



**LSPA**  
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO  
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

PRECARIEDADE NO TRABALHO E BEM-  
ESTAR PSICOLÓGICO: O PAPEL MEDIADOR  
DA MOTIVAÇÃO E DO SIGNIFICADO PARA O  
TRABALHO

SARA RATHENAU

Orientador de Dissertação:  
PROFESSORA DOUTORA MARIA JOÃO GOUVEIA

Professor de Seminário de Dissertação:  
PROFESSORA DOUTORA MARIA JOÃO GOUVEIA

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:  
MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Clínica

2019

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Professora Doutora Maria João Gouveia, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Clínica.

## Agradecimentos

À Professora Maria João pelo apoio, pelo ensinamento e por acreditar,

À Mãe por me permitir existir com tanto amor,

À Avó e ao Avô pela estrutura,

À Diana e à Leonor por serem a minha casa,

Ao João pelo cuidado e alento,

Aos amigos pelo olhar atento e pelo colo reconfortante,

E ao Professor Victor Cláudio pela inspiração.

## Resumo

O mundo laboral está em processo de mudança e com ele surgem novas formas de trabalho como é o caso do trabalho precário. Simultaneamente emerge uma nova classe social: o precariado. Associado à precariedade do trabalho está um vínculo laboral (VL) precário e associado ao precariado estão 7 formas de insegurança laboral. Com esta informação decorre a pertinência de estudar a relação entre a precariedade do trabalho (PT) e o bem-estar psicológico (BEP). Na presente investigação o BEP é assumido como uma perspectiva de funcionamento óptimo da pessoa. Focaram-se 4 objectivos: 1) Compreender a relação entre a precariedade do trabalho e o BEP; 2) Compreender a relação entre o nível de insegurança laboral (NIL) e o BEP; 3) Testar o papel mediador da motivação e do significado do trabalho nas duas relações referidas anteriormente; 4) E por fim, comparar os sujeitos satisfeitos e os não satisfeitos com o seu vínculo laboral na PT, na IL, na motivação para o trabalho, no significado do trabalho e no BEP. Para responder aos objectivos foi realizado um estudo transversal numa amostra de 405 trabalhadores portugueses entre os 19 e os 65 anos e a recolha de dados foi feita maioritariamente online. Os resultados indicam a existência de relações significativas entre as variáveis predictoras (PT e NIL) e a variável critério (BEP). O significado do trabalho e a regulação externa material explicam a relação entre a PT e o BEP, contudo o seu peso na mediação é fraco mas fortemente significativo. O mesmo se verifica com o significado do trabalho, a motivação intrínseca e a amotivação na relação entre a IL e o BEP. Verificam-se diferenças significativas nas variáveis em estudo entre os sujeitos satisfeitos e insatisfeitos com o seu vínculo laboral. As implicações destes resultados são posteriormente discutidas, sendo ainda apresentadas sugestões de possíveis estudos futuros.

**Palavras Chave:** precariedade do trabalho; Precariado; Bem-Estar Psicológico; Motivação para o trabalho; Significado do Trabalho;

## **Abstract**

The work world is changing and new forms of work are emerging like the precarious work. At the same time a new social class emerged: the precariat. precariousness of work (PW) is associated to an equally precarious job bond (JB) and precariat is associated with 7 forms of work insecurity. Thus, it becomes relevant to study the relationship between precariousness of work and its impact on the psychological well-being (PWB). In this research the psychological well-being is assumed as a perspective of optimal functioning of the person. Four objectives were focused: 1) Understand the relationship between PW and PWB; 2) Understand the relationship between work insecurity level (WIL) and PWB; 3) Testing if the motivation and the meaning of work are mediators of the two previous relationships ; 4) Finally, compare the satisfied workers and the unsatisfied with their job bond in PW, WI, work motivation, meaning of work and PWB. To respond to the objectives, a cross-sectional study was conducted on a sample of Portuguese workers (N = 405) between 19 and 65 years old and data collection was mostly done online. The results show the existence of significant relationships between the predictor variables (PW and WIL) and the criterion variable (PWB). The meaning of work and material external regulation, explain the relationship between PT and the PWB, however their weight in mediation is weak but strongly significant. The same is observed with the meaning of work, intrinsic motivation and amotivation in the relationship between WIL and PWB. There are significant differences between satisfied workers and dissatisfied with their job bond in the variables under study. The implications of these results and suggestions for possible future studies are discussed ahead.

**Keywords:** Precarious Work; Precariat; Psychological Well-Being; Motivation for Work; Meaning of Work;

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
REVISÃO DE LITERATURA	3
Definição de trabalho precário e vínculo laboral	3
Definição de precariado segundo Guy Standing	6
Diferenças entre bem-estar psicológico e bem-estar subjectivo	8
Estudos sobre o trabalho precário e impactos na saúde e bem-estar	11
Significado do trabalho	12
Motivação para o trabalho	15
Proposta desta investigação	18
MÉTODO	20
Desenho da investigação	20
Participantes	20
Instrumentos ou medidas	21
Procedimento	26
RESULTADOS	29
Estudo da normalidade e consistência interna	29
Correlações	30
Mediações	33
Diferenças entre trabalhadores satisfeitos e insatisfeitos com o seu vínculo laboral	41
DISCUSSÃO	43
CONCLUSÃO	49
Limitações	49
Implicações para a prática	50
Estudos futuros	51
REFERÊNCIAS	53
ANEXOS	66

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Frequência e Percentagem das variáveis sociodemográficas categoriais	20
Tabela 2 – Normalidade e consistência interna das variáveis em estudo	30
Tabela 3 – Correlações de <i>Pearson</i> entre a variável precariedade do trabalho e as restantes variáveis	31
Tabela 4 – Correlações de <i>Spearman</i> entre a variável nível de insegurança laboral e as variáveis em estudo	32
Tabela 5 – Efeitos directos da variável precariedade do trabalho nas mediadoras motivação e significado do trabalho	33
Tabela 6 – Efeitos directos das mediadoras no bem-estar psicológico, primeiro modelo de mediação	34
Tabela 7 – Efeitos indirectos das mediadoras significado do trabalho e regulação externa material no bem-estar psicológico e ainda o efeito indirecto da variável preditora PT na variável critério BEP	35
Tabela 8 – Efeitos directos da variável nível de insegurança laboral nas mediadoras significado do trabalho e motivação para o trabalho	37
Tabela 9 – Efeitos directos das mediadoras no bem-estar psicológico, segundo modelo de mediação	38
Tabela 10 – Efeitos indirectos das mediadoras amotivação, regulação identificada, motivação intrínseca e significado do trabalho no bem-estar psicológico e ainda o efeito indirecto da variável preditora IL na variável critério BEP	39
Tabela 11 – Comparação de Médias entre sujeitos insatisfeitos e satisfeitos com o seu vínculo laboral	41

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Modelo de Investigação do presente estudo	19
Figura 2 - Resumo do Primeiro Modelo de Mediação	36
Figura 3 – Resumo do Segundo Modelo de Mediação	40

## ANEXOS

Anexo A – Questionário Sociodemográfico	67
Anexo B – Questão sobre insegurança laboral e questão sobre Satisfação com o Vínculo Laboral	68
Anexo C – Email enviado aos autores da Escala EPRES	69
Anexo D – Escala de Precariedade do Emprego	70
Anexo E – Escala de Bem-Estar Psicológico versão reduzida	75
Anexo F – Escala de Motivação Multidimensional para o Trabalho	80
Anexo G – Análise da consistência interna dos itens do WAMI	86
Anexo H – Inventário do Significado do Trabalho	87
Anexo I – Folha de Rosto do questionário	89
Anexo J – Frequências da variável insegurança laboral	90
Anexo K – Correlações de <i>Pearson</i> entre dimensões do BEP e a PT	91

## INTRODUÇÃO

Que papel tem o trabalho na vida do homem? O que mudou no trabalho? O mundo laboral está em processo de mudança. Sverke & Hellgren (2002) escreveram um artigo sobre as mudanças no mundo laboral e a origem da insegurança no trabalho. Os autores consideram que as diversas alterações a nível económico, industrial e tecnológico tal como a intensificação da competição global, levaram a mudanças no trabalho. Considera-se que esta mudança levou ao aumento da flexibilidade e a diminuição dos custos por parte das organizações (Kalleberg, 2008). Se por um lado, os trabalhadores passaram a suportar cada vez mais os riscos do mercado de trabalho, por outro, afastaram-se das normas de trabalho a longo prazo (Hacker, 2016 citado por Lewchuk, 2017). Diversas formas de trabalho flexível cresceram globalmente como consequência das mudanças que caracterizam as economias capitalistas durante as últimas três décadas do século XX (Buchholz, Hofacker, Mills, Blossfeld, Kurz & Hofmeister, 2009). Em 1994 a flexibilidade do mercado de trabalho foi parte integrante da estratégia da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OECD, 1994 citado por Benach et al., 2014) de forma a reduzir o desemprego nos países industrializados. Esta estratégia poderá ser uma das causas das várias mudanças que se verificam no mundo laboral.

Para além do referido anteriormente é necessário ter em conta que a actual recessão económica não é um fenómeno económico isolado e traz consequências para as condições de trabalho, qualidade de vida e saúde. A ameaça à saúde representada pela crise económica de 2008 é amplamente reconhecida na literatura de saúde pública, particularmente no contexto da União Europeia (Horton, 2009). A austeridade e a implementação das reformas do mercado de trabalho afectam as condições de emprego, com efeitos negativos sobre as condições de vida e sobre as condições de saúde da população (Karanikolos, Mladovsky, Cylus, Thomson & Basu, 2013). Desta forma, a economia em Portugal deve ser compreendida através de uma delimitação rigorosa do contexto de crise e das mudanças resultantes, designadamente, da manifestação de novos problemas de governação económica na Europa, da aceleração do crescimento nas grandes economias emergentes e do aprofundamento da globalização dos mercados (Mateus, 2010). Hoje em dia, o trabalho flexível é vivido nas economias em desenvolvimento e cresce nos países desenvolvidos.

Com as diversas mudanças no mundo laboral novas formas de trabalho surgiram. Observa-se o crescimento de trabalhos com as seguintes condições: privação económica, direitos de trabalho limitados e ainda contratos de curta duração. A definição apresentada anteriormente é a de Trabalho precário. Associado à precariedade do trabalho (PT) está um maior nível de insegurança laboral (NIL) e também um vínculo laboral (VL) Precário. O trabalho demonstra ter um papel central na vida das pessoas e surge a pertinência de estudar o impacto que a precariedade no emprego poderá ter no bem-estar dos trabalhadores. Na presente investigação foca-se a visão de bem-estar psicológico e este é assumido como uma perspectiva de funcionamento óptimo da pessoa. Estudam-se ainda a Motivação e o significado do trabalho enquanto possíveis mediadores das relações PT e BEP e IL e BEP.

## REVISÃO DE LITERATURA

### Definição de Trabalho precário e Vínculo Laboral

Puig-Barrachina e colaboradores (2011) realizaram um estudo onde mediram o emprego precário na Europa e afirmam que este é considerado um dos principais determinantes das desigualdades sociais em saúde. Os autores consideram que os factores responsáveis são as mudanças na economia, nas condições culturais e ambientais, que consequentemente determinam o risco de adoecer e as oportunidades de tratamento. Apesar de ainda não existir um consenso sobre a definição de emprego precário, este pode ser considerado um constructo multidimensional que abrange dimensões como a insegurança no trabalho, relações individuais de negociação entre trabalhadores e empregadores, baixos salários e privação económica, direitos de trabalhador limitados tal como protecção social e ainda impotência para exercer os seus direitos no local de trabalho (Amable, 2006; Vives, 2010; Vives, Amable, Ferrer, Moncada & Llorens, 2010).

A Precariedade no Trabalho é desta forma um constructo sociológico que abrange a instabilidade do emprego, a protecção social reduzida, a redução do controle dos trabalhadores sobre o processo de trabalho e os baixos salários (Vives e colaboradores, 2010). Tendo em conta a construção sociológica do trabalho precário Amable, Benach & González (2001) consideram que o trabalho precário engloba características contratuais do trabalho precário (instabilidade de emprego, negociação individual sobre condições de emprego, baixos salários e privação económica, direitos de trabalho limitados e também protecção social limitada) e dimensões sociais de relações precárias no trabalho (relações de poder no local de trabalho, pouca autonomia no trabalho e impotência para exercer os direitos no local de trabalho).

Kalleberg (2008) afirma que o crescimento do trabalho precário a partir da década de 1970 tornou-se uma preocupação central e contemporânea na política, nos *media* e entre os investigadores. O trabalho inseguro e imprevisível contrasta com a segurança relativa que caracterizou as três décadas seguintes à Segunda Guerra mundial. É importante salientar que o trabalho precário de hoje difere em diversos aspectos do trabalho precário vivido no período pós-Segunda Guerra Mundial. O autor enfatiza cinco pontos onde diferencia o trabalho precário nas duas épocas referidas anteriormente. Em primeiro lugar observou-se uma reestruturação espacial do trabalho à escala global, isto é, a geografia e o espaço tornaram-se factores importantes no mercado de trabalho e nas relações de

trabalho (Peck, 1996). As pessoas, organizações e países passaram a ter mais facilidade de se conectarem devido ao avanço da tecnologia e consequentemente o movimento de mercadorias, pessoas e capitais acelerou. A chamada “especialização” denominada por Wallace & Brady (2001), permitiu que os trabalhadores se pudessem libertar de restrições temporais e espaciais às quais estavam habituados e passaram a criar o seu espaço de trabalho de forma menos convencional. Simultaneamente aumentou a mão-de-obra barata (Kalleber, 2008).

Em segundo lugar, o sector de serviços tornou-se cada vez mais central. A força do mercado estendeu-se aos serviços através da privatização de actividades que anteriormente eram realizadas em casa (como é o caso das creches, limpeza, cuidados de saúde e cozinha). Em terceiro lugar, as demissões tornaram-se actualmente uma componente básica das estratégias de reestruturação dos empregadores (Kalleger, 2008). Esta acção reflecte uma forma de aumentar os lucros a curto prazo, reduzindo os custos trabalhistas e ainda uma forma de minar o poder colectivo dos trabalhadores. Em quarto lugar no antigo período precário existiam ideologias fortes que reflectiam como seria um mundo sem dominação de mercado. Neste momento, a maioria das teorias estão desacreditadas e estamos a viver num chamado “vácuo ideológico” sem qualquer teoria consensual sobre o que fomenta a precariedade e como se deve lidar com as suas consequências (Piore, 2008). Por fim, o trabalho precário no passado era frequentemente descrito em termos de um mercado de trabalho dual, com empregos instáveis e incertos. Hoje em dia a precariedade do trabalho difundiu-se para todos os sectores da economia e tornou-se muito mais generalizado: os trabalhos profissionais e gerenciais também passaram a ser afectados (Kalleger, 2008).

Para compreender o que é o trabalho precário é importante ter presente que existem diferentes modelos explicativos. O modelo de PDR (pressões, desorganização e falha regulatória) foi desenvolvido por Underhill & Quinlan (2011) de forma a explicar como é que o emprego precário influencia a SSO (Saúde e Segurança Ocupacional). Estudos referem a existência de associações entre o modelo de PDR e a insegurança no trabalho, o baixo controlo no trabalho, baixa protecção social e benefícios, baixos salários e a má relação trabalhador-empregador (Quinlan, Mayhew, Bohle, 2001). Outra abordagem é o modelo conceptual que deu origem à escala de precariedade do trabalho - EPRES (Amable, 2006; Vives et al., 2010). Ao conter outras dimensões relevantes, o EPRES supera as limitações dos indicadores unidimensionais que abordam apenas a insegurança ou a instabilidade do emprego. Em particular, o EPRES reconhece as relações de poder

desiguais subjacentes às relações de emprego flexíveis (Benach & Muntaner, 2007; Brooker & Eakin, 2011). Com base nas 4 dimensões de Rodgers (1989) e na pesquisa qualitativa realizada em Espanha (Amable, Benach & González, 2001) o constructo de precariedade do emprego presente na escala EPRES compreende as seguintes dimensões: 1) temporalidade (instabilidade no emprego); 2) impotência ou incapacitação (individualizada VS negociação colectiva); 3) vulnerabilidade (indefesa do trabalhador a práticas inaceitáveis no local de trabalho); 4) salários baixos ou insuficientes; 5) direitos baixos (baixo direito a benefícios sociais e baixo direitos trabalhistas); e 6) incapacidade de exercer direitos (impotência na prática para exercer direitos no local de trabalho).

A definição de precariedade laboral ou vínculo laboral instável é diferente consoante a região do país e é também diferente de país para país (Arenillas, 2006). Segundo a Fundação Europeia, em 2000, os empregados com vínculo laboral precário retratam indivíduos que se sentem inseguros acerca do seu trabalho ou que possuem um contrato temporário. Segundo Benavides (2000) na União Europeia no ano de 1997, 15% dos empregos remunerados eram com um vínculo laboral precário e como previsto, esta realidade tem vindo a crescer. Os trabalhadores que possuem um vínculo laboral precário têm propensão a ter piores condições de trabalho e um maior número de acidentes de trabalho (Benavides, 2000). Desta forma o trabalho precário na Europa tem sido associado a aspectos negativos na saúde e na segurança dos trabalhadores (Bohle, 2004). Numa notícia escrita por Figueira (2010) para o Jornal de Notícias, está presente a informação de que em Portugal em cada 10 novos trabalhos, 9 são considerados precários e raramente envolvem um tipo de contrato com um vínculo laboral permanente. Na presente investigação foca-se uma visão de vínculo laboral onde o mesmo é definido pela dimensão temporal associada ao contrato de trabalho.

Considera-se que a instabilidade laboral poderá ser um dos factores que mais afecta a satisfação sentida pelos trabalhadores. Segundo Kovács (2005) os trabalhadores que se encontram numa situação de trabalho estável, sentem-se mais satisfeitos do que os trabalhadores em situações de trabalho flexível. É reconhecido na literatura que os sujeitos que desempenham trabalhos com um formato flexível apresentam várias desvantagens comparativamente aos trabalhadores efectivos: baixo nível de autonomia, rendimento baixo e incerto, falta de investimento na formação, níveis de satisfação mais baixos, pouca segurança e ainda falta de perspectivas profissionais (Kovács, 2006; Nienhueser, 2005). Num cenário de precariedade do trabalho, onde o trabalhador não

possui voz sobre a maioria dos assuntos referentes ao seu local de trabalho, espera-se encontrar menor satisfação com o seu vínculo laboral.

O trabalho precário está a aumentar em Portugal. Vários Jornais Portugueses (como é o caso do Diário de Notícias, do JN e do Sábado) no dia 27 de Janeiro de 2019 divulgaram uma notícia intitulada por “Portugal é o segundo país europeu onde o trabalho precário mais subiu”. Analisando a tabela “*Precarious employment by sex, age and NACE*” disponível no site da Eurostat (2018) é possível verificar que os contratos precários aumentaram 1,8 pontos percentuais entre 2008 e 2017 em Portugal. Para além da análise referida anteriormente é possível verificar que Portugal encontra-se em segundo lugar na lista de países com mais contratos precários (2,9% em 2017) em relação a 2008. O país em primeiro lugar é a Croácia apresentando 7,1% em 2017 e um aumento de 3,6 pontos percentuais desde 2008. Em Portugal existem mais de 130 mil contratos instáveis, de curta duração e com salários baixos (Pinto, 2019). Na notícia escrita por Pinto (2019) no Diário de Notícias é referenciado o observatório sobre as crises, onde os investigadores afirmam que os estudos conduzidos a nível europeu são consensuais em eleger os serviços – em particular, os associados à restauração e alojamento – e a construção, como as áreas de actividade económica com maior propensão para recorrer a vínculos precários.

Com as diversas mudanças no mundo do trabalho, verifica-se o surgimento de uma nova classe social: o precariado.

### **Definição de Precariado segundo Guy Standing**

Guy Standing (2011) afirma que o termo “precário” foi usado pela primeira vez por sociólogos franceses nos anos 80 de forma a descreverem trabalhadores temporários ou sazonais. No livro “O precariado - a nova classe perigosa” o termo precariado é utilizado com uma conotação distinta da referente ao trabalho precário, contudo, a questão da temporalidade supõe um aspecto central no *status* do precariado. Alguns autores apresentam uma imagem positiva da precariedade, enfatizando o espírito romântico livre que rejeita as regras da classe trabalhadora antiga. O significado do termo tem vindo a mudar à medida que este foi incorporado na linguagem popular. Em Itália o precariado não é apenas entendido como as pessoas que realizam trabalhos ocasionais com baixos salários. Aqui é assumida uma existência precária como um estado de vida normal (Grimm & Ronneberger, 2007 citado por Standing, 2011). Na Alemanha o termo

precariado tem sido utilizado para referir não apenas trabalhadores temporários, mas também os desempregados sem esperança de integração social (Standing, 2011). Já no Japão, o termo é utilizado como sinónimo de trabalhadores pobres (Standing, 2011).

Segundo o autor em foco não é apropriado equiparar o precariado com os trabalhadores pobres ou com os trabalhos inseguros, apesar dessas dimensões estarem próximas do precariado. A precariedade também implica a ausência de uma identidade baseada no trabalho seguro. Isto porque os trabalhadores não se sentem seguros e a ideia de segurança carece neste contexto. Alguns autores associam a ideia de precariado à falta de controlo sobre o trabalho, mas este aspecto parece não definir o termo, visto que há diferentes aspectos do trabalho que uma pessoa pode ou não controlar.

O precariado caracteriza-se por trabalhadores que não possuem nenhuma das sete formas de segurança relacionadas ao trabalho (Standing, 2011): 1) Segurança no mercado de trabalho (oportunidades adequadas para obter um salário decente, ao nível macroeconómico é o compromisso do Governo no “pleno emprego”); 2) Segurança no emprego (protecção contra demissões arbitrárias, regulamentos sobre contratação e demissão, impondo aos empregadores custos quando quebradas as regras estabelecidas); 3) Segurança no posto de trabalho (barreiras à diluição de competências adquiridas e oportunidades de mobilidade "ascendente" em termos de *status* e salário); 4) Segurança ocupacional (acidentes de trabalho e doenças ocupacionais através da existência de regulamentos para a prevenção de riscos, limites para o dia de trabalho, horas de trabalho ou trabalho noturno); 5) Segurança nas competências (oportunidades para melhorá-las através de formação e aprendizagem); 6) Segurança do rendimento (segurança num rendimento estável adequado, protegido por provisões sobre o salário mínimo, taxas progressivas para reduzir a desigualdade e complementar os rendimentos mais baixos); 7) Segurança na representação (representação colectiva no mercado de trabalho, direito de organizar sindicatos independentes e direito à greve).

Actualmente afastamo-nos de uma sociedade formada por indivíduos com combinações diferentes de conhecimento, experiência e aprendizagem e estamos-nos a aproximar de uma sociedade onde a maioria das pessoas adquire rapidamente opiniões superficiais e socialmente construídas que servem mais para a aprovação do ambiente do que para a criação e para a criatividade (Standing, 2011). Desta forma, o precariado sofre de sobrecarga de informação e o seu estilo de vida priva-o de possuir

controlo e capacidade de discernir o útil do inútil. Esta população convive com ansiedade e com uma insegurança crónica (Standing, 2011). As pessoas sentem-se inseguras, tensas, subempregadas, subexploradas, alienadas em relação ao seu emprego, inseguras e desesperadas. O desconforto do precariado alimenta-se do medo e esta é a sua principal motivação (Standing, 2011). Uma sociedade saudável é uma sociedade onde existe empatia entre os seus membros. Contudo o medo do fracasso e o medo de não ser capaz de alcançar mais do que um *status* limitado, leva facilmente a que cada elemento se proteja contra qualquer sentimento de empatia. Tendo em conta o que foi referido anteriormente e aliado ao crescimento da competitividade no mundo laboral, pode-se colocar este cenário como uma hipótese explicativa da origem do precariado. A memória social surge do sentimento de pertença a uma comunidade que foi construída durante gerações e na qual existe um código ético e um sentimento de estabilidade emocional e social. O precariado carece de memória social (Standing, 2011).

A Precariedade no Trabalho tem demonstrado diversas consequências da vida dos trabalhadores. Vários estudos têm demonstrado que o desemprego, bem como a insegurança no trabalho estão associados a problemas de saúde mental, incluindo a depressão, medo, ansiedade, insónia e a sintomas somáticos (Dekker & Schaufeli, 1995; Hamilton, Hoffman, Broman, & Rauma, 1993; Lee, Leung, Chiu, & Magennis, 2002). Para além disto, vários estudos têm indicado que os problemas relacionados com o trabalho afectam o Bem-estar Psicológico dos indivíduos (Shteyn, Schumm, Vodopianova, Hobfoll & Lilly, 2003; Wright, & Hobfoll, 2004).

### **Diferenças entre Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar Subjectivo**

O que é o bem-estar? Ao longo dos anos foram discutidas diferentes visões sobre o que é o bem e o bem-estar. Segundo Huta (2016) existem duas formas diferentes de olhar para o bem-estar: a orientação eudemónica e a orientação hedónica. A autora classifica estes dois conceitos em quatro categorias: 1) Orientações/ Motivos/Valores; 2) Comportamentos; 3) Experiências/Sentimentos e 4)Funcionamento/Hábitos/Habilidades. A primeira categoria “orientações” refere-se a motivos pessoais, objectivos que o indivíduo possui para além dos comportamentos que adoptada (como é o caso do crescimento ou da procura do prazer). A segunda dimensão “comportamentos” refere-se a comportamentos específicos nos quais o sujeito se envolve incluindo até os pensamentos. A terceira dimensão “experiências” refere-se a emoções subjectivas,

sentimentos e avaliações cognitivo-afectivas. Por último, a dimensão “funcionamento” fala de habilidades e hábitos saudáveis que muitas vezes são adquiridos após um longo período de orientações/comportamentos eudemónicos ou hedónicos. As duas primeiras categorias podem ser denominadas como modos de vida visto que estas podem ser directamente escolhidas e modificadas. Por outro lado, as duas últimas categorias são um resultado dos modos de vida (são uma consequência das primeiras categorias). A autora considera que os sujeitos podem escolher o seu modo de vida mais facilmente do que as suas experiências ou funcionamentos. Isto é, bons sentimentos surgem como consequência de escolhas saudáveis e também níveis mais altos de funcionamento são uma consequência do estilo de vida adoptado durante um certo período de tempo.

Define-se uma orientação eudemónica pela procura de quatro elementos: 1) Autenticidade – agir de acordo com os seus verdadeiros valores; 2) Significado – procura do que realmente importa para o sujeito; 3) Excelência – altos padrões no comportamento, desempenho e produtos; e 4) Crescimento – obter conhecimento, percepção, habilidade e amadurecimento. Estas quatro dimensões referem-se a um agir sobre o que é verdadeiro e inerentemente bom, correcto e significativo mesmo que seja difícil. Por outro lado, uma orientação hedónica é definida pela procura de dois elementos: 1) Prazer – emoções positivas, sensações agradáveis e satisfação emocional; e 2) Conforto – relaxamento, facilidade e o que é indolor. Por outras palavras, uma orientação hedónica é a procura do que é subjectivamente agradável (Huta, 2016).

A visão eudemónica e a visão hedónica podem coexistir de forma harmoniosa ou podem estar em conflito visto que se baseiam em diferentes formas de avaliar o que é bom. A literatura sugere que uma forma de vida eudemónica está ligada ao bem-estar a longo prazo enquanto que a forma de vida hedónica está ligada ao bem-estar a curto prazo. A autora em estudo coloca a seguinte questão “Porque é que a orientação Eudemónica é boa?”. Huta (2016) considera que é a orientação Eudemónica constrói um pensamento com significado e valor. A estrutura de significado promove organização e promove marcas de evolução. É esta visão que leva o indivíduo a um nível mais alto de funcionamento. Para além do referido anteriormente esta visão promove a realização, a aprendizagem e o progresso. É também a visão eudemónica que constrói comunidade e civilização. Se um indivíduo se foca exclusivamente na orientação hedónica perderia oportunidade de descobrir até onde poderia crescer (Huta, 2016).

Segundo Ryan & Deci (2001) as concepções científicas mais proeminentes sobre o bem-estar no campo psicológico podem ser organizadas em duas perspectivas: 1) o Bem-Estar Subjectivo (que segue uma orientação hedónica) – que tem em conta o estado subjectivo de felicidade; 2) o Bem-Estar Psicológico (que segue uma orientação eudemónica) – e que investiga o potencial humano. O bem-estar psicológico (BEP) foi estudado por Ryff (1989) e mais tarde por Ryff e Keyes (1995). Enquanto que o Bem-Estar Subjectivo (BES) foi estudado por Diener e tradicionalmente sustenta-se em avaliações da satisfação com a vida e de um balanço entre afectos positivos e negativos que revelam felicidade, as concepções teóricas do BEP são construídas sobre formulações psicológicas sobre o desenvolvimento humano e a sua capacidade em superar os desafios da vida (Siqueira e Padovam, 2008). Com o propósito de compreender o impacto que a precariedade do trabalho poderá ter na visão de crescimento e potencial humano, foca-se na presente investigação o bem-estar psicológico.

Ryff (1989) apresenta uma síntese onde afirma que a estrutura de uma abordagem sobre o funcionamento psicológico positivo apoia-se em diversas teorias clássicas da psicologia como é o caso dos seguintes fenómenos: a individualização (Jung, 1933), a auto-realização (Maslow, 1969), a maturidade (Allport, 1961) e o complexo funcionamento (Rogers, 1961). A autora na sua revisão de literatura utilizou também visões sobre o desenvolvimento humano, incluindo-se neste domínio o uso de formulações sobre estágios de desenvolvimento, bem como descrições de mudanças da personalidade nas fases adulta e de velhice. Para além do referido anteriormente foram utilizadas também as proposições de saúde mental aplicadas (Jahoda, 1958 citado por Ryff, 1989) para justificar o conceito de bem-estar como a ausência de doença e fortalecer o significado de saúde psicológica. Tendo em conta as várias concepções teóricas referidas, Ryff (1989) elaborou um modelo com 6 componentes de bem-estar psicológico: 1) Auto-aceitação; 2) Relacionamentos positivos com outras pessoas; 3) Autonomia; 4) Domínio do ambiente; 5) Propósito de vida e 6) Crescimento Pessoal.

O bem-estar psicológico é um constructo multidimensional e é visto de diferentes formas por diversos autores. Ryff (1995) define o bem-estar psicológico como uma representação do bem-estar em que este é visto como um conjunto de progressões de crescimento contínuo ao longo da vida. Por outro lado, Schmutte & Ryff (1997) definem o bem-estar psicológico como um sentimento geral de felicidade. Pannacio & Vandenberghe (2009) afirmam que o BEP é caracterizado pela presença de afecto positivo, ausência de afecto negativo e presença conjunta de trabalho e satisfação com a

vida. Segundo Diener & Suh (1997) o BEP pode manifestar-se de duas formas: na forma de pensamento ou na forma de afecto. Foram realizados vários estudos que demonstram diversos resultados associados ao BEP. Um estudo demonstrou que pessoas com níveis mais altos de BEP no trabalho são mais saudáveis, têm vidas mais felizes e vivem mais tempo (Cartwright e Cooper, 2008). Outro estudo demonstrou que há uma relação positiva entre o BEP e o desempenho no trabalho (Wright e Cropanzano, 2000).

Segundo a literatura quais serão os impactos da Precariedade no Trabalho na saúde e no bem-estar?

### **Estudos sobre o trabalho precário e impactos na saúde e no bem-estar**

Até ao momento foram realizadas várias investigações sobre a Precariedade no Trabalho, contudo ainda não existem evidências claras das suas consequências. Investigações sobre os impactos da insegurança percebida no trabalho demonstraram impactos na saúde física, maior prevalência de sintomas depressivos, menor morbidade psíquica, transtorno de ansiedade generalizada e ainda uma redução da satisfação com o trabalho (De Witte, 1999; Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld & Smith, 1998; Ferrier, Westerlund, Virtanen, Vahtera & Kivimaki, 2008; Sverke & Hellgren, 2002; Virtanen, Nyber, Batty, Jokela & Heikkila, 2013). Como já foi referido, uma dimensão que caracteriza o trabalho precário é a instabilidade temporal. Em diversas investigações sobre o trabalho temporário verificou-se pior saúde física auto-referida, maior probabilidade de relatar fadiga ou exaustão e maior risco da utilização de anti-depressivos em trabalhadores temporários (De Cuyper & De Witte, 2008; Ferrie, 2001 citado por Benach et al., 2014; Ferrie, Westerlund, Virtanen, Vahtera & Kivimaki 2008; Virtanen et al., 2005).

Há cinco anos atrás foi realizada uma investigação na Finlândia com o propósito de se estudar o efeito do trabalho precário no bem-estar psicológico. Ek, Sirviö, Koiranan, & Taanila (2013) verificaram através do seu estudo que as características do trabalho, nomeadamente o controlo no trabalho e a elevada carga de trabalho, são um papel importante no desenvolvimento do sofrimento psíquico em jovens trabalhadores precários. No ano seguinte, Dawson e colaboradores (2014) realizaram um estudo na Alemanha com o propósito de compreender as diferenças no bem-estar em trabalhadores temporários e permanentes. Encontraram-se evidências de que os indivíduos com contratos de trabalho temporários, especialmente casuais, relataram menor bem-estar do

que indivíduos que possuem trabalhos permanentes. Também no mesmo ano, Benach e colaboradores (2014) realizaram uma pesquisa sobre a precariedade do trabalho segundo abordagens multidimensionais e verificaram maior prevalência de problemas de saúde mental e depressão, redução da satisfação no trabalho e pior ambiente psicossocial.

Em 2016 foi realizada em Itália uma investigação com o intuito de examinar os efeitos causais dos contratos de trabalho temporários, a sua duração, o número de mudanças de contrato durante um ano e a sua relação com ter uma ou mais prescrições de medicamentos para o tratamento de problemas de saúde mental (Moscone, Tosetti & Vittadini, 2016). Nesta investigação foi verificado que a probabilidade de prescrição de medicamentos psicotrópicos é maior nos trabalhadores com contratos de trabalho temporários. Numa meta-análise realizada em 2018 por Lhosa, Menéndez-Espina, Agulló-Tomás e Rodríguez-Suárez foi possível constatar que a insegurança no trabalho está relacionada com o risco ou presença de depressão, ansiedade, exaustão emocional e ainda baixa satisfação geral com a vida. Existe a crença de que o trabalho precário pode ter o mesmo ou pior impacto na saúde do que o desemprego (Crespo, Prieto Rodríguez & Serrano, 2009; Torracó, 2016).

Com o propósito de compreender qual é a relação entre o trabalho precário e o bem-estar psicológico focam-se mais duas variáveis: o significado do trabalho e a motivação para o trabalho.

### **Significado do trabalho**

A investigação demonstra a existência de uma forte relação entre atribuir significado à vida e diferentes formas de bem-estar e saúde mental (Steger & Frazier, 2005). Relacionado e incorporado ao significado atribuído à vida, está a atribuição de significado ao trabalho. Segundo do Carmo (1992) o trabalho pode ser definido como: “Toda a actividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza através da inteligência. Nesta actividade o homem transforma-se e ao relacionar-se com outros homens estabelece a base das suas relações sociais”. Apesar de os factores económicos serem considerados importantes na decisão de se trabalhar, existem também outros factores que são considerados essenciais do ponto de vista do trabalhador (Kubo, et al., 2013). No contexto actual o trabalho deixa de ter um significado intrapsíquico e passa a ser construído de acordo com o contexto socio-cultural ao qual o indivíduo está exposto

e que de forma geral é dinâmico e está em constante mutação, assim como as interações indivíduo-sociedade (Fernandes, Gonçalves & Oliveira, 2012).

Várias questões práticas ganham relevância e podem influenciar a forma como o sujeito percebe o trabalho na sua vida como é o exemplo das exigências em termos de formação e qualificação profissional (Kubo et al., 2013). Estas exigências levam a que os indivíduos procurem tanto quanto possível as qualificações necessárias para conseguir o trabalho que desejam. Contudo nem sempre existe congruência entre o que indivíduo deseja ser e o que pode de facto ser em termos profissionais e isto pode afetar o significado atribuído ao trabalho a nível individual (Fernandes, Gonçalves & Oliveira, 2012).

Steger, Dik & Duffy (2012) colocam a seguinte questão “Porque é que o significado do trabalho é importante?”. Os autores afirmam que a razão mais tangível pela qual o significado do trabalho é importante é pela sua associação com os benefícios tanto para os trabalhadores como para as organizações. As pessoas que afirmam que o seu trabalho é significativo demonstram melhor ajuste psicológico e ao mesmo tempo possuem qualidades que são desejadas para as organizações (Steger et al., 2012). Segundo a literatura os indivíduos que relatam que o seu trabalho é significativo relatam também maior bem-estar (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007), colocam maior valor no seu trabalho (Nord, Breve, Atieh, & Doherty, 1990) e relatam maior satisfação com o seu trabalho (Kamdron, 2005). Indivíduos que consideram que o seu trabalho possui um propósito maior também relatam maior satisfação e coesão no trabalho (Sparks & Schenk, 2001).

Na maioria dos modelos desenvolvidos sobre o significado do trabalho determinados constructos encontram-se presentes como é o caso: da centralidade do trabalho, das normas sociais do trabalho e dos resultados e dos objectivos valorizados do trabalho (Kubo e colaboradores, 2013). O conceito de centralidade do trabalho está relacionado com a importância relativa do trabalho na vida de uma pessoa. Segundo o estudo MOW (Meaning of Working International Research Team) realizado em 1987 o constructo de centralidade do trabalho é composto por dois componentes teóricos: a orientação sobre o valor do papel do trabalho na vida e a esfera da vida preferida na decisão do comportamento de cada pessoa. Por outro lado, Son (2006) entende a centralidade do trabalho como o envolvimento com o trabalho e a relevância do trabalho. Wrzesniewski, Pratt e Ashforth (2003) desenvolveram modelos conceptuais onde destacaram as relações de trabalho como um factor importante para a experiência de significado no trabalho.

Noutros trabalhos foi destacado a importância de servir um bem maior (Jahoda, 1979; Wrzesniewski et al., 1997), dar sentido a si mesmo (Ashforth, 2001; Pratt, 2000; Shamir, 1991), o ambiente no trabalho (Pratt e Ashforth, 2003; Weick, 1995; Weick, Sutcliffe e Obstfeld, 2005 citado por Steger et al., 2012; Wrzesniewski, Dutton e Debebe, 2003) e encontrar um propósito no seu trabalho (Haslam, Powell & Turner, 2000; Sparks & Schenk, 2001) como factores relacionados ao significado do trabalho.

Mais recentemente Rosso e colaboradores (2010) focaram quatro fontes principais de significado no trabalho (o eu, o outro, o contexto e a vida espiritual) e os mecanismos através dos quais o trabalho se torna mais significativo (autenticidade, auto-eficácia, auto-estima, propósito transcendência), propondo um quadro teórico integrativo. Esta estrutura é construída com base em duas dimensões psicológicas que diferem de acordo com os seus motivos subjacentes (Steger et al., 2012). A primeira dimensão representa um contínuo que capta se a fonte percebida de ímpeto no local de trabalho está localizada no indivíduo ou em algum grupo colectivo. A segunda dimensão diferencia a acção auto-direcionada ou dirigida por outra pessoa (que corresponde ao objectivo do esforço no trabalho). Segundo Steger et al. (2012) este modelo conceptual é uma das primeiras tentativas de fornecer uma estrutura teórica sobre o significado do trabalho. O mesmo destaca a importância da dinâmica recíproca entre o indivíduo e o grupo e considera que o indivíduo trabalha para o eu, para o colectivo e que o trabalho potencializada o eu e também o colectivo.

Tendo em conta o que foi referido anteriormente, Steger e colaboradores (2012) propuseram uma abordagem para medir o significado do trabalho que se apoia em três dimensões. A primeira “Significado Positivo” foca-se na ideia de que o trabalho realizado possui importância e significado pessoal para o sujeito (isto é, a sua experiência subjectiva). A segunda “Significado através do trabalho” foi construída com base em fundamentação empírica que demonstra que o trabalho é uma fonte importante de significado da vida como um todo (Steger & Dik, 2010). Os autores consideram que a ideia de que o trabalho pode ser significado sem os indivíduos construírem significado sobre as suas vidas não faz sentido. Esta segunda dimensão está vinculada a formas específicas onde o significado de vida das pessoas beneficia do significado do trabalho. Steger e Dik (2010) consideram que o significado do trabalho pode ajudar as pessoas a aprofundar a sua compreensão sobre si próprias e sobre o mundo. A última dimensão “Elevadas Motivações” considera que a experiência de significado no trabalho está relacionada com o desejo de causar um impacto positivo nos outros (Grant, 2007). Esta

terceira dimensão enfatiza o impacto que o trabalho possui sobre o mundo e sobre os outros e que desta forma aumenta o significado do trabalho. O trabalho é uma das actividades mais básicas e importantes para as pessoas na sociedade moderna (Harpaz & Fu, 2002). O trabalho tem sido classificado como a segunda esfera mais importante da vida de um indivíduo.

Em seguida será apresentada a visão de motivação para o trabalho utilizada no presente estudo.

### **Motivação para o Trabalho**

A teoria da auto-determinação é preditora de bem-estar psicológico. Segundo Gomes & Borba (2011) a motivação individual permite explicar acções e atribuir-lhes sentido, podendo ser inferida a partir do que se observa, nomeadamente através de atitudes ou comportamentos. A teoria da auto-determinação (TAD) surgiu em 1981 por Ryan e Deci, na tentativa de estudar a saúde e o bem-estar psicológico das organizações (Jorge, 2016). Segundo vários autores a TAD tem sido aplicada a diversos contextos: religiosos, educacionais, familiares, entre outros (Gagné & Deci, 2005). A teoria da motivação humana e personalidade pode ser entendida como a teoria da motivação no trabalho que aborda a qualidade, para além da quantidade e intensidade da motivação (Güntert, 2015). Este modelo mostra que é possível alcançar o bem-estar psicológico a partir da auto-determinação (Deci & Ryan, 1987). O Bem-Estar psicológico poderá surgir porque a auto-determinação representa um conjunto de comportamentos e habilidades que capacitam a pessoa com a possibilidade de agir intencionalmente, isto é, de ser o agente causal relativamente ao seu futuro (Wehmeyer, 1992). Assim, a natureza da motivação, isto é, o “porquê” de determinado comportamento, é a chave desta teoria (Tremblay e colaboradores, 2009).

Inicialmente Deci e Ryan (1985) através da teoria da avaliação cognitiva, consideraram que o indivíduo tinha duas necessidades básicas para se sentir intrinsecamente motivado: necessidade de competência (de sentir que consegue realizar) e necessidade de autonomia (onde a pessoa se sente responsável pelo seu comportamento). Contudo, o modelo da auto-determinação acrescenta uma outra necessidade (Deci & Ryan, 2000), a de relacionamento que ao remeter para a necessidade de conectar com os outros (por sentimentos de pertença, segurança e intimidade), tem

impacto significativo sobre o grau de internalização dos processos de regulação da motivação (Gagné & Deci, 2005; Güntert, 2015). As três necessidades básicas referidas anteriormente são essenciais à produção de bem-estar, à inibição de experiências que geram angústia (Krieger & Sheldon, 2015) e ao aumento da motivação intrínseca dos trabalhadores (Gagné & Deci, 2005).

Num segundo desenvolvimento, Ryan e Deci (2000) consideraram que a motivação varia num *continuum*, com três tipos de motivação para o trabalho: amotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca. A amotivação refere-se à falta de intenção em agir (Tremblay et al., 2009), isto é, à ausência de motivação ou de regulação intencional no comportamento. Pode ocorrer pela falta de competência para realizar a acção, ou pela percepção de que a mesma não traz resultados desejados (Deci & Ryan, 2000). Numa perspectiva geral a motivação extrínseca é compreendida como a motivação onde o indivíduo age segundo condições externas a si mesmo, sem sentir satisfação na acção (Assor, Vansteenkiste & Kaplan, 2009; Tremblay et al., 2009). Por exemplo, envolver-se no trabalho por razões como o aumento de recompensas, aprovação ou desaprovação social, aumentar a auto-estima ou por algum objectivo pessoal que valorize (Gagné et al., 2015). Existe uma diversidade de razões no que toca à motivação extrínseca. Partindo desta premissa deu-se um desenvolvimento da teoria com o objectivo de distinguir os diferentes tipos de regulação da motivação extrínseca: externa, introjectada, identificada e integrada. Estas integram e variam no mesmo continuum, conforme o seu grau de autonomia ou controlo (Deci & Ryan, 2000; Deci & Ryan, 2008).

A motivação externa é a forma menos autónoma (ou mais controlada) da motivação extrínseca (Deci & Ryan, 2000), na qual o indivíduo realiza uma acção de forma a obter um resultado desejado ou para evitar uma punição administrada por terceiros. Este tipo de motivação verifica-se em trabalhadores cujo comportamento pode ser motivado pelo medo de ser despedido, por incentivos monetários (Beek, Taris & Schaufeli, 2011) ou pelo prestígio inerente (Gagné et al., 2015). A regulação introjectada implica uma acção que não está de acordo com os valores do indivíduo, onde o sujeito adopta padrões de auto-estima e de aprovação, sem se identificar totalmente com os mesmos (Deci & Ryan, 2000; Tremblay et al., 2009). O sujeito sente vergonha e a culpa (Deci & Ryan, 1985; Deci & Ryan, 2000; Gagné et al., 2015), e por isso a regulação do comportamento não está totalmente dependente de contingências externas (Deci & Ryan, 1985). A motivação identificada existe quando a pessoa se sente autónoma mesmo quando está a ser motivada de forma externa (Deci & Ryan, 2008), expressando um *locus* de controlo parcialmente

interno (Deci & Ryan, 2000). Esta motivação aponta para a execução de uma actividade onde o sujeito identifica-se com o valor ou significado da mesma (Tremblay et al., 2009; Gagné et al., 2015). O comportamento é regulado por objetivos e valores bem interiorizados, que são considerados como pessoalmente importantes (Deci & Ryan, 1985). Tal implica uma avaliação prévia das condições contextuais, por parte do sujeito, para que este decida sobre a conveniência de executar a acção (Deci & Ryan, 2002).

A motivação extrínseca ainda inclui a regulação integrada que implica uma identificação por parte do sujeito tanto com o valor da actividade, apesar desta não ter significado para ele (Tremblay et al., 2009), como com outros aspectos do self (Deci & Ryan, 2000). Apesar do referido anteriormente, o sujeito neste tipo de regulação age em função do que vai alcançar com a acção e por isso é considerada uma motivação extrínseca (Deci & Ryan, 2000; Deci & Ryan, 2002). Pelo seu conteúdo, é difícil separar a motivação integrada, da identificada e da intrínseca (Güntert, 2015), levando, Gagné et al. (2015) a excluírem a motivação integrada da sua escala MWMS (Multidimensional Work Motivation Scale). No final do *continuum* está a motivação intrínseca que é considerada o oposto extremo da amotivação. Este tipo de motivação está presente em comportamentos intrinsecamente motivados, nos quais o indivíduo demonstra interesse e gratificação. Está associada a emoções como a alegria e o entusiasmo (Gagné et al., 2015), pelo que as pessoas exercem uma actividade com pura vontade e por opção própria, revelando uma motivação inteiramente auto-determinada (Deci & Ryan, 2000).

Estes tipos de motivação podem ser organizados numa dicotomia: motivação autónoma (ou auto-determinada) e motivação controlada (Gagné & Deci, 2005). A motivação autónoma acontece quando o indivíduo tem a experiência de actuar com autonomia, desejo e auto-determinação (Gagné & Deci, 2005). Nesta inclui-se a motivação intrínseca, na qual as pessoas envolvem-se numa actividade porque encontram interesse ou diversão e as regulações integrada e identificada, por assumirem um *locus* de causalidade interno (Güntert, 2015). Em antagonismo, a motivação controlada surge quando o sujeito vivencia maior sensação de controlo externo que se verifica, por exemplo, no uso de recompensas extrínsecas (Güntert, 2015). Assim, quanto maior a sensação de controlo, mais externa é a regulação e mais próximo o sujeito está da amotivação (Gagné & Deci, 2005).

Vários estudos apontam para a conclusão de que, em comparação com a regulação controlada, a regulação autónoma leva a resultados individuais e organizacionais positivos (Gagné & Deci, 2005). Do ponto de vista psicológico, trabalhadores com

motivação autónoma demonstram maior Bem-estar (Gagné et al., 2015), felicidade (Deci & Ryan, 2008) e energia (Gagné et al., 2015), bem como níveis mais baixos de sofrimento e *burnout* (Deci & Ryan, 2008). Em relação ao comportamento no local de trabalho, a regulação autónoma está associada a maior desempenho e produtividade (Baard, Deci & Ryan, 2004). Empregados com motivação autónoma demonstram maior persistência, concentração, esforço e envolvimento nas suas tarefas de trabalho (Deci & Ryan, 2008).

### **Proposta desta investigação**

Da revisão efectuada observa-se a manifesta revolução do mundo laboral e das novas formas de trabalho. Em pleno século XXI e vivendo numa economia de globalização, capitalismo e instabilidade, surge a necessidade de estudar os diversos impactos que as mudanças laborais acarretam nomeadamente no bem-estar psicológico dos indivíduos. A presente investigação pretende dar resposta a esta necessidade e foram considerados quatro objectivos: 1º) Compreender a relação entre a precariedade do emprego e o bem-estar psicológico; 2º) Compreender a relação entre o nível de insegurança laboral e o bem-estar psicológico; 3º) Testar o papel mediador da motivação para o trabalho e do significado do trabalho nas relações enunciadas; 4) E por fim, comparar os trabalhadores satisfeitos e não satisfeitos com o seu vínculo laboral nas variáveis em estudo.

Com o propósito de responder às questões referidas é proposto um modelo de Investigação (Figura 1).

Serão testados individualmente dois modelos de mediação onde as variáveis que assumem um papel de preditor são a precariedade do trabalho e o nível de insegurança laboral, a variável critério é o bem-Estar psicológico (BEP) e as variáveis mediadoras são o significado do trabalho e a motivação para o trabalho.

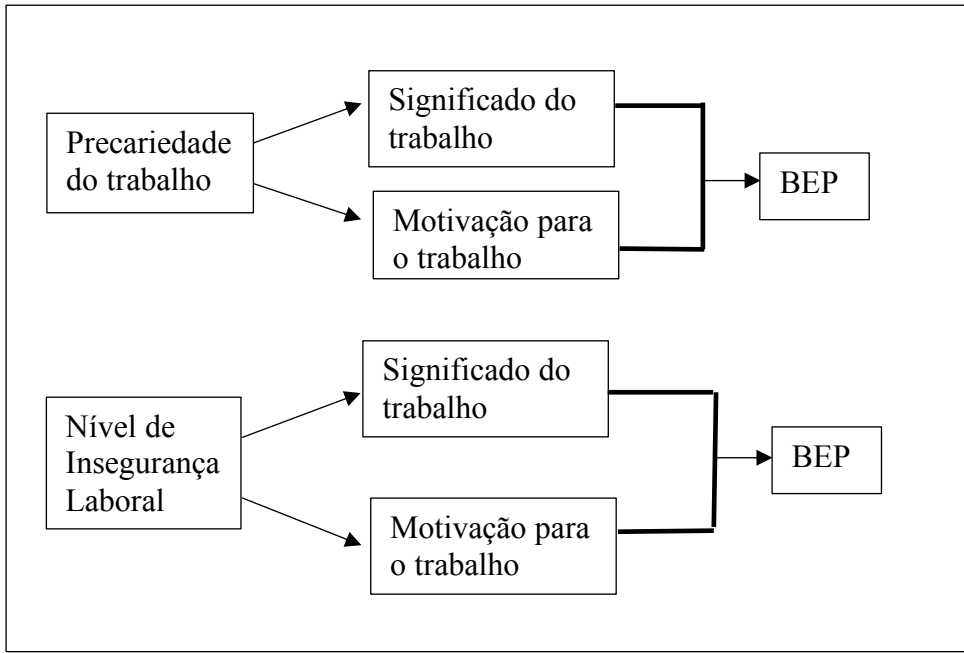


Figura 1 - Modelo de Investigação do presente estudo

## MÉTODO

### Desenho da investigação

Trata-se de uma investigação quantitativa e transversal. As investigações de natureza transversal caracterizam-se pela mensuração dos preditores ou antecedentes e dos critérios ou consequências num único momento temporal. Este *design* não permite inferir causalidade

### Participantes

A presente amostra é constituída por 405 trabalhadores portugueses, entre os 19 e os 65 anos ( $M_{idade} = 31,26$ ,  $DP=9,23$ ). Tratam-se de 96 indivíduos do sexo masculino (23,7%) e os restantes são do sexo feminino (76,3%). Os sujeitos trabalham entre 4 a 87 horas semanalmente ( $M_{HorasDeTrabalhoSemana} = 38,92$ ,  $DP=1,16$ ) e 352 indivíduos (86,9%) trabalham em trabalho formato full-time. Em seguida será apresentada uma tabela refere à Profissão, Habilitações literárias e Estado civil (Tabela 1).

Tabela 1 – Frequência e Percentagem das variáveis sociodemográficas categoriais

		Frequência	%
Profissão	Profissões das forças armadas	4	1%
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	10	2,5%
	Especialistas das actividades intelectuais e científicas	129	31,9%
	Técnicos e profissões de nível intermédio	87	21,5%
	Pessoal administrativo	32	7,9%
	Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança	131	32,3%
	Agricultores e trabalhadores qualificados	2	0,5%
	Trabalhadores qualificados da indústria	3	0,7%
	Operadores de instalações e máquinas	1	0,2%
	Trabalhadores não qualificados	6	1,5%
Habilitações Literárias	Terceiro Ciclo	2	0,5%
	Secundário	87	21,5%
	Ensino Superior	195	48,1%
	Mestrado	116	28,6%
	Doutoramento	5	1,2%
Estado Civil	Casado(a)/União de facto	113	27,9%
	Divorciado(a)/Separado(a)	26	6,4%
	Solteiro(a)	265	65,4%
	Viúvo(a)	1	0,2%

Com recurso à observação da Tabela 1 é possível verificar que grande parte dos indivíduos são solteiros (65,40%) e que a maioria apresenta habilitações literárias de ensino superior (48,10%). Em relação ao tipo de profissão é possível observar três grandes grupos: 1) Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança (32,20%), que correspondem a vendedores, trabalhadores dos cuidados pessoais, de protecção e segurança; 2) Especialistas das actividades intelectuais e científicas (31,90%), que correspondem a especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias, profissionais de saúde, professores e especialistas em finanças, tecnologias ou até em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturas; e por fim 3) Técnicos e profissões de nível intermédio (21,50%), que são todos os técnicos e as profissões de todas as áreas de graus intermédios (INE, 2011).

### **Instrumentos ou medidas**

Para a realização da presente investigação foi necessária a utilização de um questionário sociodemográfico, a utilização de uma questão sobre a satisfação com o vínculo laboral e a criação de uma questão sobre um constructo que define o precariado enquanto classe social que é o nível de insegurança laboral. Para além do referido anteriormente foi utilizada a escala de Precariedade do Emprego (Ambel e colaboradores, 2001), a escala de bem-estar psicológico versão reduzida (Novo e colaboradores, 2006) a escala de Motivação Multidimensional para o trabalho (dos Santos e colaboradores, 2016) e o Inventário do significado do trabalho (Leite, 2018). Sobre os coeficientes de *cronbach* da presente amostra, estes serão indicados no capítulo 3. Resultados.

*Questionário sociodemográfico* – os indivíduos foram inquiridos sobre o seu sexo, idade, concelho de residência, estado civil, profissão, tipo de trabalho, habilitações literárias e ainda o número de horas de trabalho semanal (consultar Anexo A).

*Nível de insegurança laboral e Satisfação com o Vínculo Laboral* – para além do questionário sociodemográfico e dos instrumentos que em seguida serão indicados, foram acrescentadas duas questões. A primeira questão, de natureza ordinal, solicita a que o inquirido reflecta sobre os vários tipos de Segurança Laboral que não se verificam no seu local de trabalho. Esta questão foi construída com base nos 7 tipos de insegurança laboral que segundo Standing (2011) não se verificam numa população Precária: 1) Segurança

no mercado de trabalho (reflecte as oportunidades adequadas que podem existir ou não para obter um salário decente); 2) Segurança no emprego (considera proteção contra demissões arbitrárias e existência de um regulamento sobre contratação e demissão); 3) Segurança no posto de trabalho (inclui barreiras à diluição de competências adquiridas e oportunidade de ascender de *status* e salário); 4) Segurança ocupacional (acidentes de trabalho e doenças ocupacionais através da existência de regulamentos para a prevenção de riscos e limites para o dia de trabalho); 5) Segurança nas competências (oportunidades para melhorá-las através de formação e aprendizagem); 6) Segurança do rendimento (segurança num rendimento estável adequado, protegido por provisões sobre o salário mínimo) e ainda 7) Segurança na representação (representação colectiva no mercado de trabalho, direito à greve). A questão foi redigida da seguinte forma: “Das seguintes afirmações seleccione as que considera que NÃO se verificam no seu local de trabalho. No meu local de trabalho...”. O indivíduo pode seleccionar desde 1 a 7 condições, como por exemplo: “existem protecções contra demissões arbitrárias.” ou “é possível progredir gradualmente de *status*/posição de trabalho.”. A segunda questão foca a satisfação com o vínculo laboral e foi construída da seguinte forma: “Considera que a natureza do seu vínculo laboral o satisfaz?”. A opção de resposta dicotómica varia entre sim e não. Podem-se consultar estas questões no Anexo B.

*A Escala de Precariedade do Emprego (EPRES)* - é um instrumento de medição multidimensional baseado no estudo do emprego precário como determinante de saúde (Amable, Benach e González, 2001). Esta escala foi desenvolvida por um grupo de investigadores do centro de pesquisa de Desigualdades em saúde – Rede de condições de Emprego em Espanha. Os autores da escala foram informados da presente investigação (Anexo C). Pelo não conhecimento da escala adaptada à língua portuguesa, a mesma foi traduzida na presente investigação. O presente instrumento foi validado pela primeira vez em Espanha com dados de 2004/2005. Foi realizada uma revisão da escala em 2010 por Vives e colaboradores. Quatro anos mais tarde foi realizada outra revisão da escala de Precariedade do Emprego (EPRES-2010). Vives e colaboradores (2015) verificaram características psicométricas adequadas e demonstraram que a escala é um útil instrumento de pesquisa em saúde ocupacional. O instrumento EPRES é um questionário estruturado, respondido pelo trabalhador. Este instrumento é composto por 26 itens e contém 6 dimensões: 1) Temporalidade (duração do contrato de trabalho) que corresponde aos dois primeiros itens; 2) Desempoderamento ou “*disempowerment*” (nível

de negociação das condições de trabalho) item 3 ao 5; 3) Vulnerabilidade (falta de defesa ao tratamento autoritário) que corresponde aos itens 6 a 11; 4) Salários (baixos ou insuficientes; possível privação económica) do item 12 ao 14; 5) Direitos (direitos dos trabalhadores e benefícios previdenciários) do item 15 ao 21 e por fim 6) Direitos de exercício (impotência, direitos no local de trabalho) que corresponde aos últimos 5 itens. As escalas de resposta consistem em escalas de frequência de 5 pontos nas dimensões “vulnerabilidade” e “exercício de direitos” (por exemplo na questão 6 varia entre: “1. Nunca; 2. Apenas uma vez; 3. Algumas vezes; 4. Muitas Vezes; e 5. Sempre”), escalas ordinais de 5 pontos em “salários” e “temporalidade” (por exemplo na questão 2: “1. Não trabalhei sob contratos temporários a 5. Entre 6 a 12 meses”) e 3 categorias de resposta nas dimensões “desemponderamento” e “direitos de exercício” (1. “Por acordo colectivo; 2. Pela Entidade Empregadora e 3. Não sabe”). Em todas as escalas de resposta existe uma ordem de grandeza: quando um indivíduo responde que trabalhou sob contrato temporário entre 6 a 12 meses é um cenário mais precário do que não trabalhar sob contratos temporários. O mesmo raciocínio se aplica às duas últimas dimensões: quando um indivíduo responde que “não sabe” como foram acordados vários direitos no seu local de trabalho isto também é indicador de um cenário mais precário do que por acordo colectivo (que corresponde ao cenário menos precário). Para a cotação da escala EPRES foi necessário a utilização de uma equação de reconversão de médias:  $Y = (B-A) * (x-a) / (b-a) + A$ . Esta equação permite de acordo com sugestão dos autores, reconverter as médias de todas as subescalas para uma escala de resposta de 0 a 4. Na equação o  $B$  corresponde ao valor máximo que se pretende atingir que no presente caso corresponde a 4 e o  $A$  corresponde ao valor mínimo que é 0. O  $a$  e o  $b$  são o valor mínimo e máximo da opção de resposta da subescala e por fim o  $x$  corresponde ao valor da média da subescala sem a reconversão. Este procedimento foi necessário para se homogeneizar as opções de respostas de todas as subescalas e calcular o *score* global. Ainda referente à cotação, o item 14 foi invertido para seguir a lógica de avaliação do constructo associado. Vives e colaboradores (2010) realizaram um estudo de forma a compreender as propriedades psicométricas desta escala. Os investigadores verificaram coeficientes de *cronbach* acima de 0,70 para todas as subescalas. No estudo realizado em 2015 verificaram-se coeficientes de *cronbach* superiores a 0,66 em todas as dimensões (Vives et al., 2015). Para além do referido os autores verificaram que as correlações entre o *score* global e as 6 dimensões são significativas (0,49 – 0,63). Na presente investigação foi utilizada a versão EPRES-

2010 e pelo desconhecimento de uma versão para a língua portuguesa, a escala foi traduzida pelo investigador (consultar Anexo D).

*Escala de Bem-Estar Psicológico (Versão Reduzida)* – A escala de BEP foi criada por Ryff (1989) num formato de 120 itens. Mais tarde foi criada uma versão com 84 itens (Ryff & Keyes, 1995). A versão utilizada no presente estudo refere-se à versão reduzida EBEP-R, composta por 18 itens, construída a partir das escalas originais adaptadas para português por Novo, Duarte-Silva e Peralta (1997). Esta versão foi aferida e validada para a população portuguesa por Novo, Neto, Marcelino & Espírito Santo (2006). A escala de Bem-Estar Psicológico é composta por 6 dimensões (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995): 1) a Autonomia (AU), que é avaliada pelos itens 1,7 e 13, considera que na presença de uma pontuação alta trata-se de pessoa auto-determinada e independente, capaz de resistir a pressões sociais e de regular o comportamento interior; 2) as Relações positivas com os outros (RP), que é avaliada pelos itens 4,10 e 16, considera que na presença de pontuações altas o indivíduo possui relações próximas com os outros e preocupa-se com o bem-estar de terceiros; 3) a Aceitação de si (AS), que é avaliada pelos itens 6,12 e 18, considera que quando as pontuações são altas o sujeito possui uma atitude positiva em relação a si mesmo, reconhece e aceita múltiplos aspectos de si próprio; 4) o Domínio do Meio (DM), que é avaliada pelos itens 2, 8 e 14, considera que quando as pontuações são altas o sujeito tem senso de mestria e competência em gestão do ambiente e utiliza de forma eficaz as oportunidades; 5) os Objectivos de Vida (OV), que é avaliada pelos itens 5, 11 e 17, considera que em pontuações altas o indivíduo tem objectivos para a vida futura e considera a existência de um sentido relativo à vida presente e passada; e por fim 6) o Crescimento Pessoal (CP), que é avaliada pelos itens 3,9 e 15, considera que quando um sujeito obtém pontuações altas, o mesmo possui a sensação de desenvolvimento contínuo e expansão pessoal, que está aberto a novas experiências e que percebe o seu potencial. Os itens que devem ser invertidos no momento de cotação são: o 2, o 4, o 5, o 7, o 13, o 14, o 15, o 16, o 17 e ainda o 18. As respostas são dadas numa escala tipo *Likert* de 6 pontos, em que 1 corresponde a “discordo completamente” e 6 a “concordo completamente”. Na forma de 18 itens, da versão portuguesa, as escalas apresentam coeficientes de correlação com as escalas originais entre 0,70 e 0,89 (Novo, 2004). Na versão de 18 itens são 3 itens por dimensão. Os autores da versão portuguesa referem que deve ser utilizado apenas um *score* global da escala de BEP, ou seja, é avaliado enquanto medida única. Isto explica-se pelos baixos alfas de consciência interna encontrados em

cada dimensão e também pelo reduzido número de itens por dimensão. É possível consultar a escala utilizada no presente estudo no Anexo E.

*Escala de Motivação Multidimensional para o trabalho (MWMS)* – Esta escala foi criada por Gagné e colaboradores (2015) e foi adaptada à língua portuguesa por dos Santos e colaboradores (2016). Pode-se consultar o instrumento utilizado em anexo (Consultar Anexo F). A escala foi desenvolvida com base no conceito de motivação multidimensional postulada na Teoria da Auto-determinação e aqui a motivação é vista como um *continuum*. Este instrumento compreende 19 questões em que o indivíduo deve responder às questões considerando a seguinte observação: “Por que motivo você se esforçou ou se esforçaria no seu trabalho actual?”. Neste modelo a motivação extrínseca é dividida entre motivação extrínseca (social) e motivação extrínseca introjectada (material). Desta forma são estudadas 6 dimensões teóricas: Amotivação (com 3 itens), Regulação externa material (com 3 itens), Regulação externa social (com 3 itens), Regulação Introjectada (com 4 itens), Regulação Identificada (com 3 itens) e por fim a motivação Intrínseca (com 3 itens). Este modelo divide ainda a motivação em dois tipos: a motivação controlada e a motivação autónoma. A motivação controlada é definida pela motivação que surge com um locus de controlo externo, isto é, o sujeito realiza determinada actividade tendo em conta uma recompensa material (Regulação externa Material), uma recompensa social (Regulação externa Social) ou para fugir a sentir culpa (Regulação Introjectada). Por outro lado, a motivação autónoma considera que um indivíduo realiza determinada acção por se identificar em parte com o mesmo (Regulação Identificada) ou por ter real prazer na execução da tarefa (Motivação Intrínseca). As respostas são organizadas numa escala tipo *likert* de 7 pontos onde 1 corresponde a “nada” e 7 a “completamente”. As respostas são organizadas numa escala tipo *likert* de 7 pontos onde 1 corresponde a “nada” e 7 a “completamente”. No estudo realizado por dos Santos e colaboradores (2015) foi possível verificar um bom ajustamento da escala MWMS (CFI=0,953; RMSEA=0,067). Verificaram-se valores de fiabilidade compósita iguais ou superiores a 0,80.

*Inventário do Significado do trabalho (WAMI)* – este inventário foi originalmente desenvolvido por Steger e colaboradores (2012). A adaptação à língua portuguesa foi realizada por Leite (2018) no âmbito de uma tese de mestrado. Segundo este modelo o significado do trabalho é definido por três constructos: Significado Positivo, Significado

através do Trabalho e ainda Elevadas Motivações. A primeira dimensão foca-se na ideia de que o trabalho realizado possui importância e significado pessoal para o sujeito. A segunda dimensão considera que o trabalho é uma fonte importante de significado da vida como um todo (Steger & Dik, 2010). A última dimensão considera que a experiência de significado no trabalho está relacionada com o desejo de causar um impacto positivo nos outros (Grant, 2007). Este instrumento possui 10 itens que estão distribuídos pelas 3 dimensões: os itens 1, 4, 5 e 8 pertencem à dimensão Significado Positivo; Os itens 2, 7 e 9 pertencem à dimensão Significado através do trabalho; Os itens 3, 6 e 11 que pertencem à dimensão Elevadas Motivações. As respostas são organizadas numa escala tipo *likert* de 5 pontos onde 1 corresponde a “Totalmente Falso” e 5 a “Totalmente Verdadeiro”. O item 3 encontra-se invertido. Foi ainda acrescentando na presente investigação mais um item, o número 10 que equivale ao item 3 e também se encontra invertido. Optou-se por manter este item visto que este contribuiu positivamente para o aumento do alfa (consultar tabela G1 presente no Anexo G). O item 3 é composto pela seguinte afirmação “O meu trabalho não é importante para os outros” e o item acrescentado é composto pela afirmação “O meu trabalho não faz diferença para o mundo”. Ambos os itens focam conceptualmente a mesma ideia. Foi feito este acréscimo porque no estudo de Leite (2018) verificou-se que o item 3 apresentava uma baixa percentagem de representatividade da dimensão em foco (2018). Segundo Steger e colaboradores (2012) esta escala apresenta um bom ajustamento (CFI=0,96; RMSEA=0,09). Em relação à fiabilidade este instrumento apresenta os seguintes coeficientes: no *score* global da escala ( $\alpha=0,93$ ), nas dimensões Significado Positivo ( $\alpha=0,89$ ), na Significado através do trabalho ( $\alpha=0,82$ ) e na Elevadas Motivações ( $\alpha=0,83$ ). Este inventário encontra-se presente em anexo (Consultar Anexo H).

## **Procedimento**

### *Tradução do EPRES*

Foi realizada a tradução do questionário EPRES. Primeiramente foi pedido a três pessoas independentes com conhecimento na língua que traduzissem a escala referida anteriormente (presente no Anexo A). Após as traduções foi discutido em conjunto com a equipa de investigação a versão final. Foi calculado o coeficiente de consistência interna para todos os instrumentos utilizados após recolha de dados e a escala EPRES apresenta características psicométricas adequadas ( $\alpha=0,79$ ).

### *Procedimento do Estudo*

Na folha de rosto do questionário utilizado na presente investigação foi transmitido com clareza o propósito do estudo, em que contexto se insere e a que população se destinou: “trabalhadores com mais de 18 anos que trabalhem para uma entidade empregadora” (consultar Anexo I). Este critério na selecção de amostra inclui trabalhadores de prestação de serviços pois neste caso existe um vínculo com uma entidade ou empresa ainda que de forma temporária. Contudo, não foram incluídos sujeitos que não prestem serviços de carácter temporário ou ocasional a nenhuma entidade empregadora. A necessidade da existência de uma entidade empregadora, refere-se à definição de Precariedade no Trabalho onde o indivíduo apresenta deveres e direitos para com a organização que o emprega. Na folha de rosto foi ainda assegurado o anonimato e a confidencialidade, frisando que os questionários seriam apenas analisados colectivamente e que não existem registos de dados de identificação. A distribuição do questionário foi feita essencialmente eletronicamente e também em versão papel. A recolha de amostra decorreu entre Fevereiro e Julho e a distribuição foi feita não só pelas redes sociais e como foi também dirigida a contextos empresariais. O questionário em formato papel apenas foi preenchido por 5 trabalhadores de uma empresa. De forma a assegurar a heterogeneidade da amostra diversificou-se os contextos e a natureza das organizações. Foi também pedido a várias pessoas próximas do grupo de investigação que fizessem a difusão do questionário. Trata-se de uma amostra intencional.

### *Análise de dados*

Para a organização das profissões foram criadas categorias com auxílio à classificação portuguesa das profissões presente no Instituto Nacional de Estatística Português (INE, 2011). Foram utilizadas 10 categorias: 1) Profissões das Forças Armadas; 2) Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Directores e Gestores Executivos; 3) Especialistas das Actividades Intelectuais e Científicas; 4) Técnicos e Profissões de nível intermédio; 5) Pessoal Administrativo; 6) Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção, segurança e vendedores; 7) Agricultores e trabalhadores qualificados da Agricultura, da pesca e da floresta; 8) Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices; 9) Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem; e por fim 10) Trabalhadores não qualificados.

Para a análise de dados utilizou o software estatístico *SPSS* versão 25. Foi realizada uma análise descritiva e da normalidade, foram realizadas correlações de *Pearson* para a variável intervalar e *Spearman* para a variável ordinal, foi realizado um *t-test* para a comparação de grupos e foram ainda testados modelos de mediação. Para testar os modelos de mediação foi necessário utilizar-se a extensão *process* do *SPSS*. Em relação ao estudo de normalidade foram utilizados os critérios propostos por Maroco (2014) em que quando o teste *Kolmogorov-Smirnov* não segue distribuição normal deve-se olhar para os valores da assimetria e curtose. Pode-se assumir que não há um excessivo desvio à normalidade quando a assimetria é inferior a 3 e quando a curtose é inferior a 10 (Maroco et al., 2014). Para as correlações de *Pearson* considera-se que existe uma correlação linear fraca quando o valor está entre 0 e 0,3, considera-se que existe uma correlação linear moderada se o valor estiver entre 0,3 e 0,7 e considera-se que existe uma correlação linear forte quando o valor estiver entre 0,7 e 1 (Maroco e colaboradores, 2017). Em relação ao  $R^2$  quanto maior o valor apresentado, maior será a força de predição e assim maior será o poder explicativo. Referente aos efeitos directos dos três modelos de mediação utiliza-se o *p-value* para se considerar que os mesmos são ou não significativos. Segundo Maroco (2011) pode-se utilizar um intervalo de confiança para concluir acerca da rejeição de um critério ou não. Como o *process* não fornece os valores do *p-value* para os efeitos indirectos das mediadoras no bem-estar psicológico, consideram-se como significativos os efeitos indirectos em que o intervalo de confiança a 95% não contém o valor zero (Maroco, 2011).

## RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados todos os resultados e procedimentos estatísticos necessários para responder às questões de investigação. É importante recordar o leitor sobre as questões de investigação: 1) Compreender a relação entre a precariedade do emprego e o bem-estar psicológico; 2) Compreender a relação entre o nível de insegurança laboral e o bem-estar psicológico; 3) Testar o papel mediador da motivação para o trabalho e do significado do trabalho nas relações enunciadas; 4) E por fim, comparar os trabalhadores satisfeitos e não satisfeitos com o seu vínculo laboral nas variáveis em estudo. qualificados.

Em primeiro lugar apresentam-se os resultados descritivos e da normalidade das variáveis em estudo.

### **Estudo da normalidade e consistência interna das variáveis Trabalho precário, Motivação para o Trabalho, Significado do Trabalho e Bem-Estar Psicológico.**

A tabela seguinte apresenta as características descritivas, as medidas de assimetria, curtose, o teste de ajustamento *Kolmogorov-Smirnov* para avaliação da normalidade e ainda o coeficiente de consistência interna (Tabela 2).

Na Tabela 2 verifica-se que todas as variáveis em estudo não seguem distribuição normal pelo teste *Kolmogorov-Smirnov* ( $p\text{-value}<0,001$ ) à excepção da variável Trabalho precário ( $p\text{-value}=0,20$ ). Contudo através da análise da assimetria e da curtose pode-se considerar que não existe um desvio excessivo à normalidade da distribuição ( $|\text{assimetria}|<3$ ;  $|\text{curtose}|<10$ ) (Maroco, 2014). Verifica-se que o nível mínimo possível das escalas foi atingido à excepção da escala de bem-estar psicológico (BEP) onde o mínimo atingindo corresponde ao nível dois. Por outro lado, em relação ao nível máximo, este também foi atingido em todas as variáveis à excepção da escala de precariedade no emprego (EPRES) onde apenas atingiu o valor três.

De um modo geral, um instrumento ou teste é classificado como tendo consistência interna apropriada quando o  $\alpha$  é pelo menos 0,70 (Nunnally, 1978 citado por Maroco & Garcia-Marques, 2006). Tendo em conta o critério referido anteriormente verifica-se que todos os instrumentos apresentam uma fiabilidade apropriada. Para o cálculo da consistência interna assume-se que há vários itens e desta forma não foi calculado o alfa das variáveis satisfação com o vínculo laboral e o nível de insegurança

laboral, estas são avaliadas apenas por um item *per si*.

Tabela 2 – Normalidade e consistência interna das variáveis em estudo

Variáveis	M	DP	Mín/ Máx	Assimetria	Curtose	Kolomogorov -Smirnov	$\alpha$ Estat, <i>p-value</i>		
Precariedade no Trabalho	1,47	0,49	0-3	-0,06	-0,19	0,03	0,20	0,79	
Nível de Insegurança Laboral	2,70	1,52	0-7	0,49	-0,45	0,15	<0,001	-	
Motivação	AM	2,01	1,31	1-7	1,46	1,77	0,22	<0,001	0,86
	REM	2,58	1,57	1-7	0,84	-0,19	0,16	<0,001	0,91
	RES	3,44	1,66	1-7	0,34	-0,73	0,09	<0,001	0,75
	RIN	4,25	1,57	1-7	-0,12	-0,75	0,07	<0,001	0,80
	RID	4,98	1,71	1-7	-0,54	-0,65	0,12	<0,001	0,91
	MI	3,99	1,90	1-7	<0,001	-1,17	0,09	<0,001	0,96
Significado do trabalho	3,43	0,91	1-5	-0,44	-0,34	0,06	<0,001	0,92	
Bem-Estar Psicológico	4,29	0,60	2-6	-0,30	-0,29	0,07	<0,001	0,73	

Legenda: AM – Amotivação; REM – Regulação Externa Material; RES – Regulação Externa Social; RIN – Regulação Introjctada; RID – Regulação Identificada; MI – Motivação Intrínseca;

### **Correlações entre as variáveis Precariedade do trabalho e Insegurança Laboral com as seguintes variáveis: Motivação para o Trabalho, Significado do Trabalho e BEP.**

Para testar os modelos de mediação é necessário em primeiro lugar realizarem-se correlações. Realizaram-se correlações de *Pearson* entre a variável PT, a motivação para o trabalho, o significado do trabalho e o BEP (Tabela 3). Ao observar a tabela 3 verifica-se que a precariedade do trabalho não se relaciona significativamente com a regulação introjectada.

Tabela 3 – Correlações de *Pearson* entre a variável precariedade do trabalho e as restantes variáveis

<b>Mediadoras/ Critério</b>		<b>Preditora</b>
		Precariedade do trabalho
		$R_{Pearson}$
Motivação para o trabalho	Amotivação	<b>0,29**</b>
	Regulação Externa Material	<b>0,19**</b>
	Regulação Externa Social	<b>0,21**</b>
	Regulação Introjectada	0,02
	Regulação Identificada	<b>-0,26**</b>
	Motivação Intrínseca	<b>-0,32**</b>
Significado do Trabalho		<b>-0,28**</b>
Bem-Estar Psicológico		<b>-0,35**</b>

Legenda: \*\*  $p \leq 0,01$ ;

As variáveis que se relacionam de forma significativa positiva embora fraca com a PT são: a amotivação ( $R=0,29$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ), a regulação externa material ( $R=0,19$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ) e a regulação externa social ( $R=0,21$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ). Por outro lado, as variáveis que se relacionam de forma significativa mas negativa com a PT são: a regulação identificada ( $R=-0,26$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ), a motivação intrínseca ( $R=-0,32$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ), o significado do trabalho ( $R=-0,28$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ) e ainda o bem-estar psicológico ( $R=-0,35$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ). Observa-se que as correlações com as mediadoras são na maioria fracas, contudo com a motivação intrínseca já se observa uma correlação moderada. Estes dados indicam que como esperado, à medida que a PT aumenta, os valores da regulação identificada, da motivação intrínseca, do significado do trabalho e ainda de bem-estar psicológico diminuem. Contudo, à medida que a PT aumenta, os valores de amotivação e de regulação externa tanto material como social, também aumentam.

Para se compreender a relação entre o nível de insegurança laboral e as restantes variáveis realizaram-se correlações de *Spearman* (Tabela 4). Novamente observa-se que não existe correlação com a regulação introjectada.

Tabela 4 – Correlações de *Spearman* entre a variável nível de insegurança laboral e as variáveis em estudo

<b>Mediadoras/ Critério</b>		<b>Preditora</b>
		Nível de Insegurança Laboral
		R <i>Spearman</i>
Precariedade do trabalho		<b>0,29**</b>
Motivação para o trabalho	Amotivação	<b>0,17**</b>
	Regulação Externa Material	0,00
	Regulação Externa Social	0,00
	Regulação Introjectada	0,03
	Regulação Identificada	<b>-0,16**</b>
	Motivação Intrínseca	<b>-0,19**</b>
Significado do Trabalho		<b>-0,23**</b>
Bem-Estar Psicológico		<b>-0,17**</b>

Legenda: \*\*  $p \leq 0,01$ ;

Ao observar a Tabela 4, só existem duas variáveis que se relacionam de forma significativa positiva embora fraca com o NIL: a PT ( $R=0,29$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ) e a amotivação ( $R=0,18$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ). As variáveis que se relacionam de forma negativa com a IL são: a Regulação Identificada ( $R=-0,18$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ), a motivação intrínseca ( $R=-0,19$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ), o significado do trabalho ( $R=-0,22$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ) e o bem-estar psicológico ( $R=-0,18$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ). Verifica-se que as relações com as mediadoras amotivação, regulação identificada e motivação intrínseca são fracas apesar de serem fortemente significativas. Visto que a PT e a IL se relacionam de forma positiva e significativa ( $R=0,29$ ,  $p\text{-value} \leq 0,01$ ), observa-se também que à medida que a IL aumenta, a amotivação também aumenta. Ainda à semelhança do que foi observado com a PT, à medida que a IL aumenta, os valores de Regulação Identificada, de motivação intrínseca, de significado do trabalho e de bem-estar psicológico diminuem.

**Papel mediador da Motivação para o Trabalho e Significado do Trabalho na relação entre Precariedade do trabalho e o Bem-Estar Psicológico.**

Para responder à questão de investigação sobre o papel mediador da Motivação e do significado do trabalho, foi acrescentada a extensão *process* às regressões lineares de forma a testar se mais de duas variáveis apresentam um papel mediador na relação em estudo. Para compreender a mediação é necessário em primeira instância apresentar as tabelas referentes aos efeitos directos e aos efeitos indirectos. O modelo de mediação testado apenas inclui as variáveis que se encontram significativamente relacionadas com a variável preditora (PT) e a variável critério (BEP).

A Tabela 5 refere-se aos efeitos directos da variável preditora precariedade do trabalho nas Mediadoras em estudo: significado do trabalho e motivação para o trabalho.

Tabela 5 – Efeitos directos da variável precariedade do trabalho nas mediadoras motivação e significado do trabalho

		Precariedade do trabalho		
		$\beta$	t	p-value
Motivação para o trabalho	Amotivação	<b>0,29</b>	6,03	p-value<0,001
	Regulação Externa Material	<b>0,19</b>	3,85	p-value<0,001
	Regulação Externa Social	<b>0,21</b>	4,36	p-value<0,001
	Regulação Identificada	<b>-0,26</b>	-5,35	p-value<0,001
	Motivação Intrínseca	<b>-0,32</b>	-6,71	p-value<0,001
Significado do Trabalho		<b>-0,29</b>	-5,85	p-value<0,001
Bem-Estar Psicológico		<b>-0,22</b>	-3,88	p-value<0,001

Observando a tabela acima é possível verificar que todos efeitos directos referentes à relação entre a PT e as mediadoras em estudo são significativos ( $p\text{-value} \leq 0,001$ ). Observa-se ainda que a relação directa da variável preditora precariedade do trabalho na variável critério bem-Estar psicológico, também é significativa ( $\beta = -0,22$ ,  $p\text{-value} \leq 0,001$ ).

Em seguida será apresentada uma tabela referente aos efeitos directos das mediadoras na variável critério que é o bem-estar psicológico (Tabela 6).

Tabela 6 – Efeitos directos das mediadoras na variável critério bem-estar psicológico, primeiro modelo de mediação

		Bem-Estar Psicológico		
		$\beta$	t	p-value
Motivação para o trabalho	Amotivação	-0,10	-1,96	p-value=0,05
	Regulação Externa Material	<b>-0,19</b>	-4,09	p-value<0,001
	Regulação Externa Social	-0,01	-0,20	p-value=0,84
	Regulação Identificada	0,05	0,83	p-value=0,41
	Motivação Intrínseca	0,09	1,23	p-value=0,22
Significado do Trabalho		<b>0,23</b>	3,36	p-value<0,001

Sobre a Tabela 6 é possível verificar que apenas existem dois efeitos directos significativos das mediadoras no bem-estar psicológico: o da regulação externa material ( $\beta_{RegulaçãoExternaMaterial.BEP} = -0,06$ ,  $p\text{-value} \leq 0,001$ ) e o do significado do trabalho ( $\beta_{SignificadoDoTrabalho.BEP} = 0,15$ ,  $p\text{-value} \leq 0,001$ ). Por um lado, o efeito directo do significado do trabalho no bem-estar psicológico é de natureza positiva, o que significa que à medida que os valores numa variável aumentam, na outra também tendem a aumentar. Contudo, o efeito directo da regulação externa material é de natureza negativa, isto é, à medida que

um sujeito apresenta valores mais elevados de regulação externa material, tende a apresentar valores mais baixos de bem-estar psicológico.

Será apresentada uma última tabela que remete para os efeitos indirectos das Mediadoras na variável bem-estar psicológico. Serão apenas apresentados os efeitos indirectos das mediadoras cujos efeitos directos são significativos: a regulação externa material e o significado do trabalho significado do trabalho (Tabela 7).

Tabela 7 – Efeitos indirectos das mediadoras significado do trabalho e regulação externa material no bem-estar psicológico e ainda o efeito indirecto da variável preditora PT na variável critério BEP

		$\beta$	Erro Standart	IC inf	IC sup
Motivação para o Trabalho	Regulação Externa Material	-0,04	0,01	-0,06	-0,01
Significado do Trabalho		-0,06	0,02	-0,11	-0,02
Precariedade do trabalho no Bem-Estar Psicológico		-0,17	0,03	-0,23	-0,12

Como já foi referido, o *process* não fornece os valores do *p-value* para os efeitos indirectos e desta forma consideram-se como significativos os efeitos em que o intervalo de confiança a 95% não contém o valor zero. Através da observação da Tabela 7 verifica-se os efeitos indirectos são significativos nas variáveis significado do trabalho e regulação externa material. Verifica-se ainda que o efeito indirecto da variável preditora Precariedade no Trabalho na variável critério bem-estar psicológico também é significativo. Todos os efeitos são de natureza negativa e isto significa que à medida que os valores aumentam numa variável, tendem a diminuir na outra (e vice-versa).

O modelo de mediação com os respectivos valores é apresentado de seguida (Figura 2).

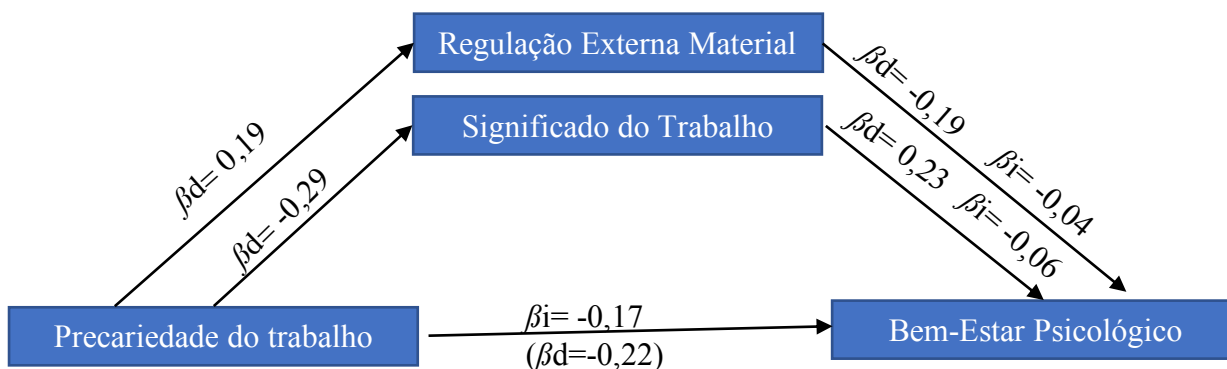


Figura 2 - Resumo do Primeiro Modelo de Mediação

Legenda:  $\beta_d$  – efeito directo;  $\beta_i$  – efeito indirecto;

Examinando a Figura 2 pode observar-se que os valores *beta* correspondem à magnitude de efeito da variável preditora PT nas variáveis mediadoras regulação externa material e significado do trabalho. Verifica-se que a precariedade do trabalho prediz de forma significativa, mas fraca a variação do bem-estar psicológico. Verifica-se ainda que a precariedade do trabalho relaciona-se de forma fraca ainda que significativa com as moderadoras e estas explicam a relação entre a PT e o BEP mas o seu peso directo e indirecto na mediação é fraco.

O efeito total da mediação corresponde à soma do efeito directo com o efeito indirecto da variável preditora precariedade do trabalho e do bem-estar psicológico. No presente modelo de mediação apresenta o valor de  $-0,43$  ( $\beta_{\text{EfeitoTotal}} = -0,43$ ,  $p\text{-value} \leq 0,001$ ). Isto significa que o modelo explica 18% da variância ( $R^2 = 0,18$ ). Trata-se de uma mediação parcial visto que o efeito directo continua a ser significativo na presença da mediação ( $\beta_{\text{PT.BEP}} = -0,22$ ,  $p\text{-value} \leq 0,001$ ). Isto significa que as variáveis mediadoras apenas explicam parte do efeito do Trabalho precário no Bem-estar Psicológico. Estes valores poderão explicar-se pela existência do significado do trabalho e da regulação externa material pois são as únicas que influenciam a relação em estudo. O significado do Trabalho influencia de forma positiva a relação, é um mediador positivo. Enquanto que a regulação externa material é um mediador negativo.

Em seguida será focado o segundo modelo de mediação.

**Papel mediador da Motivação para o Trabalho e Significado do Trabalho na relação entre o Nível de Insegurança Laboral e o Bem-Estar Psicológico.**

À semelhança dos modelos de mediação anteriores utilizou-se a extensão *process*. serão apresentadas três tabelas e por fim o modelo de mediação preenchido. O modelo de mediação testado apenas inclui as variáveis que se encontram significativamente relacionadas com a variável preditora (NIL) e a variável critério (BEP). Na Tabela 8 estão presentes os efeitos directos da variável Preditora nível de insegurança laboral nas variáveis Mediadoras significado do trabalho e motivação para o trabalho.

Tabela 8 – Efeitos directos da variável nível de insegurança laboral nas mediadoras significado do trabalho e motivação para o trabalho

		Nível de Insegurança Laboral		
		$\beta$	t	p-value
Motivação para o trabalho	Amotivação	<b>0,19</b>	3,78	p-value<0,001
	Regulação Identificada	<b>-0,18</b>	-3,68	p-value<0,001
	Motivação Intrínseca	<b>-0,18</b>	-3,71	p-value<0,001
Significado do Trabalho		<b>-0,22</b>	-4,61	p-value<0,001
Bem-Estar Psicológico		<b>-0,03</b>	-1,41	p-value=0,16

Ao observar a Tabela 8 é possível verificar que os efeitos directos do nível de insegurança laboral nas mediadoras são significativos. Observa-se ainda que a relação directa da variável preditora NIL na critério BEP também não é significativa ( $\beta_{IL,BEP}=-0,03$ ,  $p-value=0,16$ ).

Em seguida será apresentada uma tabela referente aos efeitos directos do significado do trabalho e da motivação para o trabalho na variável critério bem-estar psicológico (Tabela 9).

Tabela 9 – Efeitos directos das mediadoras no bem-estar psicológico, segundo modelo de mediação

		Nível de Insegurança Laboral		
		$\beta$	t	p-value
Motivação para o trabalho	Amotivação	<b>-0,17</b>	-3,13	p-value=0,001
	Regulação Identificada	0,02	0,24	p-value=0,81
	Motivação Intrínseca	<b>0,19</b>	2,54	p-value=0,01
Significado do Trabalho		<b>0,20</b>	2,85	p-value=0,01

Sobre a informação presente na Tabela 9 é possível verificar que existem apenas três efeitos directos significativos entre as mediadoras e o bem-estar psicológico: o do significado do trabalho ( $\beta_{\text{SignificadoDoTrabalho.BEP}}=0,20$ ,  $p\text{-value}\leq 0,01$ ), o da amotivação ( $\beta_{\text{Amotivação.BEP}}=-0,17$ ,  $p\text{-value}\leq 0,001$ ) e o da regulação externa material ( $\beta_{\text{MotivaçãoIntrínseca.BEP}}=-0,07$ ,  $p\text{-value}\leq 0,01$ ). Em relação à amotivação o efeito é de natureza negativa o que significa que à medida que os valores de amotivação aumentam, os valores no BEP diminuem. Por outro lado, o efeito da motivação intrínseca e do significado do trabalho são de natureza positiva, o que significa que à medida que os valores nestas variáveis aumentam, os valores de BEP também aumentam.

Será apresentada uma última tabela que apresenta para os efeitos indirectos das Mediadoras na variável Critério bem-estar psicológico e ainda o efeito indirecto do nível de insegurança laboral no bem-estar psicológico (Tabela 10).

Tabela 10 – Efeitos indirectos das mediadoras amotivação, regulação identificada, motivação intrínseca e significado do trabalho no bem-estar psicológico e ainda o efeito indirecto da variável preditora NIL na variável critério BEP

		$\beta$	Erro Standart	IC inf	IC sup
Motivação para o trabalho	Amotivação	<b>-0,03</b>	0,01	-0,06	-0,01
	Regulação Identificada	-0,00	0,01	-0,03	0,02
	Motivação Intrínseca	<b>-0,03</b>	0,02	-0,07	-0,01
Significado do Trabalho		<b>-0,04</b>	0,02	-0,09	-0,01
Insegurança Laboral no Bem-Estar Psicológico		<b>-0,11</b>	0,03	-0,17	-0,06

Mais uma vez, como o *process* não fornece os valores do *p-value* para os efeitos indirectos das mediadoras no BEP, consideram-se como significativos os efeitos indirectos em que o intervalo de confiança a 95% não contém o valor zero. Na Tabela 20 verifica-se que apenas três efeitos indirectos das Mediadoras no BEP são significativos: o do significado do trabalho, o da amotivação e o da motivação intrínseca. Para além do referido, verifica-se que o efeito indirecto da variável preditora nível de insegurança laboral na variável critério bem-estar psicológico também é significativo. Todos os efeitos são de natureza negativa, o que significa que à medida que os valores das mediadoras aumentam, os valores no BEP diminuem.

Será apresentado o segundo modelo de mediação com os respectivos valores (Figura 3).

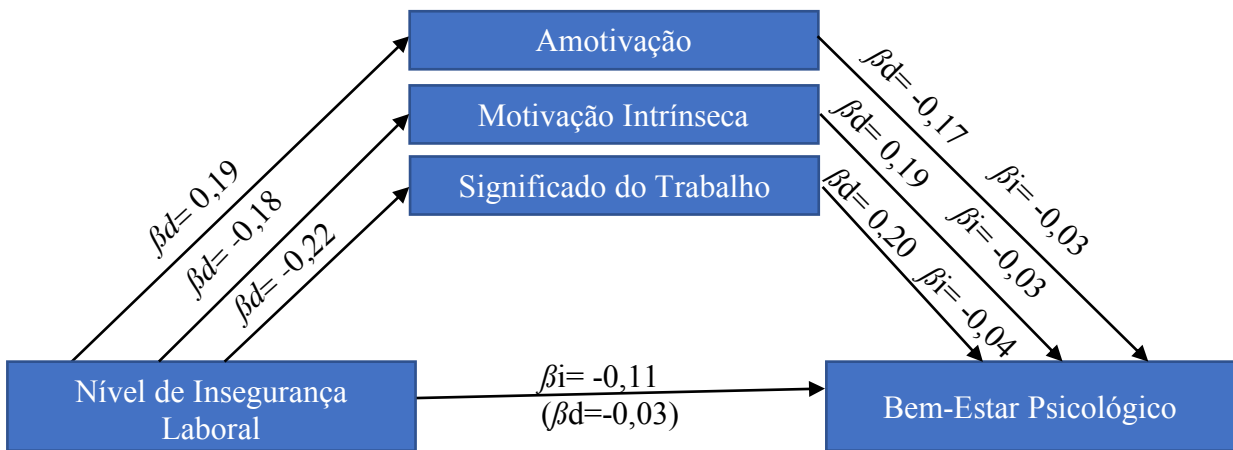


Figura 3 – Resumo do Segundo Modelo de Mediação

Legenda:  $\beta_d$  – efeito directo;  $\beta_i$  – efeito indirecto;

Ao observar a Figura 3 pode verificar-se que o nível de insegurança laboral prediz de forma significativa, mas fraca a variação do bem-estar psicológico. Verifica-se ainda que a insegurança laboral relaciona-se de forma fraca ainda que significativa com as moderadoras e estas explicam a relação entre a NIL e o BEP apesar do seu peso directo e indirecto na mediação ser fraco.

O efeito total do segundo modelo de mediação é significativo ( $\beta_{\text{EfeitoTotal}} = -0,07$ ,  $p\text{-value} \leq 0,001$ ). Isto significa que o modelo explica 0,1% da variância ( $R^2 = 0,01$ ). No caso do presente modelo de mediação trata-se de uma mediação total porque o efeito directo deixa de ser significativo ( $\beta_{\text{IL,BEP}} = -0,03$ ,  $p\text{-value} = 0,16$ ) na presença da mediação. Isto significa que o impacto que o nível de insegurança laboral tem no bem-estar psicológico é totalmente explicado pela presença positiva tanto do significado do trabalho como da motivação intrínseca e ainda a presença negativa da amotivação.

Por fim será realizada uma análise de diferenças entre grupos para os sujeitos satisfeitos e insatisfeitos com o seu vínculo laboral.

## Diferenças entre os trabalhadores Satisfeitos e Insatisfeitos com o seu Vínculo laboral

Foram divididos os sujeitos que relatam estar satisfeitos com o seu vínculo laboral dos sujeitos que relatam insatisfação, formando-se assim dois grupos. Na Tabela 11 estão presentes os dados da comparação de grupos em estudo.

Tabela 11 – Comparação de Médias entre sujeitos insatisfeitos e satisfeitos com o seu vínculo laboral

	Satisfação com Vínculo Laboral				t	g,l,
	Não		Sim			
	M	DP	M	DP		
Precariedade do trabalho	<b>1,65</b>	0,42	1,29	0,50	7,74***	403
Motivação para o Trabalho						
AM	<b>2,40</b>	1,45	1,60	0,98	6,49***	362,69
REM	<b>2,75</b>	1,63	2,40	1,50	2,28*	403
RES	<b>3,51</b>	1,70	3,36	1,62	0,89	403
RIN	4,06	1,58	<b>4,45</b>	1,54	-2,58**	403
RID	4,50	1,76	<b>5,48</b>	1,50	-6,06***	397,92
MI	3,35	1,84	<b>4,66</b>	1,72	-7,40***	403
Significado do Trabalho	3,15	0,95	<b>3,72</b>	0,76	-6,59***	390,66
Bem-Estar Psicológico	4,17	0,61	<b>4,41</b>	0,56	-4,23***	403

Legenda: \* $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$ ; \*\*\*  $p \leq 0,001$ ; AM – Amotivação; REM – Regulação Externa Material; RES- Regulação Externa Social; RIN – Regulação Introjectada; RID – Regulação Identificada; MI – Motivação Intrínseca;

Através da Tabela 5 é possível comparar as médias entre os dois grupos em relação ao BEP, a PT, ao significado do trabalho e ainda à motivação para o trabalho. Observa-se que as diferenças entre as médias são estatisticamente significativas nas seguintes variáveis: no bem-estar psicológico, na amotivação, na regulação externa material, na regulação introjectada, na regulação identificada, na motivação intrínseca e ainda no significado do trabalho ( $p \leq 0,001$ ). Observa-se que não existem diferenças significativas entre as médias dos grupos na variável regulação externa social. As diferenças observadas demonstram que a média nas variáveis amotivação, regulação externa material e precariedade do trabalho são superiores no grupo de sujeitos insatisfeitos em comparação com os sujeitos satisfeitos com o seu VL. Por outro lado, verifica-se que a média nas

variáveis regulação introjectada, regulação identificada, motivação intrínseca e significado do trabalho são superiores no grupo de sujeitos satisfeitos com o seu VL.

## DISCUSSÃO

A premissa de que o mundo laboral tem sofrido alterações ao longo do tempo fundamenta o presente estudo. A falta de investigação reforça a necessidade e pertinência de nos debruçarmos sobre esta temática e sobre as suas possíveis consequências. Com as diversas alterações no trabalho, surgiram novas formas laborais sendo uma delas o trabalho precário. A precariedade do trabalho é definida pela existência de insegurança no trabalho, relações individuais de negociação entre trabalhadores e empregadores, baixos salários, direitos de trabalhador limitados e ainda impotência para exercer os seus direitos no local de trabalho. No mundo circundante é visível que esta nova forma de trabalho está em crescimento e como tal está a ganhar mais espaço no dia-a-dia dos trabalhadores. A insegurança laboral é um constructo que está associado ao trabalho precário e também ao precariado enquanto classe social. Desta forma, as pessoas não se sentem seguras em várias esferas relacionadas com o seu posto de trabalho. O vínculo Laboral é caracterizado pela temporalidade e em resultado o mesmo também tem vindo a sofrer alterações. Associado à Precariedade do Emprego está um vínculo laboral precário. Em suma, considera-se que pessoas que realizam um Trabalho precário caracterizado pela Insegurança, não se sentirão satisfeitas com o seu vínculo laboral, pois este também será precário.

Será que a relação negativa entre a precariedade do trabalho e o bem-estar psicológico poderá ser explicada pela insegurança laboral? À semelhança do que foi encontrado por Ek, Sirviö, Koironan, & Taanila (2014), verifica-se que o Trabalho precário apresenta um efeito negativo no bem-estar psicológico. Da mesma forma, observou-se que o nível de insegurança laboral apresenta um efeito negativo no BEP. Por outro lado, a PT e o NIL relacionam-se de forma positiva. Verificou-se que apesar das várias relações serem moderadas ou fracas, são fortemente significativas. Segundo Ashford e colaboradores (1989) a insegurança laboral é considerada um factor de *stress*. Os factores de *stress* laboral estão associados a consequências negativas tanto na saúde somática como no bem-estar (De Witte, Vander Elst, & De Cuyper, 2015). Segundo a literatura, os impactos da insegurança laboral são similares aos do desemprego, sendo que os dois apenas diferem no facto de as preocupações e as consequências da Insegurança prolongarem-se ao longo do tempo (Dekker & Schaufeli, 1995). O bem-estar psicológico é assumido como uma perspectiva de funcionamento óptimo da pessoa e também como uma visão de bem-estar a longo prazo. Sabe-se que a Insegurança no trabalho é uma das

características da existência de Precariedade no Trabalho. Tendo em conta o que foi referido, é possível considerar que a insegurança laboral presente na precariedade do trabalho influencie de forma negativa o bem-estar psicológico.

Será que são as condições precárias no trabalho que levam a valores mais elevados de Motivação Controlada? Na presente investigação observou-se que associado a um aumento da Precariedade e da Insegurança estão valores mais altos de Motivação Controlada. A Motivação Autónoma acontece quando o indivíduo tem a experiência de actuar com autonomia, desejo e auto-determinação (Gagné & Deci, 2005). Em antagonismo, a Motivação Controlada surge quando o sujeito vivencia maior sensação de controlo externo, que se verifica, por exemplo, no uso de recompensas extrínsecas (Güntert, 2015). Segundo Gagné e colaboradores (2015), do ponto de vista psicológico, trabalhadores com Motivação Autónoma demonstram maior bem-estar. Para além do referido, a realização de objectivos de inspiração intrínseca está associada a saúde e Bem-estar Psicológico (Niemic, Ryan & Deci, 2008). Como já foi discutido, verificou-se que a precariedade do trabalho está associada a menor bem-estar psicológico e desta forma poderá estar também associado a valores mais baixos de Motivação Autónoma. Observou-se ainda que sujeitos insatisfeitos com o seu vínculo laboral apresentam valores mais elevados de Motivação Controlada enquanto que os sujeitos satisfeitos apresentam valores mais elevados de Motivação Autónoma. Estes dados fortalecem a ideia de que as condições de trabalho e a percepção de satisfação ou insatisfação que os trabalhadores possuem sobre as mesmas poderá impactar a motivação que apresentam para o seu trabalho.

Ainda sobre a ideia discutida anteriormente, num estudo realizado por Ferrano, Moreira, Dos Santos e Sedmak (2018) verificou-se que o Trabalho Decente está associado a valores mais baixos de Motivação Controlada e a valores mais elevados de Motivação Autónoma. O trabalho decente é caracterizado pela existência de princípios e valores fundamentais no trabalho que passam: por oportunidades de desenvolvimento profissional, por um trabalho socialmente protegido com boas condições de saúde e segurança e ainda pela existência de diálogo entre as várias partes interessadas (trabalhador e organização) sobre questões e decisões relacionadas com o trabalho (Ferrano e colaboradores, 2018). Tendo em conta a definição de Trabalho Decente e a definição de Trabalho precário que foi referida anteriormente, é possível afirmar que o Trabalho Decente é antagónico à precariedade do trabalho. Assim, é possível considerar que os valores elevados de Motivação Controlada associados ao Trabalho precário se

poderão explicar pelas condições de trabalho que regem o mesmo. É importante salientar que no estudo de Ferrano e colaboradores (2018) o trabalho decente relaciona-se significativamente com a regulação introjectada, contudo, no presente estudo a precariedade do trabalho não impacta este tipo de regulação. A regulação introjectada encontra-se no meio do *continuum* da motivação para o trabalho e é definida por sujeitos que realizam determinados comportamentos que não estão de acordo com os seus valores, onde os sujeitos adoptam padrões de auto-estima e de aprovação, sem se identificarem totalmente com os mesmos (Deci & Ryan, 2000; Tremblay et al., 2009). Os resultados observados na presente investigação poderão explicar-se porque, da mesma forma que existem sujeitos que se sentem satisfeitos a realizar um trabalho precário, existem outros que não se sentem e, da mesma forma, existem sujeitos que poderão adoptar padrões de auto-estima e de aprovação, enquanto que outros não.

Em acréscimo, poderá considerar-se que a insegurança laboral vivida num cenário de precariedade do trabalho poderá impactar de forma positiva a Motivação Controlada. Está presente na literatura que a satisfação com a segurança no trabalho influencia de forma positiva o compromisso organizacional (Yousef, 1998) e que um compromisso organizacional afectivo relaciona-se positivamente com a Motivação Autónoma (Gagné, 2008). Fernet, Trápanier, Austin, Gagné e Forest (2015) verificaram que a motivação autónoma se relaciona de forma negativa com a tensão psicológica sentida no trabalho. A tensão psicológica é definida como exaustão emocional e *stress*. Lewchuk, Wolff, King & Polanyi (2013) verificaram que o Trabalho precário está associado a níveis mais altos de *stress* em comparação a trabalhos tipo padrão. Estes dados reforçam a ideia de que a insegurança laboral é um factor de *stress* e que associado ao Trabalho precário está uma insegurança laboral elevada. Assim, na presença de Insegurança esperam-se valores mais altos de Motivação Controlada e valores mais baixos de Motivação Autónoma, tal como foi verificado na presente investigação.

Foi já discutido o impacto da precariedade do trabalho e da insegurança laboral no bem-estar psicológico e na motivação para o trabalho. Em seguida será discutida a questão “Serão a motivação para o trabalho e o significado do trabalho mediadores das relações em estudo?”. Verificou-se que apesar das relações serem fracas, a regulação externa material e o significado do trabalho demonstram ser mediadores da relação precariedade do trabalho e bem-estar psicológico e que a amotivação, motivação intrínseca e significado do trabalho demonstram ser mediadores da relação NIL e BEP. Observou-se ainda que a amotivação e a regulação externa material apresentam um papel

de mediador negativo enquanto que a motivação intrínseca e o significado do trabalho apresentam um papel de mediador positivo. Foi referido que a realização de metas de inspiração intrínseca está associada a saúde e a BEP. Reforçando esta ideia, Miquelon & Vallerand (2008) verificaram que a procura de metas autónomas em vez de controladas aumenta a felicidade tanto de forma hedónica como de forma eudemónica. Estes dados poderão explicar a relação entre a Motivação Controlada (amotivação e regulação externa material) e o bem-estar psicológico na presente investigação. Num cenário de precariedade do trabalho e de Insegurança a presença de Motivação Controlada leva a valores mais baixos no bem-estar psicológico.

É necessário reflectir sobre o impacto do significado do trabalho nas relações em estudo. Esta variável apoia-se em três dimensões (Steger e Dik, 2010) : 1) O significado positivo, que considera que o trabalho realizado possui importância e significado pessoal para o sujeito; 2) O significado através do trabalho, que considera que o trabalho é uma fonte de significado da vida como um todo; e 3) As elevadas motivações, que considera que a experiência de significado no trabalho está relacionado com o desejo de causar um impacto positivo nos outros (Grant, 2007). Segundo a literatura, o significado do trabalho influencia de forma positiva o bem-estar psicológico (Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee, 2007; Morin, 2008). Existindo uma relação negativa entre a precariedade do trabalho e o BEP, espera-se que também exista uma relação negativa entre a precariedade do trabalho e o significado do trabalho. Observou-se a existência de uma relação negativa fraca, mas fortemente significativa entre a precariedade do trabalho e o significado do trabalho, e entre a Insegurança e o significado do trabalho. Estes dados poderão explicar-se pela relação positiva entre o significado do trabalho e o bem-estar psicológico. Sendo o BEP uma visão de adaptação, crescimento e potencial do sujeito poderá ser impactado positivamente pelo significado do trabalho que considera que o trabalhador é uma fonte de significado de vida como um todo.

Os resultados da presente investigação sugerem que é necessária uma mudança no contexto organizacional. Reforçando esta ideia, verificou-se que existem diferenças significativas entre os sujeitos Satisfeitos com o seu vínculo laboral e os sujeitos Insatisfeitos. Observou-se que a um vínculo laboral satisfatório estão associados menores valores de Regulação Controlada e de Precariedade no Trabalho. Por outro lado, estão associados valores mais elevados de Motivação Autónoma, de significado do trabalho e de bem-estar psicológico. Levanta-se a hipótese de que os valores observados na presente investigação poderão explicar-se devido à temporalidade cada vez mais sentida no mundo

laboral precário. Um estudo realizado na Alemanha por Dawson e colaboradores (2014) comparou as diferenças no bem-estar entre trabalhadores temporários e permanentes. Os autores encontraram evidências de que os sujeitos sob regime de contrato temporário, relatam menor bem-estar do que os indivíduos que possuem trabalhos permanentes.

Numa análise exploratória dos resultados verifica-se que o tipo de insegurança laboral selecionado com maior frequência foi a referente ao mercado de trabalho (consultar tabela J1, Anexo J). Este tipo de Insegurança caracteriza-se pela falta de oportunidades adequadas em obter um salário decente, ao nível macroeconómico é o compromisso do Governo no “pleno emprego” (Standing, 2011). O conceito de Salário Decente está relacionado com o de Trabalho Decente. Como já foi referido, é possível considerar que o Trabalho Decente e o Trabalho precário são contrários. O pleno emprego é definido pelo quanto uma economia produziria se todos os factores produtivos fossem usados o mais eficientemente possível. É um cenário onde toda a mão-de-obra, qualificada ou não, poderia ser empregada. Estes dados reforçam mais uma vez a necessidade de uma mudança no contexto organizacional: afastamo-nos de um mercado de trabalho decente, que tem em conta o bem-estar do trabalhador e aproximamo-nos de um mercado de trabalho cada vez mais focado na produção com condições precárias. Parece existir uma tendência no mercado de trabalho para que o homem viva cada vez mais para o trabalho, mas o que significa viver para o trabalho?

Segundo Arendt (1981 citado por Byung-Chul Han, 2010) a sociedade moderna transformada em sociedade do trabalho destrói qualquer possibilidade de acção, pois reduz o homem a *animal laborans*, o animal trabalhador. A acção gera activamente novos processos, contudo o homem moderno está entregue, de forma passiva, a um processo anónimo de vida. E desta forma não existe acção nem possibilidade de criação de novos processos. As mudanças laborais e os novos formatos de trabalho transformam o homem, cada vez mais perto do *animal laborans*. A literatura demonstra que a Insegurança no Trabalho está associada a uma deterioração da saúde psicológica nomeadamente a valores mais elevados de *burnout* (Dekker & Schaufeli, 1995). A exaustão refere-se a sentimentos de excesso de esforço, cansaço e fadiga. Segundo Byung-Chul Han (2010) no livro “A Sociedade do Cansaço”, a sociedade coerciva em que vivemos leva a que cada homem transporte às costas o seu próprio campo de trabalho forçado. O autor afirma ainda que a sociedade de produção e de actividade produz um cansaço e esgotamento excessivos.

O cansaço da sociedade da produção é um cansaço individual, um cansaço que se separa e isola. Trata-se de um cansaço que Handke (1992 citado por Byung-Chul Han,

2010) designa como “cansaço alienante”. Esta sociedade resulta de uma sociedade hiperativa e sendo hiperativa não existe espaço para ver o outro, para a alteridade e para a empatia. Uma das características que constituem a essência do bem-estar psicológico é o indivíduo possuir relacionamentos acolhedores, seguros, íntimos e satisfatórios com outras pessoas, isto é, possuir relações positivas com os outros (Ryff, 1989). Foi possível verificar numa análise exploratória dos resultados que a dimensão do bem-estar psicológico que corresponde às relações positivas com os outros relaciona-se de forma significativa e negativa com a precariedade do trabalho (consultar tabela K1 presente no Anexo K). Desta forma, parece não existir espaço para uma relação satisfatória com o outro. Esta ideia cruza-se com a de Standing (2011) quando o mesmo afirma que o precariado é definido por pessoas que se sentem inseguras, tensas, subempregadas, subexploradas, alienadas em relação ao seu emprego e desesperadas. Existindo tantos factores negativos, existe um cansaço que separa e isola, não há espaço para criar relações positivas com os outros.

## CONCLUSÃO

### Limitações

Em suma, os resultados obtidos vão de encontro ao que seria esperado pela literatura. Salienta-se que não foi observado o nível máximo possível de precariedade de trabalho e também não foi observado o valor mínimo possível de bem-estar psicológico. Estes dados poderão em parte ser explicados pela presença da desejabilidade social. Este enviesamento de resposta é definido como a tendência dos sujeitos para atribuírem a si próprios atitudes ou comportamentos com valores socialmente desejáveis e para rejeitarem em si mesmos a presença de atitudes ou comportamentos com valores socialmente indesejáveis (Almiro, 2017). É importante salientar que ao longo da recolha de amostra, verificou-se uma dificuldade em contactar populações muito precárias. As entidades empregadoras parecem não aceitar que os seus trabalhadores possam reflectir sobre o seu trabalho ainda que de forma anónima.

Outra limitação da presente amostra foi o facto de apenas dois sujeitos terem seleccionado os sete tipos de insegurança laboral. Esta limitação, à semelhança do que foi referido, poderá ser explicada em parte pela presença da desejabilidade social ou pela dificuldade na recolha de amostra junto de trabalhos com elevada Precariedade. Recordase que Standing (2011) afirma que o desconforto do precariado alimenta-se do medo e este é a sua principal motivação. Os trabalhadores da presente amostra podem ter sentido receio em responder de forma verosímil ao que vivenciam no dia-a-dia. Esta hipótese vai de encontro ao que é defendido por Standing (2011): os sujeitos ao desempenharem trabalhos com elevada Precariedade podem sentir medo, conseqüentemente não reportam as verdadeiras condições de trabalho e por sentirem medo permanecem no mesmo registo de trabalho.

O *design* do presente estudo é transversal, impedindo abordar questões de causalidade, direcionalidade e duração dos efeitos que poderiam ser abordados na existência de um estudo longitudinal. Para além do referido, o tipo de resposta fechada possui várias limitações, como é o caso: da dificuldade em elaborar respostas possíveis a uma determinada questão, da não necessidade de uma elevada concentração do inquirido sobre o assunto em foco e ainda poderá levar a que o sujeito opte por uma resposta que se aproxime mais da sua opinião não sendo esta uma representação fiel da realidade. É necessário salientar ainda que se trata de uma amostra de conveniência e desta forma os resultados só se aplicam à amostra, não podendo ser generalizados.

## **Implicações para a prática**

Apesar das limitações referidas anteriormente a presente investigação traz implicações para a prática. De que forma se pode utilizar o significado do trabalho e a motivação para o trabalho na vida dos trabalhadores? Os dados demonstram a possibilidade de intervir junto das organizações nas variáveis enunciadas. Como se poderá alterar a motivação para o trabalho? Num estudo realizado em 2018 com trabalhadores do norte da Europa compararam sujeitos num grupo experimental com sujeitos de um grupo de controlo. O grupo experimental participou numa intervenção para melhorar as necessidades básicas que estão na base da Teoria da auto-determinação. Os resultados desta investigação demonstram que os membros da equipa que participaram na intervenção, apresentaram valores mais elevados de satisfação com as suas necessidades básicas e apresentaram também valores mais altos de Motivação Autónoma comparados com os membros do grupo de controlo. Este estudo suporta a ideia de que é possível alterar a motivação para o trabalho. O facto da presente investigação demonstrar que o significado do trabalho é afectado negativamente pela precariedade do trabalho leva-nos à questão: “Como é que estes dados podem levar a uma mudança?”.

Existindo um impacto no significado que as pessoas atribuem ao seu trabalho, existirá também uma mudança no significado que as pessoas atribuem à sua vida. Indivíduos que consideram que o seu trabalho possui um propósito maior também relatam maior satisfação e coesão no trabalho (Sparks & Schenk, 2001). Sabe-se que se existir um aumento da motivação intrínseca e do significado do trabalho, existirá também um aumento do BEP. É através do bem-estar psicológico que as pessoas podem construir um projecto de vida para o seu futuro. É necessário salientar, que não são só os trabalhadores que ganham com uma mudança na motivação e no significado do trabalho, mas também as empresas. É reconhecido na literatura que sujeitos mais motivados com o seu trabalho apresentam maior produtividade (Silva e colaboradores, 2015). A motivação autónoma está associada a maior desempenho e produtividade (Baard, Deci & Ryan, 2004). Brill (1984 citado por Bergs, 2002) considera que para a existência de produtividade são necessárias relações interpessoais de qualidade. Já foi referido que uma dimensão que define o bem-estar psicológico são as relações com os outros. Está presente ainda na literatura que existe uma relação positiva entre o BEP e o desempenho no trabalho (Wright e Cropanzano, 2000 citado por Loon et al., 2018). A informação apresentada reforça a ideia de as empresas também beneficiam de um aumento do bem-estar psicológico dos seus trabalhadores.

## Estudos futuros

Para estudos futuros considera-se pertinente a criação de um questionário que avalie o precariado enquanto classe social. Este questionário deverá incluir os três critérios pelos quais Standing (2011) define o precariado: 1) a regulação das sete formas de segurança enunciadas anteriormente que poderão ser garantidas pelo contrato social; 2) a relação com as estruturas de rendimento social e ainda 3) a ausência de uma identidade baseado no trabalho. O rendimento social provém de seis fontes: a auto-produção, o salário, o apoio comunitário ou familiar, os benefícios dados pelo empregador, benefícios do Estado e os lucros de rendas privadas ou ações (Standing, 2011).

Que outras variáveis poderão desempenhar um papel mediador nas relações em estudo? Considera-se que poderá ser relevante compreender qual é o impacto do estilo de liderança, do estágio de carreira, do compromisso organizacional, do contrato psicológico e ainda da responsabilidade social entre a precariedade do trabalho e o bem-estar psicológico. Foi realizado um estudo por Sant'anna e colaboradores (2012) que verificou que os estilos de liderança apresentam uma associação significativa com o bem-estar do trabalhador. Leal (2013) realizou um estudo onde confirmou que o investimento em práticas de gestão de carreira acarreta um aumento do compromisso organizacional por parte dos trabalhadores. Já foi referido que associado a um compromisso organizacional afectivo está um aumento da motivação autónoma (Gagné, 2008) e que à realização de objectivos de inspiração intrínseca estão associados valores mais elevados de Bem-estar Psicológico (Niemi, Ryan & Deci, 2008). Poderá esperar-se assim que as práticas de gestão de carreira possam impactar o bem-estar psicológico. O contrato psicológico é descrito por Sparrow e Cooper (2003) como um conceito subjectivo que se baseia nas crenças que o indivíduo possui acerca das obrigações que a organização tem para com ele e as obrigações que ele tem para com a organização. Pode-se considerar que as crenças que o sujeito possui sobre a organização poderão impactar o bem-estar psicológico à semelhança do significado do trabalho que também é um conceito subjectivo.

Outra variável que poderá ser estudada enquanto mediadora das relações em estudo são as estratégias de *coping*. As estratégias de *coping* incluem tentativas cognitivas, emocionais e comportamentais de gerir as exigências impostas por factores de *stress* (Lazarus, 1998). Um estudo realizado por Câmara & Sarriera (2003) verificou que quando existe falta de estratégias de *coping*, observam-se valores baixos de bem-estar psicológico. Desta forma poderá considerar-se que as estratégias de *coping* poderão ser

preditoras de BEP. A resiliência poderá também desempenhar um papel de mediador nas relações em estudo. Segundo Ribeiro e Morais (2010) o conceito de *coping* é essencial para a compreensão da resiliência de um sujeito, visto que à semelhança do *coping*, a resiliência implica também a resistência perante a adversidade. Enquanto que o *coping* consiste num conjunto de estratégias para dar resposta a uma situação de *stress*, a resiliência, apesar do elevado nível de *stress* permite uma resposta adaptativa positiva (Henriqueto, 2013). Poderá esperar-se que a resiliência impacte de forma positiva o bem-estar psicológico na presença da Precariedade no Trabalho. Pode-se considerar ainda que as relações pessoais e o suporte social possam influenciar o bem-estar psicológico. As relações pessoais e o suporte social são duas variáveis que estão relacionadas com a dimensão Relações Positivas que caracteriza o constructo em foco. Desta forma pode-se considerar que na presença de precariedade do trabalho e Insegurança as relações pessoais e o suporte social possam impactar de forma positiva o bem-estar psicológico dos trabalhadores e apresentar um papel mediador.

Por fim, ao longo da presente investigação foram colocadas perguntas e foram procuradas respostas. Perguntas que se consideram necessárias tendo em conta a actual realidade laboral. Todas as investigações começam por uma pergunta. Eugène Ionesco afirmou “Não é a resposta que nos ilumina, mas sim a pergunta”. O que nos poderá fazer ver para além daquilo que já vimos é a pergunta. O futuro, a mudança e a evolução começam na pergunta.

## REFERÊNCIAS

- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Almiro, P. A. (2017). Uma nota sobre a Desejabilidade Social e o Enviesamento de Respostas. *Avaliação Psicológica*, 16(3).
- Amable, M., Benach, J., González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimetodos. *Arch Prev Riesgos Labor*, 4(4), 169– 84
- Amable M. 2006. *La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en Espana*. PhD Thesis, Univ. Pompeu Fabra. Dep. Cie`nc. Exp. de la Salut, Barcelona
- Arenillas, J., Cisteré, V., Bona Ventura, I., Collicantí, J., Luquin, M. R., Martínez-Vila, E. (2006). Encuesta sobre la situación actual de los neurólogos jóvenes en España: análisis de la estabilidad laboral y la protección social. *Neurologia* 21(2) , 68-79
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193–203.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803– 829.
- Ashforth, B. E. (2001). Role transitions in organizational life: An identity-based perspective. Mahwah: Erlbaum.
- Assor, A., Vvansteenkiste, M., & Kaplan, A. (2009). Identified versus introjected approach and introjected avoidance motivations in school and in sports: The limited benefits of self-worth strivings. *Journal of Educational Psychology*, 101 (2), 482-497.

- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and Well-Being in two work settings 1. *Journal of applied social psychology, 34*(10), 2045-2068.
- Beek, I., Taris, T., & Schaufeli, W. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology, 16* (4), 468-482.
- Benach J, Muntaner C. 2007. Precarious employment and health: developing a research agenda. *J. Epidemiol. Community Health 61*(4):276–77
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health, 35*(1), 229–253.
- Benavides, F. G. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions. *Journal of Epidemiology & Community Health, 54*(7), 494–501.
- Bergs J. (2002). Effect of healthy workplaces on well-being and productivity of office workers. *Proceedings of International Plants for People Symposium, Floriade*
- Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D., & Williamson, A. (2004). Working hours, work-life conflict and health in precarious and " permanent" employment. *Revista de Saúde Pública, 38*, 19-25.
- Buchholz, S., Hofacker, D., Mills, M., Blossfeld, HP., Kurz, K., Hofmeister, H. (2009). Life courses in the globalization process: the development of social inequalities in modern societies. *Eur. Sociol. Rev. 25*(1):53–71
- Brooker A-S., & Eakin J., M. (2001). Gender, class, work-related stress and health: toward a power-centred approach. *J. Community Appl. Soc. 11*(2):97–109
- Câmara, S., & Sarriera, J. (2003). Estilos de coping na predição de bem-estar psicológico de adolescentes. *Aletheia, 83-93*.

- Cartwright, S. & Cooper, C. L. (Eds.). (2008). *The Oxford Handbook of Personnel Psychology*. Oxford University Press.
- Crespo, E., Prieto Rodríguez, C., & Serrano Pascual, A. (Eds.). (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación [Work, subjectivity and citizenship: paradoxes of employment in a changing society]*. Madrid, Spain: Universidad Complutense.
- Dawson, C. Veliziotis, M. & Hopkins B. (2014). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38, (1).
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *Eur. Work Organ. Psychol.* 8(2), 155–77
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. In *Sustainable working lives* (pp. 109-128). Springer, Dordrecht.
- De Cuyper, N., De Witte, H. (2008). Job insecurity and employability among temporary workers: a theoretical approach based on the psychological contract. *In The Individual in the Changing Working Life*, 88–107.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024-1037.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *The handbook of self-determination research*. Rochester: University of Rochester Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23.

- Dekker, S.W.A., & Schaufeli, W.B. (1995). The effects of job security on psychological health and withdrawal: a longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57-63.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1), 189–216
- do Carmo, P. S. (1992). *A ideologia do trabalho*. Moderna.
- dos Santos, N. R., Mónico, L., Pais, L., Gagné, M., Forest, J., Cabral, P. F., & Ferraro, T. (2016). *Multidimensional Work Motivation Scale*: Psychometric studies in Portugal and Brazil. Manuscript submitted for publication.
- Ek, E., Sirviö, A., Koiranan, M., & Taanila, A. (2014). Psychological Well-Being, Job Strain and Education Among Young Finnish Precarious Employees. *Social Indicators Research* 115, (3), 1057-1069.
- Eurostat. (2018). *Precarious employment by sex, age and NACE*. Disponível em: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_qoe\\_4ax1r2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4ax1r2&lang=en)
- Fernandes, F. S., Gonçalves, C. M., & Oliveira, P. J. (2012). Adaptação e Validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13, 183-195.
- Fernet, C., Trépanier, S., Austin, S., Gagné, M., & Forest, J. (2015). Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. *Work & Stress*, 29, 11-31.
- Ferraro, T., Moreira, J. M., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Sedmak, C. (2018). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work*, 60(2), 339-354
- Ferrie, JE., Shipley, MJ., Marmot, MG., Stansfeld, SA., Smith, GD. (1998). An uncertain future: the health effects of threats to employment security in white-collar men and women. *Am. J. Public Health* 88(7):1030–36
- Ferrie, JE., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J., Kivimaki, M. (2008). Flexible labor markets and employee health. *Scand. J. Work Environ*, 98–110.

- Figueira, A. (2010). Nove em cada vez empregos são a prazo e nunca melhoram. *Jornal de Notícias*. Consultado em <https://www.jn.pt/economia/nove-em-cada-dez-empregos-sao-a-prazo-e-nunca-melhoram-1552603.html>
- Gagné, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 331-362.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Guntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.
- Gomes, D., & Borba, D. (2011). Motivação no trabalho. In D. Gomes (Ed.), *Psicologia das organizações do trabalho e dos recursos humanos* (pp. 241-320). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32, 393–417.
- Güntert, S. T. (2015). The impact of work design, autonomy support, and strategy on employee outcomes: A differentiated perspective on self-determination at work. *Motiv Emot*, 39, 74-87.
- Hamilton, V.L., Hoffman, W.S., Broman, C.L., & Rauma, D. (1993). Unemployment, distress and coping: a panel study of autoworkers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 234-247.
- Haslam, S. A., Powell, C., & Turner, J. C. (2000). Social identity, self-categorization, and work motivation: Rethinking the contribution of the group to positive and sustainable organizational outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 319–339.
- Harpaz, I., Fu, X. (2002). The structure of meaning of work: a relative stability amidst change. *Human relations*, 55, 639-667

- Henriqueto, S. M. C. (2013). *A Resiliência, o Suporte Social e o Bem-Estar na Adaptação ao Envelhecimento* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Algarve, Algarve.
- Horton, R. (2009). The global financial crisis: an acute threat to health. *Lancet* 373(9661), 355–56
- Huta, V. (2016). Eudaimonic and hedonic orientations: Theoretical considerations and research findings. In J. Vittersø (Ed.), *Handbook of Eudaimonic Well-being*. Springer, 27, 2016.
- INE, I. (2011). Classificação portuguesa das profissões 2010. *Lisboa: INE*.
- Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930s and 1970s. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309–314.
- Jorge, D. (2016). *A Motivação para o trabalho e os comportamentos desviantes*. (Dissertação de Mestrado). Ispa, Portugal. Consultado em: <http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/5116/1/21030.pdf>
- Jung, C. G. (1933). *Modern man in search of a soul* (W. S. Dell & C. F. Baynes, Trans.). New York: Harcourt, Brace, & World.
- Kalleberg, Arne L. (2008). “Precarious work, insecure workers: employment relations in transition”. *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28, 1211–1240.
- Karanikolos, M., Mladovsky, P., Cylus, J., Thomson, S., Basu, S., Stuckler, D., Mackenbach, J., P. & McKee, M. (2013). Financial crisis, austerity, and health in Europe. *The Lancet*, 381(9874), 1323-1331.
- Kovács, I. (2005). *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*. Celta.
- Krieger, L. S., & Sheldon, K. M. (2015). What makes lawyers happy? A data-driven prescription to redefine professional success. *The George Washington Law Review*, 83(2), 554-627.

- Kubo, S. H., Gouvêa, M. A., Mantovani, D. M. N. (2013). Dimensões do significado do trabalho e suas relações. *Pretexto*, 14(3), 28-49.
- Lazarus, R. S. (1998). *Fifty years of the research and theory of R. S. Lazarus*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Leal, J. (2013). *As práticas de gestão de carreiras e o comprometimento organizacional: Um estudo com trabalhadores residentes em Portugal*. (Dissertação de Mestrado em Gestão do Potencial Humano). Lisboa: Instituto Superior de Gestão.
- Lee, S.L., Leung, J., Chiu, C.Y., & Magennis, P. (2002). Economic adversity and psychological health: does monitoring help? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 21, 116-128.
- Leite, P. (2018). *Working life you mean it: Contribuição para a tradução e validação de uma escala de meaningful work*. (Dissertação de Mestrado). Ispa, Portugal.
- Lewchuk, W., Wolff, A., King, A., Polanyi, M., (2013). From Job Strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just Labour*
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211-223.
- Loon, M., Otake-Ebede, L., & Stewart, J. (2018). The paradox of employee psychological well-being practices: An integrative literature review and new directions for research. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Mateus, A. (2010). *Desenvolvimento da Economia Portuguesa*, Relatórios CGD, N. °1. Gabinete de Estudos, CGD. Consultado em: [http://www.apb.pt/content/files/Desenvolvimento\\_da\\_Economia\\_Portuguesa\\_2010.pdf](http://www.apb.pt/content/files/Desenvolvimento_da_Economia_Portuguesa_2010.pdf)
- Maroco, J. & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do Alpha de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90
- Maroco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS Statistics*. ReportNumber, Lda

- Maroco, J., Campos, J. B., Bonafé, F. S., Vinagre, M. D. G., & Pais-Ribeiro, J. (2014). Adaptação transcultural Brasil-Portugal da escala brief cope para estudantes do ensino superior. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 15(2), 300-313.
- Maroco, A. L., Meireles, A., Silvestre, C. M. V., & Lousão, M. P. (2017). Estatística: 1º ano, 1º semestre. *Estatística*.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2<sup>nd</sup> ed). New York: Van Nostrand.
- Miquelon, P., & Vallerand, R. J. (2008). Goal motives, well-being, and physical health: An integrative model. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 241.
- Morin, E. M. (2008). *The meaning of work, mental health and organizational commitment*. Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec.
- Moscone F, Tosetti E. & Vittadini G. (2016) The impact of precarious employment on mental health: the case of Italy. *Soc Sci Med*, 158, 86–95.
- Niemiec, C. P., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2009). The path taken: Consequences of attaining intrinsic and extrinsic aspirations in post-college life. *Journal of research in personality*, 43(3), 291-306.
- Nienhueser, W. (2005). Flexible Work= Atypical Work= Precarious Work?: Introduction to the Special Issue. *management revue*, 299-303.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values. In A. Brief & W. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Novo, R. F., Duarte-Silva, M. E., & Peralta, E. (1997). O bem-estar psicológico em adultos: Estudo das características psicométricas da versão portuguesa das escalas de C. Ryff. In M. Gonçalves, I. Ribeiro, S. Araújo, C. Machado, L. Almeida, M. Simões (Orgs.), *Avaliação psicológica: Formas e contexto*, 5, 313-324. Braga: Associação dos Psicólogos Portugueses.
- Novo, R. F., Duarte-Silva, M. E., & Peralta, E. (2004). *Escalas de BEP: versão reduzida*. Lisboa: FPCE-UL.

- Novo, R.F., Neto, D., Marcelino, A., & Santo, H. (2006). *Estudo de validação de medidas de bem-estar psicológico em amostras com e sem psicopatologia identificada*. Trabalho apresentado na IX Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: formas e contextos. Braga: Universidade do Minho.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236
- Peck, J. (1996). *Work-Place: The Social Regulation of Labor Markets*. New York: The Guilford Press
- Pinto, R. P. (2019). Portugal é o segundo país onde o trabalho precário mais subiu. *Diário de Notícias*. Disponível em: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/portugal-e-o-segundo-pais-onde-o-trabalho-precario-mais-subiu/>
- Piore, M. J. (2008). Second thoughts: On economics, sociology, neoliberalism, Polanyi's double movement and intellectual vacuums. *Presidential Address, Society for the Advancement of Socio-Economics, San Juan, Costa Rica, July, 22*, 1-14.
- Pratt, M. G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45, 456–493.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and in work*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309–327).
- Puig-Barrachina V., Vanroelen C., Martinez J.M., Vives A., Levecque K., Muntaner C., Benach J. & Louckx F. (2011), Measuring Employment Precariousness in the European Working Conditions Survey: The Social Distribution in Europe. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 49(1), 143-161.
- Quinlan M, Mayhew C, Bohle P. 2001. The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *Int. J. Health Serv.* 31(2), 335–414

- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe. In *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, ed. J. Rodgers, G. Rodgers, 1–16. Geneva: Int. Inst. Labour Stud.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and Social Psychology*, 57, (6), 1069-1081.
- Ryff, C. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, (4), 99-103.
- Ryff, C. & Keyes, M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, (4), 719-727.
- Sant'anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. E. M. (2012). Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744–764.
- Schutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549–559
- Shamir, B. (1991). Meaning, self, and motivation in organizations. *Organization Studies*, 12, 405–424.
- Shteyn, M., Schumm, J. A., Vodopianova, N., Hobfoll, S. E., & Lilly, R. (2003). The impact of the Russian transition on psychological resources and psychological distress. *Journal of Community Psychology*, 31, 113–127.

- Silva, L. R. F., Mousquers, L. D, Rodrigues, L. A., Schadeck, M. (2015). A Influência da Motivação na Produtividade do Trabalho na Representação Comercial. *RAIMED – Revista de Administração IAMED*.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201-209.
- Son, S. (2006). Defining the meaning of work for minority older adults: A comparative study between Korean Americans and African Americans. (Dissertação de Douturamento). Columbia University, New York.
- Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: An investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 849–869.
- Sparrow, P. R. & Cooper, C. L. (2003). *The Employment Relationship: Key Challenges for HR*. Oxford: Butterworth-Heinemann
- Standing, G. (2011). *O Precariado - A nova classe perigosa*. Editorial Presença.
- Steger, M. F., & Frazier, P. (2005). Meaning in life: One link in the chain from religion to well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 574–582.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp.131–142). Oxford, England: Oxford University Press.
- Steger, M.F., Dik, J. D. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 322-337.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.

- Teixeira, A. R. L. (2013). *Preditores de bem-estar no contexto da crise económica portuguesa: a importância de recursos internos, sociais e económicos* (Dissertação de Mestrado). ISCTE-IUL, Portugal. Consultado em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/7174/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>
- Torraco, R. J. (2016). The Persistence of Working Poor Families in a Changing U.S. Job Market An Integrative Review of the Literature. *Human Resource Development Review, 15*(1), 55–76.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science, 41* (4), 213-226.
- Underhill, E. M., Quinlan, M. G. (2011). How precarious employment affects health and safety at work: the case of temporary agency workers. *Relat. Ind, 66*(3), 397–421
- Virtanen, M., Kivimaki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *Int. J. Epidemiol, 34*(3), 610–22
- Virtanen, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E. I., ... & Casini, A. (2013). Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *Bmj, 347*, f4746.
- Vives A. (2010). *A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce*. PhD Thesis, Univ. Pompeu Fabra., Dep. Cienc. Exp. de la Salut., Barcelona
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., et al. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine, 67* (8), 548-555.
- Vives, A., González, F., Moncada, S., Llorens, C., & Benach, J. (2015). Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria, 29*(5), 379–382

- Wallace, M. & Brandy, D. (2001). The next long wave: Spatialization, technocratic control, and the restructuring of work at the turn of the century. *Sourcebook on labor markets: Evolving structures and processes*, 101-135
- Wehmeyer, M. L. (1992). Self-determination and the education of students with mental retardation. *Education and Training in Mental Retardation*, 27(4), 302-314.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An Examination of conservation of resources (COR) theory and burnout. *Journal of Business and Management*, 9, 389-406.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Yousef D., A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19, 184-194.

## **ANEXOS**

## Anexo A – Questionário Sociodemográfico

### Instruções

Irá encontrar inicialmente algumas perguntas sobre aspectos gerais da sua vida e em seguida outras perguntas sobre o seu trabalho e bem-estar.

Não existem respostas certas ou erradas – todas as respostas são válidas.

Pedimos-lhe que responda com o máximo de sinceridade a todas as questões.

Para qualquer questão pode entrar em contacto através do seguinte email:  
[trabalhoeobemestar@gmail.com](mailto:trabalhoeobemestar@gmail.com)

**1 – Sexo:** Masculino  Feminino  **2 – Idade** \_\_\_\_\_ **3- Concelho onde reside:** \_\_\_\_\_

**4- Estado Civil:** Casado(a)/União de facto  Solteiro(a)

Divorciado(a)/Separado(a)  Viúvo(a)

### 5- Situação Profissional:

(Profissão: \_\_\_\_\_)

**6 – Tipo de trabalho:** Full-Time  Part-Time

### 7- Habilitações Literárias:

Primeiro ciclo

Segundo Ciclo

Terceiro Ciclo

Secundário

Ensino Superior

Mestrado

Doutoramento

**8- N° de horas de trabalho semanal** \_\_\_\_\_

**Anexo B – Questão sobre o Nível de Insegurança Laboral e questão sobre Satisfação com o Vínculo Laboral**

**9- Das seguintes afirmações selecione as que considera que NÃO se verificam no seu local de trabalho.**

**No meu local de trabalho...**

- existem oportunidades adequadas para obter um salário decente em relação às minhas funções.
- existem protecções contra demissões arbitrárias.
- é possível progredir gradualmente de status/posição de trabalho.
- existem regulamentos para a prevenção de riscos, limite de dias de trabalho e limite de horas de trabalho.
- existem oportunidades para melhorar a minha formação.
- existe segurança num rendimento estável adequado à minha função.
- existe representação colectiva, direito de organizar sindicatos independentes e direito à greve.

**10- Considera que a natureza do seu vínculo laboral o satisfaz?**

- Sim
- Não

## **Anexo C – Email enviado aos autores da Escala EPRES**

Email enviado a Marcelo Amable e a Alejandra Vives:

“Good afternoon,

My name is Sara Rathenau,

I'm a Portuguese student from Lisbon and I'm finishing my thesis in Clinical psychology at ISPA. I'm writing this email to inform you that I'm using the Employment Precariousness Scale in a sample of Portuguese workers. I translated the scale to Portuguese.

I'm studying the relation between Precariousness of Work and Psychological Wellbeing. The results show a significant and negative relationship! At the same time, I'm working with the meaning of work and the motivation for work and these two variables are used as mediators.

If you are interested, I can send you another email with more detailed results.

Best regards,

Sara Rathenau”

## Anexo D – Escala de Precariedade do Emprego

### Em relação ao seu trabalho....

Leia as frases que se seguem e selecione a opção de resposta que corresponde ao seu caso.

#### 1. A duração do seu contrato é:

- Contrato permanente
- 1 ano ou mais
- Temporário, sem termo fixo
- Entre 6 e menos de 12 meses
- Menos de 6 meses

#### 2. Nos últimos 12 meses, quanto tempo trabalhou em regime de contrato temporário?

- Não trabalhei sob contratos temporários
- Por menos de 2 meses
- Entre 2 a 3 meses
- Entre 3 a 6 meses
- Entre 6 a 12 meses

Como estabeleceu as seguintes condições de emprego:

#### 3. Horário do local de trabalho

- Por acordo coletivo
- Pela entidade empregadora
- Não sabe

#### 4. Horas de trabalho semanal

- Por acordo coletivo
- Pela entidade empregadora
- Não sabe

#### 5. Salário

- Por acordo coletivo
- Pela entidade empregadora
- Não sabe

Em relação ao modo como é tratado no seu posto de trabalho. Diria que...

**6. Sente receio em exigir melhores condições de trabalho**

- Nunca
- Apenas uma vez
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

**7. Sente-se sem capacidade de reagir contra injustiças por parte dos superiores**

- Nunca
- Apenas uma vez
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

**8. Sente receio de ser despedido se não fizer o que lhe é pedido**

- Nunca
- Apenas uma vez
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

**9. É tratado de forma discriminatória e injusta**

- Nunca
- Apenas uma vez
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

**10. É tratado de forma autoritária e violenta**

- Nunca
- Apenas uma vez
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

**11. Sente que pode ser facilmente substituído**

- Nunca
- Apenas uma vez
- Algumas vezes
- Muitas vezes
- Sempre

**12. O seu salário atual permite-lhe cobrir as suas necessidades básicas?**

- Sim, muito
- Uma boa parte
- Um pouco
- Não, de todo

**13. O seu salário permite-lhe fazer face a despesas inesperadas?**

- Sempre
- Muitas vezes
- Algumas vezes
- Talvez uma vez
- Nunca

**14. Qual é o seu salário líquido mensal (quanto dinheiro traz para casa)?**

- 300€ ou menos
- 301€ a 600€
- 601€ a 900€
- 901€ a 1200€
- 1201€ a 1500€
- 1501€ a 1800€
- 1801€ a 2100€
- Mais de 2101€

Dos seguintes benefícios, tem direito a:

**15. Férias pagas (subsídio de férias)**

- Sim
- Não
- Não sei

**16. Pensão ou subsídios**

- Sim
- Não
- Não sei

**17. Indemnização**

- Sim
- Não
- Não sei

**18. Licença de maternidade/paternidade**

- Sim
- Não
- Não sei

**19. Dia livre por motivos pessoais ou familiares**

- Sim
- Não
- Não sei

**20. Folgas durante a semana**

- Sim
- Não
- Não sei

**21. Subsídio de desemprego**

- Sim
- Não
- Não sei

Indique com que frequência pode usufruir dos seguintes direitos sem qualquer obstáculo:

**22. Folgas durante a semana**

- Sempre
- Muitas vezes
- Algumas vezes
- Apenas uma vez
- Nunca

**23. Baixa com licença médica**

- Sempre
- Muitas vezes
- Algumas vezes
- Apenas uma vez
- Nunca

**24. Ir ao médico**

- Sempre
- Muitas vezes
- Algumas vezes
- Apenas uma vez
- Nunca

**25. Tirar férias**

- Sempre
- Muitas vezes
- Algumas vezes
- Apenas uma vez
- Nunca

**26. Pedir folga por motivos pessoais ou familiares**

- Sempre
- Muitas vezes
- Algumas vezes
- Apenas uma vez
- Nunca

**Anexo E – Escala de Bem-Estar Psicológico versão reduzida**

**As afirmações a seguir pretendem ajudá-lo(a) a descrever o modo como avalia o seu bem-estar.**

Leia cuidadosamente cada uma das afirmações e, em seguida, escolha uma das seis opções possíveis. Escolha a que melhor se aplica a si próprio(a) e não o que os outros pensam de si.

**1. Não tenho medo de exprimir as minhas opiniões mesmo quando elas são contrárias às opiniões da maioria dos meus colegas.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**2. Sinto-me, frequentemente, "esmagado(a)" pelo peso das responsabilidades.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**3. Penso que é importante ter novas experiências, que ponham em causa a forma como pensamos acerca de nós próprios e do mundo à nossa volta.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**4. Manter relações estreitas com os meus colegas tem-me sido difícil e frustrante.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**5. Não tenho bem noção do que estou a tentar alcançar na vida.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**6. Quando revejo a minha vida, fico contente com a forma como as coisas correram.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**7. Tenho tendência para me preocupar com o que as outras pessoas e colegas pensam de mim.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**8. Sou capaz de utilizar bem o meu tempo de forma a conseguir fazer tudo o que é preciso fazer.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**9. Sinto que, ao longo do tempo, me tenho desenvolvido bastante como pessoa.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**10. Sinto que tiro imenso partido das minhas amizades.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**11. Tenho prazer em fazer planos para o futuro e trabalhar para os tornar realidade.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**12. Gosto da maior parte dos aspectos da minha personalidade.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**13. Tenho tendência a ser influenciado(a) por pessoas com opiniões firmes.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**14. Tenho dificuldade em organizar a minha vida de forma a que me satisfaça.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**15. Há muito tempo que desisti de fazer grandes alterações ou melhorias na minha vida.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**16. Não tive a experiência de ter muitas relações calorosas e baseadas na confiança.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**17. Em última análise, olhando para trás, não tenho bem a certeza de que a minha vida tenha valido muito.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

**18. Em muitos aspectos sinto-me desiludido(a) com o que alcancei na vida.**

- Discordo Totalmente
- Discordo Moderadamente
- Discordo Ligeiramente
- Concordo Ligeiramente
- Concordo Moderadamente
- Concordo Totalmente

## Anexo F – Escala de Motivação Multidimensional para o Trabalho

No presente questionário é utilizada a palavra "trabalho" significando tanto as situações de exercício de uma profissão por conta própria, como situações de emprego por conta de outrem.

Responda conforme se aplique à sua situação. Considere que não há respostas certas ou erradas.

Responda A TODAS as afirmações considerando a seguinte questão: "Por que motivo é que se esforça ou se esforçaria no seu trabalho/emprego actual?"

**1. Não me esforço porque na verdade sinto que o meu trabalho é uma perda de tempo**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**2. Eu faço pouco porque penso que este trabalho não é merecedor de esforços**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**3. Eu não sei porque estou neste trabalho, já que é um trabalho inútil**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**4. Para obter a aprovação de outras pessoas (por exemplo: os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes...)**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**5. Porque outras pessoas me respeitarão mais (por exemplo: os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes...)**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**6. Para evitar ser criticado por outras pessoas (por exemplo: os meus superiores, os meus colegas, a minha família, os clientes...)**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**7. Porque somente se me esforçar o suficiente no meu trabalho conseguirei recompensas financeiras (por exemplo: do meu empregador, dos meus superiores hierárquicos...)**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**8. Porque somente se me esforçar o suficiente no meu trabalho me poderão oferecer mais estabilidade no trabalho (por exemplo: o meu empregador, os meus superiores hierárquicos...)**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**9. Porque me arrisco a perder o meu trabalho se não me esforçar o suficiente**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**10. Porque preciso de provar a mim mesmo(a) que consigo**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**11. Porque me faz sentir orgulho de mim mesmo(a)**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**12. Porque senão eu vou sentir vergonha de mim mesmo(a)**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**13. Porque senão me sinto mal comigo mesmo(a)**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**14. Porque pessoalmente considero importante esforçar-me neste trabalho**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**15. Porque esforçar-me neste trabalho está alinhado com os meus valores pessoais**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**16. Porque esforçar-me neste trabalho tem um significado pessoal para mim**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**17. Porque fazer o meu trabalho me diverte**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**18. Porque o que faço no meu trabalho é estimulante**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

**19. Porque o trabalho que faço é interessante**

- Nada
- Muito pouco
- Um pouco
- Moderadamente
- Fortemente
- Muito fortemente
- Completamente

## Anexo G – Análise da consistência interna dos itens do WAMI

Tabela G1 – Análise da Consistência interna dos itens do inventário WAMI utilizado na presente investigação

<b>Inventário WAMI</b>	Correlação Item-Total	Alfa de <i>Cronbach</i> se o item for eliminado
1. Encontrei uma carreira com significado.	0,78	0,91
2. O meu trabalho contribui para o meu crescimento pessoal.	0,74	0,91
3. O meu trabalho não é importante para os outros.	0,40	0,93
4. Eu compreendo como o meu trabalho contribui para o significado da minha vida.	0,73	0,91
5. Eu tenho uma boa noção do que torna o meu trabalho significativo.	0,72	0,91
6. Eu sei que o meu trabalho contribui de uma forma positiva para o mundo.	0,78	0,91
7. O meu trabalho ajuda a compreender-me melhor.	0,69	0,91
8. Encontrei um trabalho com um propósito que me satisfaz.	0,80	0,91
9. O meu trabalho ajuda-me a entender o mundo que me rodeia.	0,65	0,92
10. O meu trabalho não faz diferença para o mundo.	0,62	0,92
11. O trabalho que faço serve um propósito maior.	0,68	0,91

## Anexo H – Inventário do Significado do Trabalho

### Em relação ao significado do seu trabalho...

Selecione a opção que considere que está mais próxima do que pensa

**1. Encontrei uma carreira com significado.**

- Totalmente Falso
- Maioritariamente Falso
- Nem Verdadeiro nem Falso
- Maioritariamente Verdadeiro
- Totalmente Verdadeiro

**2. O meu trabalho contribui para o meu crescimento pessoal.**

- Totalmente Falso
- Maioritariamente Falso
- Nem Verdadeiro nem Falso
- Maioritariamente Verdadeiro
- Totalmente Verdadeiro

**3. O meu trabalho não é importante para os outros.**

- Totalmente Falso
- Maioritariamente Falso
- Nem Verdadeiro nem Falso
- Maioritariamente Verdadeiro
- Totalmente Verdadeiro

**4. Eu compreendo como o meu trabalho contribui para o significado da minha vida.**

- Totalmente Falso
- Maioritariamente Falso
- Nem Verdadeiro nem Falso
- Maioritariamente Verdadeiro
- Totalmente Verdadeiro

**5. Eu tenho uma boa noção do que torna o meu trabalho significativo.**

- Totalmente Falso
- Maioritariamente Falso
- Nem Verdadeiro nem Falso
- Maioritariamente Verdadeiro
- Totalmente Verdadeiro

**6. Eu sei que o meu trabalho contribui de uma forma positiva para o mundo.**

- Totalmente Falso
- Maioritariamente Falso
- Nem Verdadeiro nem Falso
- Maioritariamente Verdadeiro
- Totalmente Verdadeiro

**7. O meu trabalho ajuda a compreender-me melhor.**

- Totalmente Falso
- Maioritariamente Falso
- Nem Verdadeiro nem Falso
- Maioritariamente Verdadeiro
- Totalmente Verdadeiro

**8. Encontrei um trabalho com um propósito que me satisfaz.**

- Totalmente Falso
- Maioritariamente Falso
- Nem Verdadeiro nem Falso
- Maioritariamente Verdadeiro
- Totalmente Verdadeiro

**9. O meu trabalho ajuda-me a entender o mundo que me rodeia.**

- Totalmente Falso
- Maioritariamente Falso
- Nem Verdadeiro nem Falso
- Maioritariamente Verdadeiro
- Totalmente Verdadeiro

**10. O meu trabalho não faz diferença para o mundo.**

- Totalmente Falso
- Maioritariamente Falso
- Nem Verdadeiro nem Falso
- Maioritariamente Verdadeiro
- Totalmente Verdadeiro

**11. O trabalho que faço serve um propósito maior.**

- Totalmente Falso
- Maioritariamente Falso
- Nem Verdadeiro nem Falso
- Maioritariamente Verdadeiro
- Totalmente Verdadeiro



## **Trabalho e o Bem-Estar**

Este estudo insere-se numa investigação de mestrado em curso no ISPA - Instituto Superior. Esta investigação pretende estudar a relação entre o trabalho e o bem-estar em trabalhadores com mais de 18 anos que trabalhem para uma entidade empregadora em Portugal.

AGRADECEMOS DESDE JÁ A SUA PARTICIPAÇÃO QUE É DETERMINANTE PARA O SUCESSO DESTE ESTUDO.

Os questionários são anónimos e analisados apenas colectivamente. É assegurado o anonimato (não há registo de dados de identificação) e também que os contactos são feitos em ambiente de privacidade.

Investigador Principal: Sara Rathenau

Sob a Orientação de: Professora Doutora Maria João Gouveia

## Anexo J – Frequências da variável Insegurança Laboral

Tabela J1 – Frequências da variável nível de insegurança Laboral

	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem (%)</b>	
Tipos de Insegurança Laboral	1	115	28,4
	2	78	19,3
	3	92	22,7
	4	73	18
	5	23	5,7
	6	22	5,4
	7	2	0,5
Total	405	100	

**Anexo K** – Correlações de *Pearson* entre dimensões do BEP e a PT

Tabela K1 – Correlações de *Pearson* entre dimensões do bem-estar psicológico e a precariedade do trabalho

R Pearson	AU	RP	CP	DM	OV	AS
Precariedade do trabalho	<b>-0,23**</b>	<b>-0,29**</b>	<b>-0,18**</b>	<b>-,20**</b>	<b>-,29**</b>	-0,06

Legenda: \*\* *p-value*  $\leq$ .01; NOTA 2: AU – Auto-aceitação; RP – Relações positivas com os outros; CP – Crescimento Pessoal; DM – Domínio do Meio; OV – Objectivos de vida; AS – Aceitação de si;