorial com Formação Promotora de Empregabilidade Externa (Formação Promotora de Empregabilidade Externa, Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo). χ^2 (60) = 98,453, $p = .001$; $\chi^2/df = 1,641$; CFI = 0,968; GFI = 0,913; RMSEA = 0,065 $P [rmsea \leq 0.05] = .137$; MECVI = 1,112.

Há semelhança do modelo anterior, também o modelo com a escala de Formação Promotora de Empregabilidade Interna (Figura 10) apresenta um ajustamento bastante adequado. Todos os itens utilizados apresentaram pesos fatoriais elevados ($\lambda \geq 0.5$) e também fiabilidades individuais bastante adequadas ($R^2 \geq 0.25$), demonstrando a qualidade do ajustamento local. Os índices de qualidade de ajustamento demonstram um ajustamento muito bom, ($\chi^2/df \approx 1$; CFI e GFI > 0.9 ; RMSEA = 0,071, $P [rmsea \leq 0.05] = .065$ e MECVI = 1,163).

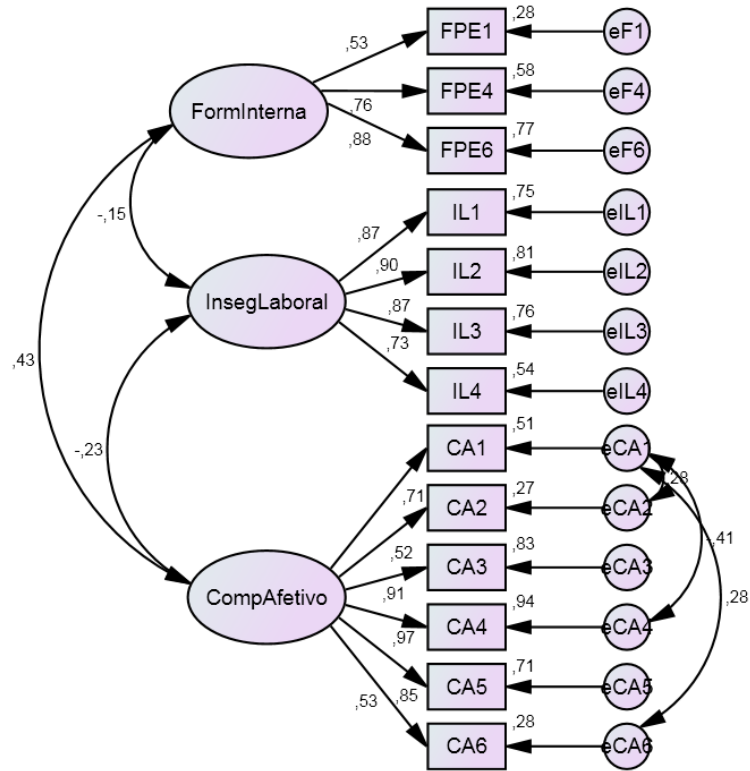


Figura 10 – Modelo de medida Tri-Fatorial com Formação Promotora de Empregabilidade Interna (Formação Promotora de Empregabilidade Interna, Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo). χ^2 (59) = 103,828, $p < .000$; $\chi^2/df = 1,760$; CFI = 0,963; GFI = 0,906; RMSEA = 0,071 $P [rmsea \leq 0.05] = .065$; MECVI = 1,163.

Anexo D – Pressupostos do Modelo de Equações Estruturais

Tabela 14 – Parâmetros de normalidade para cada item (Valores de assimetria e achatamento).

Variável	Min.	Max.	Assimetria	Erro <i>sk</i>	Achatamento	Erro <i>ku</i>
FPE1	1,0	7,0	-,346	-1,766	-,922	-2,350
FPE2	1,0	7,0	-,380	-1,937	-,594	-1,514
FPE3	1,0	7,0	-,416	-2,119	-,532	-1,357
FPE4	1,0	7,0	-,095	-,483	-1,179	-3,006
FPE5	1,0	7,0	,050	,256	-,679	-1,731
FPE6	1,0	7,0	-,573	-2,923	-,555	-1,414
CA1	1,0	7,0	-,566	-2,887	-,576	-1,468
CA2	1,0	7,0	-,135	-,686	-1,120	-2,854
CA3	1,0	7,0	-,715	-3,647	-,627	-1,598
CA4	1,0	7,0	-,839	-4,277	-,223	-,569
CA5	1,0	7,0	-,697	-3,556	-,620	-1,580
CA6	1,0	7,0	-,292	-1,491	-1,027	-2,618
IL1	1,0	7,0	1,257	6,411	1,118	2,849
IL2	1,0	7,0	1,095	5,584	,669	1,706
IL3	1,0	7,0	,623	3,177	-,539	-1,375
IL4	1,0	7,0	,450	2,294	-,952	-2,427
Multivariada					64,020	16,659

Tabela 15 – Distância de Mahalanobis para análise de *Outliers*.

Observação	Mahalanobis D ²	p1	p2
8	52,104	,000	,002
147	46,401	,000	,000
116	42,753	,000	,000
127	41,430	,000	,000
31	41,356	,000	,000
110	38,987	,001	,000

Anexo E – Análise de ajustamento do modelo simplificado

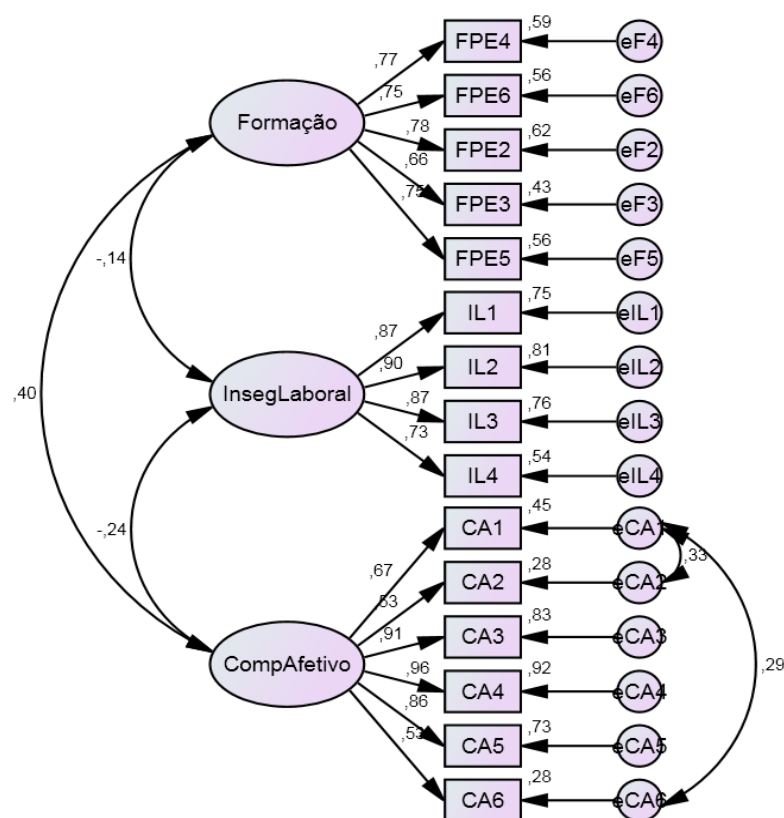


Figura 11 – Modelo de Simplificado, com eliminação do item FPE1 (Formação Promotora de Empregabilidade, Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo). $\chi^2(85) = 151,750$, $p < .000$; $\chi^2/df = 1,785$; CFI = 0,952; GFI = 0,884; RMSEA = 0,072 $P [rmsea \leq 0.05] = .029$.

De forma a avaliar se o ajustamento do modelo modificado é significativamente melhor que no modelo original, realizou-se um teste de diferenças de χ^2 , já que o modelo original é aninhado (por eliminação de itens) do modelo original (Marôco, 2010a). Testam-se assim as hipóteses:

$H_0: \chi^2_o = \chi^2_s$ (o modelo simplificado e o original têm a mesma qualidade de ajustamento) vs.

$H_1: \chi^2_o \neq \chi^2_s$ (a qualidade de ajustamento é diferente nos dois modelos)

A estatística de teste é:

$$\chi^2_{dif} = \chi^2_o - \chi^2_s = 161,623 - 151,750 = 9,873$$

Com $98 - 85 = 13$ graus de liberdade. Segundo a tabela de distribuição de *Qui-Quadrado*, para $\alpha = 0.05$, observa-se $\chi^2_{0.95; (13)} = 22.362$. Sendo $\chi^2_{dif} = 9,873 < \chi^2_{0.95; (13)} = 22.362$, não se rejeita H_0 , pelo que se pode concluir que o modelo original se ajusta melhor à estrutura correlacional que o modelo simplificado.

Anexo F - Modelos Causais

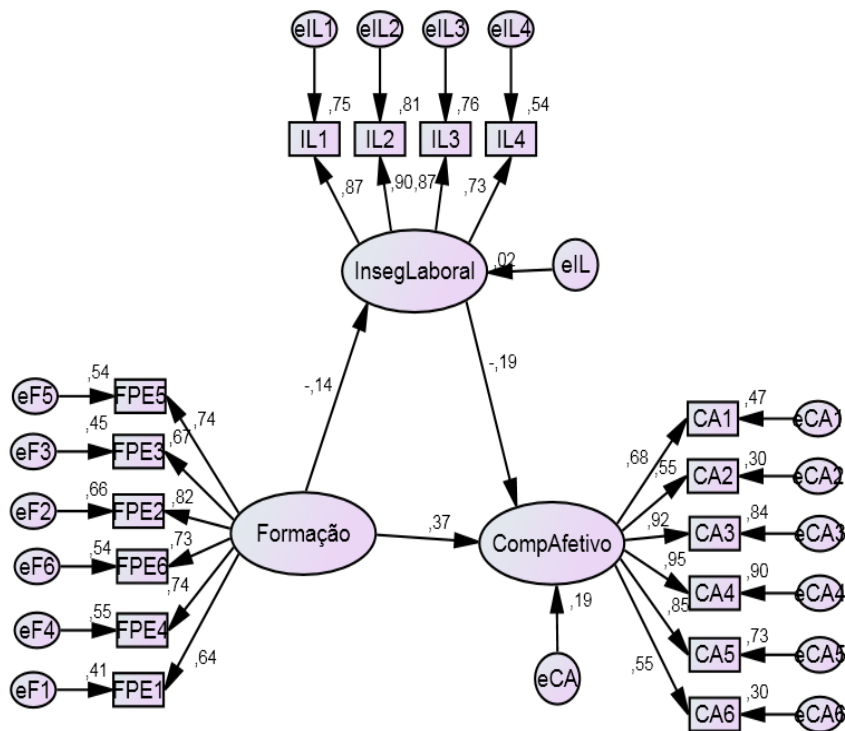


Figura 12 – Modelo Causal Tri-Fatorial: sem covariação de erros (Formação Promotora de Empregabilidade, Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo). $\chi^2(101) = 214,458$, $p = .000$; $\chi^2/df = 2,123$; CFI = 0,923; GFI = 0,843; RMSEA = 0,087 $P[rmsea \leq 0.05] \leq .000$; MECVI = 1,956.

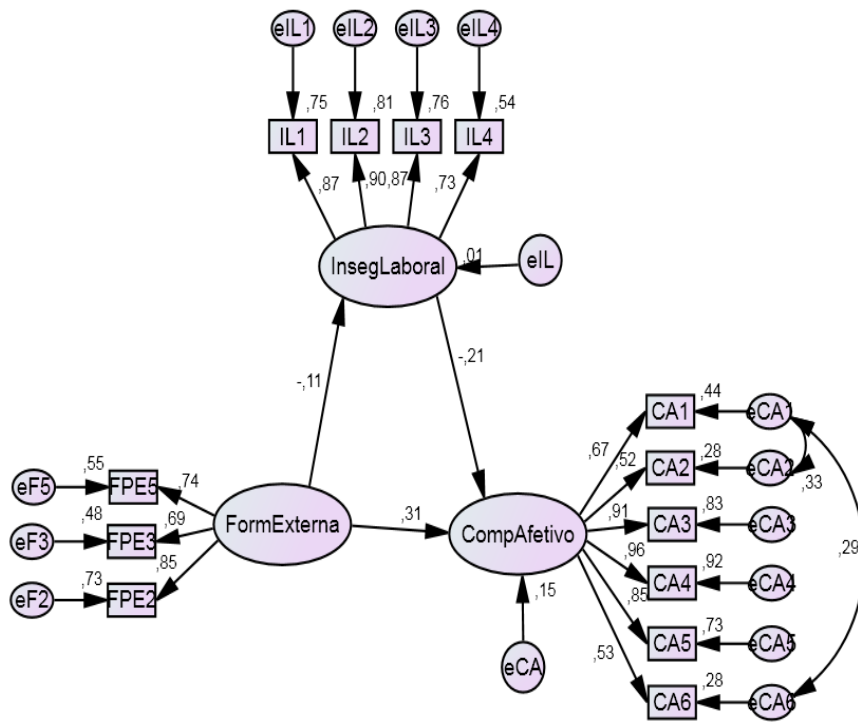


Figura 13 – Modelo Causal Tri-Fatorial com Formação Promotora de Empregabilidade Externa (Formação Promotora de Empregabilidade Externa, Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo). $\chi^2(60) = 98,453$, $p = .001$; $\chi^2/df = 1,641$; CFI = 0,968; GFI = 0,913; RMSEA = 0,065; $P[rmsea \leq 0.05] \leq .0137$; MECVI = 1,112.

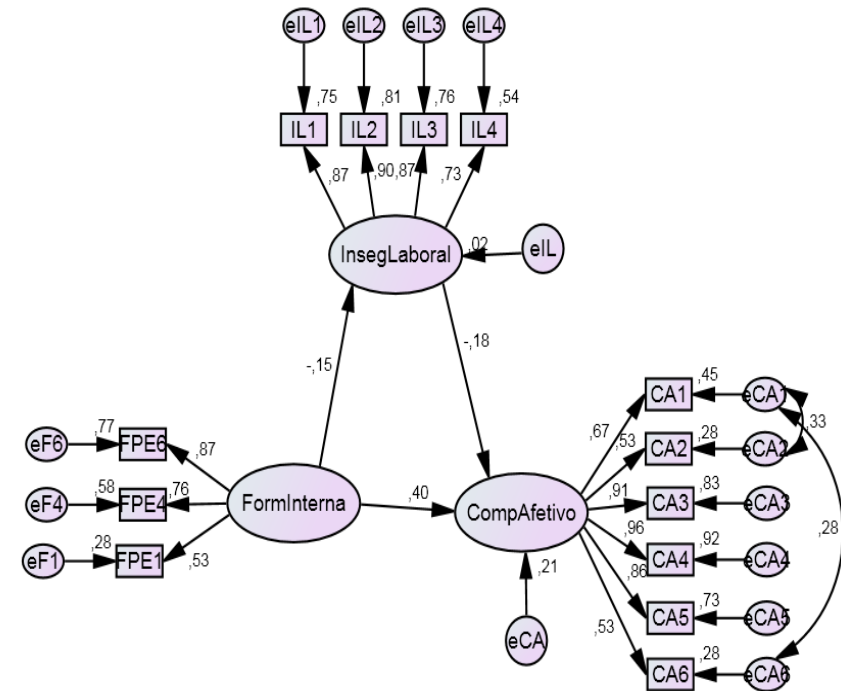


Figura 14 – Modelo Causal Tri-Fatorial com Formação Promotora de Empregabilidade Interna (Formação Promotora de Empregabilidade Interna, Insegurança Laboral e Compromisso Afetivo). $\chi^2(60) = 111,735$, $p = .000$; $\chi^2/df = 1,862$; CFI = 0,957; GFI = 0,900; RMSEA = 0,076 $P[rmsea \leq 0.05] \leq .03$; MECVI = 1,201.

Tabela 16 – Estimativas não estandardizadas e significância das trajetórias

Var. Preditora → Var. de Critério	Estimate	S.E.	C.R.	P
Formação → InsegLaboral	-.159	.096	-1.666	.096
Formação → CompAfetivo	.370	.104	3.549	***
InsegLaboral → CompAfetivo	-.213	.090	-2.365	.018
Formação Emp. Externa → InsegLaboral	-.126	.104	-1.214	.225
Formação Emp. Externa → CompAfetivo	.321	.098	3.294	***
InsegLaboral → CompAfetivo	-.192	.079	-2.434	.015
Formação Emp. Interna → InsegLaboral	-.199	.127	-1.566	.117
Formação Emp. Interna → CompAfetivo	.494	.134	3.676	***
InsegLaboral → CompAfetivo	-.171	.077	-2.216	.027

****p-value* ≤ .000