



ISPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

A SUA PERCEÇÃO DE CARREIRA SERÁ DETERMINANTE
PARA A SUA PERCEÇÃO DE EMPREGABILIDADE?

ANA CATARINA DOS PRAZERES CARDOSO

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO JOSÉ SANTOS CESÁRIO

Coordenador de Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTOR FRANCISCO JOSÉ SANTOS CESÁRIO

**Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do
grau de:**

MESTRE EM PSICOLOGIA
Especialidade em Social e das Organizações

2014

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

AGRADECIMENTOS

E esta é a folha onde tenho a enorme oportunidade de agradecer a muitas pessoas com quem tive o enorme privilégio de trabalhar, estudar e aprender.

Agradeço a todos aqueles que me apoiaram na realização deste estudo, bem como ao longo de todo o curso. A todas essas pessoas gostaria de transmitir o meu reconhecimento e gratidão.

Ao professor Doutor Francisco Cesário, orientador deste estudo, que teve a enorme paciência e a dedicação de me acompanhar ao longo do mesmo, desde já deixo o meu agradecimento por todo o apoio que me prestou. Ao professor Bruno Rodrigues, por todo o apoio, ensinamento e disponibilidade, o meu muito obrigado.

À minha colega e amiga Ana Moreira, a minha gratidão pelos conhecimentos estatísticos transmitidos, pois foram uma peça fundamental na conclusão desta tese. Agradeço também ao meu colega e amigo, João Marques, pela sua disponibilidade em me ajudar.

E não poderia esquecer alguns professores com os quais tive a oportunidade de conviver e que de uma forma ou de outra me marcaram ao longo do curso: o professor Luís Castro Silva, o professor José Morgado, o professor Luís Andrade, o professor Rui Bárto Ribeiro, o professor Pedro Almeida, a professora Margarida Piteira, a professora Ana Cristina Martins, a professora Vera Monteiro, a professora Marta Gomes, o professor Jorge Senos e o professor Daniel Sousa, a todos, muito obrigada pelos ensinamentos e palavras sábias que me transmitiram.

Aos meus amigos e colegas de curso com os quais tive o privilégio de trabalhar, nomeadamente a Aline Calado, Ana Marta Matos, Cátia Sandiães, Mané Pires e Nádía Pinto por me terem apoiado, ajudando-me a manter o espírito de luta e a não desistir ao primeiro obstáculo.

Aos meus colegas de mestrado com quem tive também o enorme privilégio de continuar a “correr” para alcançar a grande meta, nomeadamente a Aline Calado, Ana Marta Matos, José Azeiteira, Hélio Costa, Filipa Santos e aos meus outros colegas com os quais não tive o privilégio de trabalhar, mas tive a oportunidade de conviver e partilhar bons momentos, obrigada ao Tiago Guerreiro, Margarida Correia, Miguel Sá, Filipa Mendes, Beatriz Alves, Rita Dias, Andreia Barata, Rudolfo Forte, Ana Alves, Francisca Calheiros, Filipe Loureiro, Ana Moreira e Paula Falé e peço desde já desculpa aos que me esqueci de mencionar, a todos vós muito obrigada pela partilha de conhecimentos e experiências.

À minha colega Neuza Belo, por todo o apoio psicológico, pela sua compreensão e pela companhia nalgumas tardes de trabalho conjuntas, na elaboração da tese. Adorei conhecerte, és uma rapariga cinco estrelas e acho que sem dúvida será o início de uma grande amizade.

Aos meus pais, pelo amor, compreensão, paciência, apoio não só psicológico, como financeiro com que me presentearam durante toda a minha vida pessoal e académica. E em especial à minha querida mãe, por ser sempre o meu porto seguro. A ti devo tudo: a existência, a educação, a formação e a beleza de olhar para a vida com um sorriso no rosto, a ti o meu muito obrigado por tudo.

Aos meus grandes amigos que me apoiam há alguns anos, nos momentos altos e baixos da vida, e que fizeram questão de estarem sempre presentes para me ouvirem e apoiarem ao longo do meu percurso académico e pessoal, a vocês Irene Almada, Eliana Rodrigues, Nuno Busca, Joana Aguiar, Maria Augusta Teixeira, Isabel Costa, Guilherme Nascimento, Bruno Mendes, José Júlio de Melo, Maria Celeste Melo, Hugo Dias, Bruno Domingos, Ricardo Fonseca Ferreira e Aline Calado, obrigada por fazerem parte da minha vida.

A uma pessoa muito especial que tem acompanhado muito de perto a conclusão destes dois últimos anos de curso, que tem tido uma paciência enorme, uma dedicação extrema para me ouvir e aconselhar, que me faz sorrir quando só me apetece chorar e que tem sido uma luz no meu caminhar. A ti, o meu muito obrigado, e se a vida é feita de encontros e desencontros, agradeço à vida a oportunidade que me deu por ter conhecido.

E ainda um agradecimento a todos os colaboradores que se disponibilizaram a ajudar-me neste trabalho de investigação, pois sem a vossa contribuição também este não seria possível, e por isso muito obrigada pela atenção, compreensão e contribuição prestada.

Em suma, agradeço a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para que o meu curso e para que a minha dissertação fosse um sonho concretizado.

E se a vida é uma constante aprendizagem, esta foi sem dúvida mais uma delas! Para mim, aprender foi um gosto, um enorme orgulho e sentimento de dever cumprido. E para quem nunca acreditou que conseguiria alcançar esta “meta”, foi uma grande lição.

"Reunir-se é um começo,
permanecer juntos é um progresso,
e trabalhar juntos é um sucesso."

Henry Ford

“Quem quiser vencer na vida deve fazer como os seus sábios:
mesmo com a alma partida, ter um sorriso nos lábios.”

Dinamor

“Trabalha com gosto e terás o gosto do trabalho.”

Benjamim Franklin

RESUMO

O objetivo deste estudo consiste em perceber se os trabalhadores, ao desenvolverem expectativas sobre a sua carreira na organização, estão a influenciar a sua perceção de empregabilidade. O presente estudo utilizou uma amostra de 525 participantes, tendo tido três hipóteses de investigação. A H1 consistia em perceber se a expectativa de carreira, na organização, tinha um efeito positivo sob a perceção de empregabilidade interna (EI). A H2 analisava se a expectativa de carreira na organização tinha um efeito positivo sob a perceção de empregabilidade externa (EE), sendo que para o estudo destas primeiras hipóteses foram elaboradas duas *regressões lineares simples*. E na H3 pretendia-se perceber se a expectativa de carreira tinha uma maior força preditora sob a perceção de EI do que sob a EE, tendo sido efetuado uma análise de *regressão linear simples* através de um modelo de análise de equações estruturais. As três hipóteses foram confirmadas. Os resultados apresentam que as expectativas de oportunidades de carreira tem um efeito positivo na EI e EE, quando os indivíduos sentem que existe a possibilidade de progredirem na carreira, por sua vez, sentem também que a organização os valoriza e por isso demonstram uma melhor perceção de EI. Os resultados também sugerem, numa perspetiva individual, que quando as organizações promovem oportunidades de progressão de carreira para os seus colaboradores estes, por sua vez, percecionam como benéfico para o seu nível de EI, ou seja, sentem que a organização os valoriza e que aumenta, desta forma, o seu valor para a mesma.

Palavras-Chave: Carreira, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa.

ABSTRACT

This study aimed to identify whether workers develop expectations about their career in the company are influencing their perceptions of employability. The present study used a sample of 525 participants, having three research hypotheses. The H1 was to realize whether the expectations of career in the organization company had a positive effect on the perception of internal employability (IE). The H2 analyzing the expectations of career in the organization had a positive effect on the perception of external employability (EE), being that for the study of these first hypotheses two *simple linear regressions* were conducted. And the H3 was intended to examine if the expectations of career had greater predictive power in the perception of IE than under the EE, *simple linear regression* analysis were performed using an analytical structural equations model. The three hypotheses were confirmed. The results show that the expectations of career opportunities have a positive effect on IE and EE, and when individuals feel that there is the chance to progress in their careers, in turn, also feel that the organization values them and therefore demonstrate a better perception of IE. The results also suggest an individual perspective such that when organizations promote career advancement, opportunities for their employees these, in turn, perceive that as beneficial to their level of IE, or feel that the company values them, thereby increasing their value for the company.

Key-Words: Career, Employability Internal and Employability External.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
REVISÃO DA LITERATURA.....	3
A Carreira.....	3
A Empregabilidade.....	9
A relação entre a Carreira e a Empregabilidade	12
MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO.....	13
MÉTODO.....	14
Delineamento.....	14
Participantes.....	14
Procedimento.....	15
Medidas.....	18
Escala da Carreira.....	18
Escala da Empregabilidade.....	18
Variáveis de Controlo.....	19
RESULTADOS.....	19
Qualidades Métricas das Escalas.....	20
Validade e Fiabilidade das Escalas.....	20
Escala da Carreira.....	21
Escala da Empregabilidade.....	22
Sensibilidade das Escalas.....	23
Perceção de Empregabilidade e de Carreira e Características Socioprofissionais.....	24
Análise por Género.....	24
Análise por Idade.....	25
Análise por Antiguidade.....	26

Análise por Habilitações Académicas.....	27
Análise por Vínculo Laboral.....	27
Correlações entre Variáveis.....	28
Teste de Hipóteses.....	32
DISCUSSÃO E CONCLUSÃO.....	34
Limitações.....	37
Contribuições Teóricas e Práticas.....	37
Estudos Futuros.....	38
REFERÊNCIAS.....	39
ANEXOS.....	45
Anexo A – Questionário	46
Anexo B – Análises Descritivas da Amostra.....	50
Anexo C – Análise de <i>Outliers</i>	62
Anexo D – Qualidades Métricas das Escalas.....	64
Anexo E – Estatísticas Descritivas	81
Anexo F – Correlações.....	109
Anexo H – Teste de Hipóteses.....	110

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Definição de Carreira.....	3
Tabela 2 – Descrição dos Quatro Tipos de Carreira.....	4
Tabela 3 – Definição de “Âncora de Carreira”.....	5
Tabela 4 – Descrição dos vários Modelos de Estádios de Desenvolvimento de Carreira.....	6
Tabela 5 – A Evolução da Carreira.....	7
Tabela 6 – Definição do Conceito de Carreira de Sucesso.....	8
Tabela 7 – Definição do Conceito de Empregabilidade.....	9
Tabela 8 – Sistematização das Hipóteses em Estudo.....	14
Tabela 9 – Escala da Carreira.....	18
Tabela 10 – Escala da Empregabilidade.....	19
Tabela 11 – Matriz com rotação varimax de fatores e respetiva consistência interna da Escala da Carreira.....	21
Tabela 12 – Resultados da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) da Escala da Empregabilidade.....	22
Tabela 13 – Consistência Interna da Escala da Empregabilidade.....	22
Tabela 14 – Parâmetros de Normalidade da Escala da Carreira e da Escala de Empregabilidade.....	24
Tabela 15 – Teste T – <i>Student</i> para a variável Género.....	25
Tabela 16 – Regressão linear Simples entre a Idade e a Empregabilidade Externa.....	25
Tabela 17 – Regressão linear Simples entre a Idade e a Carreira.....	26
Tabela 18 – Regressão Linear Simples entre a Antiguidade e a Empregabilidade Externa.....	26
Tabela 19 – Regressão Linear Simples entre a Antiguidade e a Carreira.....	27

Tabela 20 – Anova <i>One Way</i> e teste de <i>Tukey</i> HSD para a variável Habilitações Académicas.....	27
Tabela 21 – Anova <i>One Way</i> e teste de <i>Tukey</i> HSD para a variável Vínculo Laboral.....	28
Tabela 22 – Matriz de correlações de <i>Pearson</i> , Médias, Desvio-Padrão e <i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> das variáveis em estudo.....	31
Tabela 23 – Análise de Regressão Linear Simples entre a Carreira e a Empregabilidade Interna.....	32
Tabela 24 – Análise de Regressão Linear Simples entre a Carreira e a Empregabilidade Externa.....	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo Heurístico de Empregabilidade.....	11
Figura 2 – Modelo de Investigação.....	14
Figura 3 – Modelo de Regressão Linear Simples entre as variáveis de Empregabilidade e Carreira, com as estimativas estandardizadas dos coeficientes do modelo.....	33

INTRODUÇÃO

O presente estudo pretende perceber a percepção que cada indivíduo tem sobre a sua carreira e que impactos esta tem na percepção da sua empregabilidade.

A percepção de oportunidades de carreira que cada indivíduo vai construindo ao longo da sua vida profissional está associada ao conceito de âncora de carreira (Schein, 1985) que se caracteriza por ser uma “ferramenta-chave” de valores fundamentais, motivos, talentos e competências que possibilitam a construção do autoconceito de carreira, este por sua vez irá ser fundamental na direção e na progressão de carreira que cada indivíduo pretende construir (Coetzee & Schreuder, 2009).

O conceito de carreira, cada vez mais é dirigido ao indivíduo no sentido que é esperado que seja este maioritariamente a construí-lo. Balassiano, Ventura e Filho (2004) que a perspectiva moderna de carreira, e consequentemente o sucesso nesta está associado à trajetória pessoal, expandindo-se o espaço de expressão para o campo pessoal, familiar e profissional. É desta nova perspectiva que surge o conceito de carreira proteana (Hall, 1996) que se caracteriza por permitir aos indivíduos uma constante aprendizagem, o sucesso psicológico e a expansão da identidade independentemente da sua profissão ou organização onde esteja inserido (Balassiano et al., 2004). Num estudo de De Vos e Soens (2008) comprovaram que uma atitude de carreira proteana é um antecedente importante de uma carreira de sucesso e que essa relação é totalmente mediada pelo desenvolvimento do *insight* de carreira.

Uma outra perspectiva mais atual de carreira é a carreira sem fronteiras ou *boundaryless* (Arthur, 1994) que se direciona em vários níveis de análise das dimensões objetivas e subjetivas de carreira, tais como: 1) a posição organizacional; 2) a mobilidade; 3) a flexibilidade; 4) o ambiente de trabalho; e 5) a estrutura de oportunidades e simultaneamente a dependência de promoções organizacionais e de carreira (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006). Segundo Eby, Butts, e Lockwood (2003) os indivíduos que percebem as suas carreiras “sem fronteiras” tendem a apresentar níveis mais elevados de sucesso na carreira.

O sucesso na carreira é definido como a realização de resultados desejáveis adquiridos pelo indivíduo ao longo do tempo através do seu trabalho (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005). Estes autores defendem que a respetiva carreira sem fronteiras apresenta dois novos atributos relacionados com o sucesso na carreira, nomeadamente: 1) a mobilidade inter-organizacional; e 2) o suporte na carreira extra-organizacional.

É importante referir que as pessoas têm diferentes aspirações na sua carreira, e neste sentido, esta é influenciada por diversos preditores, tais como: o salário, a segurança laboral, o local de trabalho, *status quo*, a progressão, o acesso à aprendizagem e ainda o compromisso organizacional

versos a importância de tempo para si próprios, bem como para a família (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005).

É também pertinente salientar que as expectativas de oportunidades na carreira poderão ser influenciadas por outras variáveis contextuais, nomeadamente as oportunidades de emprego, a política do governo e a situação social do próprio indivíduo. E por conseguinte, estas variáveis também irão influenciar a carreira subjetiva (e.g., a perceção de empregabilidade do indivíduo) e a carreira objetiva (e.g., as oportunidades reais de emprego existentes no mercado de trabalho) (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005).

Assim, torna-se relevante perceber a ligação entre estes dois conceitos organizacionais, bem como a perceção que os indivíduos têm dos mesmos. Por conseguinte, o conceito de empregabilidade é referido como um conceito abrangente, sendo utilizado com bastante frequência para estudar a relação das características da “força” laboral com o mercado de trabalho, o que a literatura referencia como capital humano (Formichella & London, 2013).

A literatura (Berntson, Sverke & Marklund, 2006; Forrier & Sels, 2003) apresenta duas características fundamentais de empregabilidade, as características pessoais (e.g., *skills* e as atitudes) e as características contextuais (e.g., o mercado de trabalho). Formichella e London (2013) acrescentam ainda mais alguns aspetos determinantes e fundamentais de empregabilidade, nomeadamente a educação e a equidade social. Estes aspetos tornam-se especialmente relevantes num país como Portugal, onde se está a “viver um período de crise” e um dos seus efeitos diretos é o desemprego. Portanto, torna-se pertinente perceber como se comportam os indivíduos perante a dificuldade de se manterem “empregáveis”, como percebem este conceito e que recursos é que utilizam para adquirirem e conservarem os seus empregos.

Segundo Berntson e Marklund (2007), algumas das possíveis razões para querer mudar de emprego incluem a carreira, a renda, a situação familiar, as mudanças organizacionais e o ambiente de trabalho.

REVISÃO DA LITERATURA

A Carreira

Segundo Pina-Cunha, Rego, Campos-Cunha, Cabral-Cardoso, Marques e Gomes (2010), a ideia de carreira foi percebida ao longo de vários anos como uma oportunidade de progressão na carreira (e.g., promoções) numa dada atividade profissional dentro da mesma organização.

A carreira é definida segundo vários autores (e.g., Sousa, Duarte, Sanches & Gomes, 2006) como sendo um progresso único e pessoal que cada indivíduo vai construindo, tendo em conta as suas necessidades, ao longo da sua vida. Na tabela 1 apresenta-se algumas definições dadas por alguns autores.

Tabela 1 – Definição de Carreira

Autores	Definição de Carreira
Greenhaus e Callanan (1994)	“É o acumular de atividades e experiências de trabalho que um indivíduo vai prosseguindo ao longo da vida e que são da responsabilidade do próprio”.
Collin e Watts (1996)	“O desenvolvimento de um indivíduo em termos das suas aprendizagens e trabalho ao longo da vida”.
Martins (2001)	“Carreira é algo que está em permanente evolução, um caminho que se vai percorrendo e que, a cada passo, permite uma visão diferente do ambiente em redor, do caminho já percorrido e do que falta percorrer”.
Brown, van Leeuwen e Mitch (2004)	“Sequência de formação, educação, empregos e outros trabalhos não remunerados que marcam a vida de um indivíduo desde que entra para a escola até que se reforma”.

É deste modo perceptível que quando se fala de carreira no quotidiano se tem subjacente a ideia de promoção/progresso e de desenvolvimento ao longo do percurso profissional, pois é expetável no decorrer deste que as tarefas vão adquirindo uma maior complexidade, prestígio e responsabilidade (Pina-Cunha et al., 2010). A perceção de carreira ao longo dos anos era apenas visualizada por uma ascensão vertical, esta linha de raciocínio e de metodologia foi-se modificando através das críticas de alguns autores (e.g., Van Maanen & Schein, 1977) que referiam que as deslocações horizontais entre funções ou unidades estruturais também constituíam carreiras.

A carreira tem assim subjacente o esforço e empenho que cada indivíduo exerce na sua construção/planeamento (Greenhaus & Callanan, 1994). É relevante mencionar que a carreira pode ser descrita em quatro tipos segundo vários autores, como se pode ler na tabela 2.

Tabela 2 – Descrição dos quatro tipos de carreira

Autores		Carreiras
Kanter (1989)	Burocrática	Ascensão ao longo de uma sequência de níveis hierárquicos pré-estabelecidos, ou seja, há uma progressão a uma categoria superior, o que incrementa o desempenho de tarefas diferentes, e melhores e maiores benefícios e compensações.
Fernández-Mateo (2006)	Organizacional	É caracterizada por ser a que se “constrói” numa só organização, ou seja, os colaboradores ingressam num posto e no decorrer do tempo vão ascendendo na hierarquia através de promoções.
Fernández-Mateo (2006)	Profissional	É descrita como sendo aquela em que o colaborador vai fazendo o seu progresso tendo por base o seu desempenho de atividades de maior prestígio e reconhecimento da sua profissão.
Fernández-Mateo (2006)	Secundária	É definida como aquela em que os colaboradores ocupam postos de trabalho transitórios e pouco qualificados.
Pina-Cunha e colaboradores (2010)	Empreendedora	Este tipo de carreira apresenta dois aspetos chaves: a incerteza e o risco, pois as remunerações são resultantes do próprio trabalho, ou seja, não há uma segurança laboral neste tipo de carreira.

É deste modo importante perceber que a escolha e/ou delineamento de cada indivíduo é determinada por diversos fatores para além dos profissionais, ou seja, este “traça” a sua carreira tendo subjacente o conceito de satisfação, e este pode ser expresso a quatro níveis: 1) pessoal, em que o indivíduo procura alcançar a sua realização; 2) profissional, o indivíduo pretende alcançar satisfação com a atividade desenvolvida; 3) social, aqui o indivíduo procura alcançar satisfação nos seus relacionamentos afetivos e amizades; e 4) familiar, o indivíduo procura alcançar satisfação enquanto progenitor e/ou companheiro. A carreira é assim atualmente planeada perante um conjunto de fatores que não só permitam um bem-estar e uma satisfação organizacional, mas também pessoal (Pina-Cunha et al., 2010).

É desta forma pertinente perceber como é que os indivíduos vão construindo a sua carreira, pois estes até podem ter uma formação académica numa dada área e após a sua inserção no mercado de trabalho terem a perceção que por diversos fatores (e.g., sem horários e deslocações constantes, necessidade de estabilidade familiar, entre outros) há um reajustamento nas suas carreiras, ao qual se dá o nome de “âncora de carreira” (Pina-Cunha et al., 2010).

O conceito de “âncora de carreira” tem tido uma enorme relevância quando se fala no conceito de carreira. O autor que a referencia pela primeira vez é Schein (1978). A sua definição poderá ser lida na tabela 3.

Tabela 3 – Definição de “Âncora de Carreira”

Autor	“Âncora de Carreira”
Schein (1978)	É caracterizada por um padrão de talentos, motivos e valores percebidos que vão guiar, limitar, estabilizar e integrar a carreira do indivíduo.

Os indivíduos vão construindo e ajustando a sua carreira com base nas suas “âncoras de carreira”, sendo estas constituídas por três essenciais componentes, que indiretamente influenciam as decisões dos indivíduos. A primeira componente refere-se à percepção de talento e habilidade, ou seja, é a fase em que o indivíduo aprende a conhecer, com base nas suas primeiras experiências de trabalho, e a saber identificar o que sabe fazer, e no que é mais talentoso; a segunda componente baseia-se nos motivos e necessidades percebidas, ou seja, a percepção que o indivíduo vai ganhando e aprendendo com estes dois aspetos e no *feedback* que lhe é transmitido pela equipa de trabalho; e por fim, a terceira e última componente, incide sobre as atitudes e valores percebidos, em que uma vez mais, requer uma aprendizagem por parte do indivíduo das normas e dos valores da organização, nos quais se poderá ou não identificar. E, portanto quando os indivíduos constroem as suas carreiras com base em “âncoras” dá-se o nome de carreira interna (Schein, 1984; Derr, 1986).

Segundo Pina-Cunha e colaboradores (2010), a “construção” ou reajustamento na carreira é diretamente influenciada pela presença de uma “âncora de carreira”, ou seja, quanto mais os indivíduos estiverem ajustados às suas âncoras, melhores os resultados (e.g., satisfação, eficácia na função e estabilidade). Porém, a carreira está dependente de fatores externos ao indivíduo, nomeadamente da cultura organizacional, das oportunidades e do desenvolvimento de carreira (Derr, 1986).

O percurso que cada indivíduo faz ao longo da vida é assim conotado na literatura como o estágio de desenvolvimento de carreira. Esta conotação surge do paralelismo com o conceito de estádios de desenvolvimento, que tal como cada ser humano percorre diversas fases até chegar à fase adulta, o estágio de desenvolvimento de carreira também vai evoluindo de forma similar (Pina-Cunha et al., 2010). Todavia, vários autores apresentem algumas dissonâncias nos modelos de estádios de desenvolvimento de carreira entre as diversas fases como se pode ler na tabela 4.

Tabela 4 – Descrição dos vários modelos de estádios de desenvolvimento de carreira

Autores	Idades	Estádio
Miller e Form (1951)	0-15	Preparação para o trabalho
	15-18	Entrada no mundo do trabalho
	18-34	Exploração e experimentação
	35-65	Estabilidade
	65+	Reforma
Hall e Nougaim (1968)	0-25	Pré-Laboral
	25-30	Estabelecimento
	30-45	Progressão
	45-65	Consolidação
	65+	Declínio
Schein (1978)	0-21	Crescimento, fantasia, exploração
	16-25	Entrada no mundo do trabalho/ Formação base
	17-30	Participação plena, carreira inicial
	25+	Participação plena
	35-45	Crise da “meia-idade” profissional
	40+	Carreira avançada/Declínio e desinvestimento
	?	Reforma
Super (1980)	0-14	Crescimento
	15-24	Exploração
	25-44	Estabelecimento
	45-64	Consolidação
	65+	Declínio
Greenhaus e Callanan (1994)	0-25	Escolha ocupacional, preparação para o trabalho
	18-25	Início da vida ativa, entrada organizacional
	25-40	Fase inicial da carreira
	40-55	“meia-idade” em termos profissionais
	55-Reforma	Fase avançada da carreira

O desenvolvimento na carreira deve assim ser compreendido como um processo de avaliação, alinhamento e conciliação entre as necessidades, oportunidades e mudanças organizacionais e individuais, tendo em consideração o recurso a diversas abordagens e metodologias (Jackson, 2000).

É relevante realçar que cada vez mais a responsabilidade pela gestão e/ou desenvolvimento de carreira é resultado de uma parceria entre a organização e o colaborador, porém é expetável futuramente que este seja quase inteiramente do indivíduo (McDonald & Hite, 2005; Lips-Wiersma & Hall, 2007; Hite & McDonald, 2008; Preskill & Donaldson, 2008).

A esta nova responsabilidade pessoal pela gestão da carreira é atribuído o nome de carreira proteana, em que o indivíduo tem dois principais focos: o bem-estar e o desenvolvimento pessoal (Pina-Cunha et al., 2010). Este novo modelo de carreira pode constantemente ser reorganizada por fatores pessoais ou organizacionais (Sousa et al., 2006). É pertinente então perceber a evolução da gestão de carreiras ao longo do tempo. Na tabela 5 apresenta-se uma esquematização desta.

Tabela 5 – A evolução da Carreira (adaptado DeFillipi & Artur (1996) e Hall (2004) cit. por Sousa et al., 2006)

	Carreira Tradicional	Carreira Proteana
Límites	Uma ou duas organizações	Múltiplas organizações
Identidade	Dependente do empregador	Independente do empregador
Relações	Segurança no emprego	Empregabilidade para performance e flexibilidade
Competências	Específicas à organização	Transferíveis
Medida de sucesso pela/o:	Remuneração, promoção e estatuto	Trabalho psicologicamente significativo
Responsabilidade pela gestão de carreiras	Organização	Individual
Atitudes-chave	Compromisso/envolvimento organizacional	Satisfação no trabalho e compromisso/envolvimento profissional

Hall (1996) refere que a carreira do século XXI é exatamente a proteana, que tem como principal objetivo o sucesso psicológico, ou seja, em que o colaborador pretende atingir um sentimento de orgulho, realização pessoal e um equilíbrio entre a família e esta.

Pina-Cunha e colaboradores (2010) referenciam que as carreiras proteanas requerem assim uma constante aprendizagem contínua, uma constante procura de novos desafios e o desenvolvimento de contactos interpessoais. Contudo, salientam os potenciais impactos deste novo modelo de carreira, nomeadamente ao nível do contrato psicológico em que o colaborador espera é uma oportunidade de emprego contrapondo o ideal de emprego seguro.

A carreira proteana tem sido visualizada como uma boa gestão de carreira. Segundo Kosser, Roberts, Fisher e Demarr (1998) há uma tendência crescente para incentivar os colaboradores a investirem ativamente na gestão das suas próprias carreiras. Porém, Hall (1996) refere que esta poder induzir a sentimentos de incerteza e de falta de apoio organizacional, o que poderá levar os

colaboradores a preferirem uma carreira tradicional onde tem como garantias a segurança e a estabilidade, o que por sua vez, lhe confere a sua empregabilidade no mercado de trabalho.

Segundo Briscoe, Hall e DeMuth (2006), para além da anterior perspectiva de carreira, surge uma nova à qual designam por carreira sem fronteiras. Esta é assim definida como uma mobilidade ao longo da vida, não apenas entre diferentes empregadores, áreas de trabalho ou áreas de especialização (Sicherman & Galor, 1990; Pina-Cunha et al., 2010). Park (2010) vem complementar a ideia que cada vez mais as carreiras emergentes são também ainda caracterizadas por um elevado grau de imprevisibilidade.

Segundo Eby, Butts, e Lockwood (2003) concluíram que existem três preditores de sucesso numa boa gestão da carreira sem fronteiras, nomeadamente a perceção de satisfação na carreira, a perceção de comercialização interna e a perceção de comercialização externa.

Uma carreira de sucesso tem sido definida como um resultado positivo de trabalho e de realização pessoal. Na tabela 6 poderá ler as definições de alguns autores sobre a mesma.

Tabela 6 – Definição do conceito de Carreira de Sucesso

Autores	Definição
London e Stumpf (1982)	Os resultados ou realizações psicológicas positivas relacionados com o trabalho que são o resultado das experiências de trabalho.
Arthur, Khapova e Wilderom (2005)	É uma realização ao longo do tempo de resultados atingidos e desejáveis relacionados com o trabalho.

Srikanth e Israel (2012) afirmam que os indivíduos podem ter dois tipos de sucesso de carreira: 1º) que designam por objetivo, incide na ascensão desta e na progressão salarial; e 2º) o que identificam como o subjetivo, em que se pretende alcançar um equilíbrio entre trabalho e a família, se pretende uma aprendizagem constante e uma extrema realização desta em que não se descarta a realização de objetivos pessoais e os valores (e.g., qualidade da educação recebida, papel que desempenha na organização e uma reflexão e ajustamento quando se muda de uma área profissional para outra). Segundo Heslin (2005), a conjugação destes dois tipos de carreira é que permite atingir uma carreira de sucesso, no sentido em que se presume que os indivíduos percecionam o seu sucesso na carreira contemplando estes dois tipos de carreira como fundamentais.

A grande diferenciação entre estas duas perspectivas de carreira é que na proteana o colaborador baseia-se somente em alcançar o sucesso subjetivo de carreira (e.g., sucesso psicológico) através de um comportamento profissional autodirigido (Hall, 1976; Hall, 2002). Na

carreira sem fronteiras, o colaborador pretende alcançar o sucesso objetivo e subjetivo (Arthur, 1994).

A carreira, seja qual for o tipo, está diretamente relacionada à empregabilidade. A percepção que cada colaborador tem relativamente a empregabilidade interna e externa tem um impacto direto na forma como este “constrói” a sua carreira, o que irá por consequência determinar a sua inserção no mercado de trabalho. É, assim, fundamental perceber-se o conceito de empregabilidade, os seus vários tipos e os preditores desta.

A Empregabilidade

O conceito de empregabilidade é recorrente na literatura ser associado a uma maior ou menor capacidade em se conseguir um trabalho ou na procura do primeiro emprego, bem como quando se verifica a necessidade de arranjar um trabalho alternativo (Berntson, Sverke & Marklund & 2006; Berntson & Marklund, 2007; Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró & De Witte, 2009). Este conceito apresenta vastas definições segundo vários autores, umas mais focadas nas atitudes dos colaboradores e outras na percepção que os mesmos tem sobre a empregabilidade, como se poderá ler na tabela 7.

Tabela 7 – Definições do conceito de Empregabilidade

Autores	Definição de Empregabilidade
Forrier e Sells (2003)	“Oportunidade de um indivíduo para encontrar interna ou externamente um emprego”.
Fugate, Kinicki e Ashforth (2004)	“uma forma de adaptação específica e ativa que permite que os colaboradores realizem e identifiquem oportunidades de carreira”
Van der Heijde e Van der Heijden (2006)	“Capacidade sistemática de obter e de criar trabalho através da otimização de competências”.
Rothwell e Arnold (2007)	“Habilidade para manter o trabalho atual e obter outro que se deseje”.
Berntson e Marklund (2007)	“Facilidade de um indivíduo conseguir arranjar um novo emprego”.

A empregabilidade tem tido um potencial enfoque no sentido em que se torna realmente preocupante arranjar estratégias para “combater” a taxa de desemprego atual em Portugal (no terceiro trimestre em 2013 era de 15.6%). É importante assim perceber de que forma a empregabilidade pode ser um preditor da percepção de insegurança laboral (Forrier et al., 2003) e do bem-estar laboral dos trabalhadores (Cesário, Gestoso & Peregrín, 2012). Em consonância com o anteriormente referido Wittekind, Raeder e Grote (2010) referem que a percepção de

empregabilidade tem um papel fundamental não só para os indivíduos desempregados bem como para os colaboradores que estão dependentes de um mercado de trabalho inconstante, que é o que se verifica na atualidade.

A empregabilidade é apresentada, segundo alguns autores (Fugate & Kinicki, 2008), como estando associada a dois níveis: 1) o nível macro que está dependente da variabilidade do mercado de trabalho, nomeadamente se é uma fase de oferta ou de procura do mesmo; e 2) a nível micro está relacionada com a perceção individual que cada colaborador tem sobre a empregabilidade, tendo em consideração as suas competências profissionais e a sua experiência profissional as quais terão um impacto direto nas atitudes, satisfação e bem-estar no trabalho. E ainda ao nível meso, em que a empregabilidade é utilizada como uma medida de ambição organizacional para obter algum tipo de flexibilidade numérica e funcional, ou seja, no sentido de equilibrar a oferta e a procura no mercado de trabalho (Berntson et al., 2007).

A empregabilidade para além de ser avaliada nos dois níveis anteriormente descritos, pode ainda ser estratificada a outros dois níveis: 1) a empregabilidade interna é caracterizada pela perceção que o colaborador tem a nível de oportunidades de carreira (e.g., a progressão), competências profissionais, administração do potencial de forma adequada e se sente que tem valor na organização em que trabalha; 2) a empregabilidade externa é definida como a perceção do valor que cada colaborador tem no mercado de trabalho, quando esta é elevada e a conjuntura do mercado se apresenta favorável aumenta por seu turno a probabilidade de o colaborador conseguir arranjar emprego noutra organização (na qual irá ter melhores condições compensatórias e benéficas bem como poderá melhorar o seu desenvolvimento profissional), ou seja, uma elevada perceção desta por parte dos colaboradores poderá induzir nestes, por sua vez, uma maior confiança e motivação profissional o que, por consequência, transmitirá uma maior segurança laboral.

Todavia, esta perceção tem impactos negativos para a organização no sentido em que os colaboradores têm uma maior facilidade de rescindir o contrato de trabalho com a sua atual empresa (Cesário et al., 2012). Um dos fatores que influencia a empregabilidade externa são as práticas de gestão de carreira informais (Juhdi, Pa Wan, Othman & Moxsin, 2010).

A perceção de empregabilidade por parte do indivíduo é descrita na forma como este visualiza as suas oportunidades de “inserção” no mercado de trabalho. Segundo alguns autores (Berntson et al., 2007) quando os indivíduos têm uma maior perceção de empregabilidade, estes avaliam a sua situação de trabalho mais favorável e, por sua vez, são colaboradores que apresentam melhores níveis de saúde e bem-estar.

Wittekind e colaboradores (2010) apresentam como preditores significativos de percepção de empregabilidade a educação, apoio e desenvolvimento (de competências) na carreira, o nível de competências relacionadas com o trabalho e a vontade de mudar de emprego.

A empregabilidade centrada no indivíduo é descrita como um constructo psicossocial de empregabilidade que incide numa adaptabilidade pró-ativa no trabalho, sendo esta constituída por três dimensões: 1ª) A identidade de carreira, em que se caracteriza pelo modo como o indivíduo se define no contexto de carreira (e.g., o que eu quero ser), ou seja, consiste na motivação do indivíduo para se ajustar ou criar oportunidades de carreira; 2ª) adaptabilidade pessoal, refere-se à capacidade e vontade de mudar comportamentos, sentimentos e pensamentos e respostas a exigências ambientais; e 3ª) o capital humano e social, o capital humano incide nas variáveis pessoais que poderão ser determinantes da progressão na carreira, nomeadamente a educação, a experiência profissional, *skills*, *training* e o conhecimento; o capital social é referente ao aspeto interpessoal (e.g., redes formais e informais) de empregabilidade (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004).

Fugate e colaboradores (2004) enunciam que a empregabilidade é constituída por estas três dimensões e estas permitem e facilitam a identificação e realização de oportunidades de carreira, dentro da própria organização e entre outras organizações. Na figura seguinte poderá visualizar o modelo heurístico de empregabilidade.

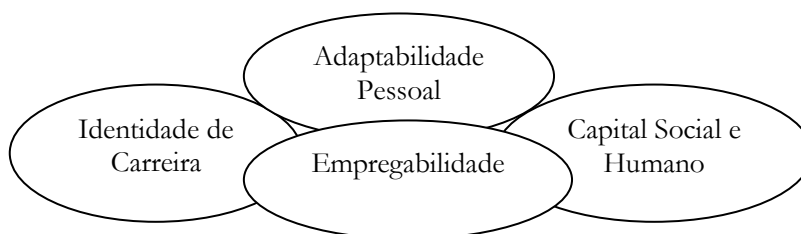


Figura 1 – Modelo Heurístico de Empregabilidade (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004)

McArdle, Waters, Briscoe e Hall (2007) indicam a importância deste modelo, uma vez que o indivíduo é a “peça” fundamental para garantir a sua própria empregabilidade. Estes autores ainda acrescentam que a adaptabilidade pessoal é um preditor determinante do sucesso na carreira.

O modelo anteriormente apresentado já foi aplicado no contexto prático e apresentou alguns resultados interessantes, nomeadamente que indivíduos com alta empregabilidade alteram as suas próprias cognições e comportamentos, para valorizarem os seus resultados, tais como: a satisfação no trabalho e as suas oportunidades de emprego (Fugate et al., 2004).

Fugate e colaboradores (2004) consideram ainda exetável que indivíduos “empregáveis” se diferenciam em três fatores relevantes: a) sejam menos prováveis de serem psicologicamente

menos prejudicados pela perda de emprego; b) mais propensos a envolverem-se numa ativa e constante procura de emprego; e c) mais oportunidade de alcançarem uma alta qualidade de reemprego.

Segundo McArdle e colaboradores (2007) sugerem ainda que indivíduos “empregáveis” têm uma perspetiva mais positiva sob o desemprego e visualizam-no como uma oportunidade e não com uma “ameaça”, e que se sentem mais confortáveis com a incerteza e mais aptos a novas “ofertas” laborais.

Em complementaridade com o anteriormente referido, outros autores (Cesário & Feijão, 2014) indicam que colaboradores com melhores conhecimentos tecnológicos podem-se considerar como sendo altamente empregáveis, no sentido em que se sentem mais aptos para lidar com o atual “motor” do mundo (a tecnologia). Em contrapartida, os indivíduos que não possuem competências, experiências e conhecimentos atualizados, nem redes sociais abrangentes, podem sentir que tem uma baixa empregabilidade no mercado.

A relação entre a Carreira e a Empregabilidade

Na atualidade, a perceção de carreira como algo que se constrói numa única organização é irrefutável, e portanto, a perceção que cada indivíduo tem da sua carreira e a construção da mesma é influenciada pela perceção que este tem sob a empregabilidade.

Assim, surge na literatura (Nazar & Van der Heijden, 2012) a pertinência do enfoque do conceito de identidade de carreira, ligada aos conceitos da teoria do *Self*, da teoria da Identidade Social e da abordagem narrativa, sendo esta descrita como um conjunto dinâmico de descritores de trabalho que os indivíduos atribuem a si mesmos, bem como um processo contínuo de construção de uma narrativa sobre o *self* no trabalho.

Este conceito torna-se pertinente dadas as crescentes mudanças no mercado de trabalho, ou seja, a internacionalização, a informatização, a individualização e a intensificação. Este último aspeto menciona que para se ser “empregável” no mercado de trabalho atual, os colaboradores necessitam de aprender a lidar com a mudança de necessidades de formação profissional. E por conseguinte, é apontado como tendo uma influência no conceito de auto perceção de empregabilidade dos colaboradores.

Algumas investigações (De Cuyper & De Witte, 2010) demonstram que a perceção de empregabilidade tem influência no desenvolvimento de carreira. Juhdi e colaboradores (2010) acrescentam que os colaboradores procuram ativamente organizações que lhes permitam oferecer empregabilidade e desenvolvimento na carreira.

Por conseguinte, quando existem condições favoráveis organizacionais, práticas de apoio ao desenvolvimento de carreira (tornando-a pró-ativa) e uma gestão eficaz, estas práticas podem incrementar níveis mais elevados de experiências subjetivas e objetivas de sucesso na carreira.

Estes aspetos podem ser determinantes nalgumas variáveis organizacionais (e.g., o comprometimento organizacional, retenção de talentos, o envolvimento e desempenho no trabalho dos colaboradores) (Coetzee et al., 2009). Srikanth e colaboradores (2012) concluíram no seu estudo que existe uma relação significativa entre a satisfação na carreira e o sucesso na carreira.

Segundo Van Dam (2005), os colaboradores que percebem as condições favoráveis na sua organização (e.g., um equilíbrio entre recompensas-custos) apresentam uma maior satisfação e comprometimento afetivo, e estão menos predispostos a sair da sua atual organização. Indo ao encontro do anteriormente mencionado é expectável que os colaboradores, quando têm a percepção de poder progredir na carreira na sua atual organização, tenham maiores expectativas de empregabilidade interna.

Na literatura encontram-se alguns estudos que relacionam a carreira com a empregabilidade, nomeadamente um desses estudos (Jain & Jain, 2013) mostra que as atitudes orientadas na carreira têm impacto positivo na força competitiva de empregabilidade e, portanto, tais atitudes podem mediar a empregabilidade.

A conjuntura económica em Portugal atravessa um período de recessão, tendo impacto direto na diminuição das oportunidades de empregabilidade, na incrementação do aumento da responsabilidade pessoal face às constantes mudanças, a escassez de competências atuais e a retenção de funcionários talentosos e qualificados, conduziram a uma ênfase na carreira para melhorar atributos de empregabilidade (Potgieter, 2012).

Deste modo, e dada a pertinência da temática anteriormente descrita, pretende-se estudar a percepção de carreira na relação com a empregabilidade interna e externa, sendo que não se tem conhecimento de estudos existentes nesta questão de investigação.

MODELO E HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

O objetivo deste estudo é perceber se os trabalhadores ao desenvolverem expectativas sobre a sua carreira na organização estão a influenciar a sua percepção de empregabilidade.

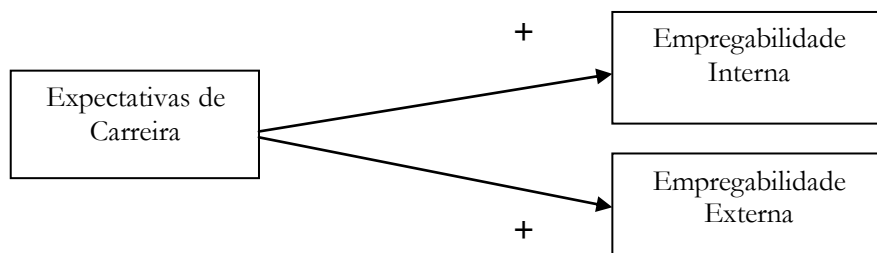


Figura 2 – Modelo de Investigação

A revisão de literatura anteriormente descrita permitiu a formulação de três pertinentes hipóteses, como se poderá ler na tabela 8 que se segue.

Tabela 8 – Sistematização das Hipóteses em estudo

1ª Hipótese	A expectativa de carreira na organização tem um efeito positivo sob a perceção de empregabilidade interna.
2ª Hipótese	A expectativa de carreira na organização tem um efeito positivo sob a perceção de empregabilidade externa.
3ª Hipótese	A expectativa de carreira tem uma maior força preditora sob a perceção de empregabilidade interna do que sob a empregabilidade externa.

MÉTODO

Delineamento

O delineamento deste trabalho de investigação incide num estudo empírico, correlacional, de carácter explanatório e exploratório entre variáveis (D' Oliveira, 2007). Sendo que tem como objetivo explorar o impacto da perceção de Carreira na perceção de Empregabilidade (tanto Interna como Externa). É considerado como explanatório devido à existência de alguns estudos que investigam o impacto da carreira na perceção de empregabilidade e exploratório, porque não existe um conhecimento de estudos (inclusive na população portuguesa) sobre o efeito mais forte das expectativas de carreira na perceção de empregabilidade interna do que na empregabilidade externa.

Este trabalho de investigação é de carácter transversal, dado que todos os dados foram recolhidos num único momento.

Participantes

Neste trabalho de investigação, os participantes foram seleccionados a partir da população portuguesa (residentes no norte, centro e sul do país). A recolha de dados decorreu entre o mês de dezembro de 2012 e parte do mês de janeiro de 2013.

O processo de amostragem foi não probabilístico (de conveniência e intencional tipo *snowball*). O método de amostragem por conveniência é um método que permite obter mais facilmente a colaboração por parte dos participantes (e.g., amigos, colegas de trabalho), demonstrando assim a vantagem de ser rápido, barato e fácil (Hill & Hill, 2012). O método de amostragem propagação geométrica ou *snowball* é utilizada quando se pretende incluir na amostra indivíduos pouco acessíveis ou com um atributo difícil de encontrar, e portanto recorre-se muitas vezes a um indivíduo de interesse que posteriormente recomenda a outros potenciais colaboradores (Marôco, 2010a). A desvantagem destas duas técnicas é que os resultados e posteriores conclusões só se aplicam à amostra em estudo, podendo não serem representativas da população (Hill et al., 2012).

Neste estudo, colaboraram um total de 525 participantes, de forma voluntária. Importa ainda referir que estes foram considerados válidos nas análises estatísticas por reunirem o requisito de participação deste estudo (estarem a trabalhar neste momento em organizações sediadas no território português).

Os participantes que colaboram neste estudo têm a idade compreendida entre 19 e 63 anos, sendo a mediana de 37 anos ($M=39.40$; $DP=9.772$), dos quais 16.2% tem idade igual ou inferior a 29 anos, 38.1% entre 30 a 39 anos, 25.7% entre 40 a 49 anos e 20.0% uma idade superior a 50 anos. Relativamente ao género, 34.3% dos participantes são do género masculino e 65.7% do género feminino. No que se refere às habilitações literárias, 28.6% tem um nível de escolaridade igual ou inferior ao 12º ano, 15.8% frequentaram o ensino superior e 55.6% são licenciados ou tem um grau académico superior.

No que se refere à antiguidade, a mediana é de 10 anos ($M=11.991$; $DP=9.245$), dos quais 5.9% tem menos de um ano de permanência na organização, 47.4% de 1 a 10 anos, 26.3% de 11 a 20 anos, 14.7% de 21 a 30 anos e 5.7% mais de 30 anos. No que diz respeito ao vínculo laboral, 75.4% possui um contrato de trabalho sem termo (efetivo), 12.8% um contrato a termo certo, 3.8% contrato de trabalho a termo certo através de uma empresa de trabalho temporário e 8.0% outro tipo de contrato.

Procedimento

O questionário foi elaborado e inserido numa plataforma *online* (*Google Docs*), como quadro introdutório era descrito o objetivo do estudo e justificava-se a pertinência do mesmo. Desta forma, solicitou-se aos participantes que respondessem a este com a maior sinceridade possível, garantido a sua confidencialidade. E foi-lhes igualmente comunicado que apenas os resultados

gerais (as análises de dados de todos os participantes) seriam revelados, sendo que as respostas individualizadas nunca seriam divulgadas.

É importante mencionar que se procedeu à transformação de algumas variáveis sociodemográficas, nomeadamente a variável género foi transformada em variável *dummy* e deste modo foi operacionalizada através da notação “0” para o participante do género feminino e “1” para o participante do género masculino; a variável idade foi codificada com “1” para os participantes que têm uma idade igual ou inferior a 29 anos, com “2” para os que têm de 30 a 39 anos, com “3” para os que têm de 40 a 49 anos e com “4” para os que têm igual ou mais do que 50 anos; a variável habilitações literárias foi codificada em “1” para a categoria “Igual ou inferior ao 12º ano”, em “2” para a categoria “Frequência do Ensino Superior e em “3” para a categoria “Licenciatura ou Superior”.

Ainda se procedeu à codificação da variável antiguidade, sendo esta codificada com “1” para os que têm menos do que um ano de permanência na organização, com “2” para os que têm de 1 a 10 anos, com “3” para os que têm de 11 a 20 anos, com “4” para os que têm de 21 a 30 anos e com “5” para os que têm igual ou superior a mais do que 30 anos e por último, a variável vínculo laboral foi codificada com “1” para o contrato “Sem termo”, com “2” para o contrato “A termo certo”, com “3” para o contrato “A termo certo através de Empresa de Trabalho Temporário” e “4” para “Outro” tipo de contrato (entre os quais predomina o “contrato a termo incerto”).

Segundo Marôco (2011) os *outliers* são observações extremas, não características, que apresentam resíduos consideravelmente superiores, em valor absoluto, aos resíduos das outras observações, ou seja, mais de dois desvios-padrão em relação à média. Os *outliers* podem ter efeito moderado quando se encontram no meio do domínio das observações, ou podem ter efeito extremo quando se apresentam próximos dos limites do domínio das observações.

Na análise gráfica das escalas utilizadas neste estudo, constatou-se que apenas existem *outliers* na escala da Empregabilidade, nomeadamente na dimensão interna e externa (figura 11 e 12, respetivamente do Anexo C), todavia não se eliminou nenhum dos *outliers*, sendo que não se obtinha um melhor índice de ajustamento do modelo.

Os dados recolhidos foram tratados com a utilização do *software* estatístico *IBM SPSS Statistics* com ênfase nos desenvolvimentos da nova versão 20 (v.20; SPSS Inc, Chicago, IL). Seguidamente, procedeu-se a dois tipos de análise: 1ª) baseia-se na análise das qualidades métricas, nomeadamente a validade, fiabilidade e a sensibilidade das duas escalas utilizadas e a 2ª) baseia-se na análise das hipóteses.

Relativamente à análise das qualidades métricas utilizou-se o *software* estatístico *IBM SPSS Statistics for Windows* (v.20) para se efetuar uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) do

instrumento da Carreira, uma vez que esta escala foi constituída e retirada da dimensão da escala de práticas de gestão de recursos humanos. Por conseguinte, este procedimento permitia averiguar as correlações entre as variáveis originais de modo a estimar os fatores comuns e as relações estruturais que ligam os fatores às variáveis.

Posteriormente, foi efetuada uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) do instrumento de empregabilidade, tendo sido utilizado o *software* estatístico *AMOS SPSS statistics for Windows* (v. 21), tendo-se elaborado uma estimativa do tipo de máxima verosimilhança robusta para um modelo a dois fatores deste instrumento, através do *software* (*AMOS Graphics*).

O desenho das variáveis no diagrama de caminhos apresentado pelo *Amos* é representado por: 1) as elipses, que representam as variáveis latentes ou os erros; 2) os retângulos, que representam as variáveis observáveis; 3) a seta com uma única ponta representa o caminho ou a relação de causa entre duas variáveis; 4) a seta curva com duas pontas entre duas variáveis representa uma covariância (Marôco, 2010b).

O procedimento foi de acordo com uma lógica de “geração de modelos” (Jöreskog & Sörbom, 1993), considerando na análise do seu ajustamento, interactivamente os resultados obtidos: para o qui-quadrado (χ^2); para o *normed fit index* (NFI); para o *goodness-of-fit index* (GFI); para o *comparative fit index* (CFI); para o *root mean square error o approximation* (RMSEA).

A fim de se efetuar a análise das outras qualidades métricas dos instrumentos utilizados neste estudo foi utilizado o programa *SPSS Statistics 20 for Windows*. Deste modo, para a análise da fiabilidade foi através do cálculo do *alpha de Cronbach*, tanto em relação a cada instrumento como às dimensões que os compõem.

Relativamente, ao estudo da sensibilidade procedeu-se ao cálculo das diferentes medidas de tendência central, de dispersão e de distribuição para os diferentes itens dos instrumentos utilizados (Carreira e Empregabilidade). Foi efetuado o estudo da normalidade para todos os itens e para os diversos instrumentos.

Em seguida, foram efetuadas as comparações entre as médias dos grupos que constituem as variáveis demográficas em relação à sua perceção de empregabilidade externa, empregabilidade interna e a sua perceção de carreira. Recorreu-se ao teste T – *Student* para as variáveis demográficas dicotómicas (e.g., género) e à Regressão Linear Simples para as variáveis demográficas para as variáveis quantitativas de razão (e.g., Idade e Antiguidade) e à Anova *One Way* para as variáveis demográficas constituídas por três grupos ou mais (e.g., Habilitações Académicas e o Vínculo Laboral).

Medidas

Escala da Carreira

A escala da carreira foi constituída por itens retirados do instrumento de Práticas de Gestão de Recursos Humanos (PGRH) sendo este desenvolvido por Cesário (2013). Esta escala é constituída por 21 itens, três dos quais referem-se a Carreira, classificados numa *rating scale* de tipo *Likert* de cinco pontos que varia entre (1) “discordo totalmente” e (5) “concordo totalmente”. A carreira foi assim considerada como uma das sete práticas de gestão dos recursos humanos.

Pretende-se perceber como é que os colaboradores percecionam a sua carreira na sua atual organização, ou seja, se estes consideram que existem oportunidades de progredirem nesta, se “sentem” que há um investimento por parte da organização para o desenvolvimento e ainda se percecionam as oportunidades de carreira como um fator intrínseco ou exterior, ou seja, se progredir na carreira só depende do indivíduo ou só depende da organização em que trabalha (Tabela 9).

Tabela 9 – Escala da Carreira

Carreira - Quando penso no desenvolvimento da minha carreira nesta organização, considero que:

1. Existem oportunidades de progressão na carreira.
2. A organização apoia-me adequadamente no desenvolvimento da minha carreira.
3. As oportunidades de progressão na carreira dependem do meu desempenho e das minhas competências.

Escala da Empregabilidade

A percepção de empregabilidade foi medida através da escala utilizada por De Cuyper e colaboradores (2010) sendo esta constituída por 16 itens (Tabela 10) que foram classificados numa *rating scale* de tipo *Likert* de cinco pontos que varia entre (1) “discordo totalmente” e (5) “concordo totalmente”. É de salientar que este instrumento já foi utilizado por De Cuyper, Van der Heijden e De Witte (2011), revelando uma elevada consistência interna (*alphas de Cronbach* > .90).

Nesta escala a percepção de empregabilidade é constituída por duas dimensões, nomeadamente:

A Empregabilidade Interna, sendo esta constituída pelos itens 1, 2, 5, 7, 9, 11, 13 e 14 (Tabela 10). Nesta dimensão pretende-se perceber a percepção que tem perante a possibilidade de vir a ocupar uma posição melhor do que a que tem atualmente dentro da mesma organização caso o seu posto de trabalho seja extinto e ainda qual a sua percepção de vir ocupar outra posição equivalente à atual, caso esta seja extinta.

A Empregabilidade Externa, sendo esta constituída pelos itens 3, 4, 6, 8, 10, 12, 15 e 16 (Tabela 10). Nesta dimensão pretende-se perceber a perceção que o colaborador tem de vir a ocupar uma posição melhor do que a atual noutra organização caso o seu posto de trabalho seja extinto e ainda a sua perceção em ir ocupar outra posição semelhante à que tem atualmente noutra organização caso esta seja extinta.

Tabela 10 - Escala de Empregabilidade

Empregabilidade Interna	1. Tenho esperança de que conseguiria arranjar outra função nesta empresa, se precisasse.
	2. Tenho esperança de vir a ter uma posição melhor dentro da empresa.
	5. Se pretender, posso facilmente mudar de função.
	7. Vou facilmente arranjar um trabalho hierarquicamente superior ao meu nesta empresa.
	9. Se pretendesse, podia facilmente mudar para uma função melhor dentro desta empresa.
	11. Seria muito fácil trabalhar noutra função dentro desta empresa, se o pretendesse.
	13. Tenho a certeza que esta empresa me daria rapidamente outra função, caso esta fosse extinta.
Empregabilidade Externa	14. Tenho a certeza que esta empresa me dará rapidamente um trabalho melhor do que o que tenho agora.
	3. Seria muito fácil arranjar um emprego semelhante, numa outra empresa.
	4. Tenho esperança de que conseguiria arranjar um trabalho melhor noutra empresa, se o procurasse.
	6. Seria muito fácil mudar para outra empresa, se o quisesse.
	8. Seria muito fácil arranjar um trabalho melhor, numa outra empresa.
	10. Seria muito fácil mudar para um trabalho melhor noutra empresa, se o quisesse.
	12. Tenho esperança de que conseguiria arranjar um trabalho parecido noutra empresa, se o procurasse.
	15. Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um trabalho semelhante noutra empresa.
	16. Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um emprego melhor.

Variáveis de controlo

As variáveis demográficas foram controladas, ao realizar-se a análise de dados, com o objetivo de eliminar potenciais explicações alternativas para os resultados. Deste modo, procedeu-se ao controlo das seguintes variáveis: idade, género, habilitações literárias, antiguidade e do tipo de vínculo laboral, no sentido em que estas variáveis poderão estar relacionadas com as variáveis em estudo (Carreira e Empregabilidade).

RESULTADOS

Nesta etapa de investigação ir-se-á inicialmente descrever as qualidades métricas respetivamente de cada uma das escalas e seguidamente apresentar-se-á e descrever-se-á as

relações significativas das variáveis em estudo e posteriormente apresentar-se-á o estudo das hipóteses com recurso aos respetivos programas estatísticos já anteriormente mencionados.

Qualidades Métricas

Validade e Fiabilidade das Escalas

Um dos primeiros pressupostos a garantir na análise da validade (nomeadamente na Análise Fatorial Exploratória) é a existência de uma correlação entre as variáveis (Pestana & Gageiro, 2003). A Análise Fatorial Exploratória (AFE) é uma técnica de análise exploratória de dados que tem por objetivo descobrir e analisar a estrutura de um conjunto de variáveis interrelacionadas de modo a construir uma escala de medida para fatores (intrínsecos) que de alguma forma (mais ou menos explícita) controlam as variáveis originais. Se duas variáveis estão correlacionadas e a correlação não é espúria, essa associação resulta da partilha de uma característica comum não diretamente observável (um fator latente comum). Esta análise usa as correlações observadas entre as variáveis originais para estimar o(s) fator(es) comum(ns) e as relações estruturais que ligam os fatores latentes às variáveis (Marôco, 2011). Através da extração dos fatores é assim possível verificar a qualidade das correlações entre as variáveis, nomeadamente através de KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*), sendo esta uma medida de homogeneidade de variáveis e do teste de esfericidade de *Bartlett*. Deste modo, após este pressuposto validado poder-se-á prosseguir com a Análise Fatorial Exploratória. Por conseguinte, na extração de fatores apenas foram considerados itens (nas respetivas componentes) com um valor de saturação igual ou superior a .50.

A Análise Fatorial Confirmatória (AFC) é utilizada para avaliar a qualidade do ajustamento de um modelo de medida teórico à estrutura correlacional observada entre as variáveis manifestas (itens). Esta é aplicada quando se tem informação prévia da sobre a estrutura fatorial que é necessária confirmar. Esta análise é caracterizada por impor restrições sobre os fatores e as variáveis manifestas e, por defeito, os fatores correlacionados (Marôco, 2010b).

A fiabilidade de uma medida refere-se à capacidade desta ser consistente, ou seja, se um instrumento de medida dá sempre os mesmos resultados (dados) quando aplicado a alvos estruturalmente iguais, pode-se “confiar” no significado da medida e dizer que a medida é fiável. Todavia, assume porém com maior ou menor grau de certeza porque toda a medida é sujeita a erro (Marôco & Garcia-Marques, 2006). A fiabilidade das escalas é medida através do *alpha de Cronbach* que permite verificar a consistência interna de um grupo de variáveis (itens), no qual se podem definir como a correlação que se espera obter entre a escala usada e outras escalas hipotéticas do mesmo universo, com igual número de itens que meçam a mesma característica (Pestana & Gageiro, 2003).

Escala da Carreira

A estrutura interna desta escala foi realizada através de uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) visto esta ser uma escala nova e por isso se considerar que está numa fase de testagem. Na elaboração de uma análise fatorial exploratória (AFE) é necessário verificar alguns pressupostos, nomeadamente o primeiro método a verificar-se é a medida de adequação de amostragem de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) (.731) sendo este considerado médio, segundo Marôco (2010a).

Outro pressuposto desta análise é a verificação do teste de *Bartlett* que se verificou ser significativo (.000) o que indica que as correlações entre as variáveis são adequadas para se efetuar uma análise fatorial.

A extração de fatores foi feita com rotação varimax no qual se obteve uma estrutura unifatorial, ou seja, todos os itens estavam agrupados e a saturar num único fator. Após a extração de componentes principais, obteve-se um único fator que explica 79.34% da variância. Esta componente integra três itens constituintes desta escala.

Após a verificação da validade desta escala, procedeu-se à verificação da sua fiabilidade, constatando-se que este instrumento tem uma boa consistência interna (Tabela 11). É ainda importante referir que não se procedeu à eliminação de nenhum item, pois o valor de *alpha* não iria aumentar (os valores do *Alpha* de *Cronbach* se o item fosse eliminado são iguais ou inferiores ao *Alpha* de *Cronbach* obtido inicialmente) (Tabela 58, Anexo D).

Tabela 11 – Matriz com rotação varimax de fatores e respetiva consistência interna da Escala da Carreira

Matriz de Componente	
	Componente
	Carreira
C_1	.910
C_2	.873
C_3	.889
Número de Itens Saturados	3
% de Variância Explicada	79.34
α	.868
Classificação do α *	Bom

*Nota: Pestana e Gageiro (2003)

Escala da Empregabilidade

A estrutura interna desta escala foi realizada através de uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) a dois fatores nomeadamente à empregabilidade interna e externa (cada um composto pelos itens já anteriormente mencionados), no qual se elaborou um modelo teórico com os seus respetivos diagramas de caminho.

Após a realização da análise fatorial confirmatória (AFC), verificou-se que os índices de ajustamento do modelo a dois fatores cumpre os índices de ajustamento adequados ($\chi^2/\text{gl} \leq 5.00$; $\text{GFI} > .90$; $\text{NFI} > .90$; $\text{CFI} > .90$; $\text{RMSEA} < .08$) (Arbuckle, 2008 cit. por Marôco, 2010b) (Tabela 12).

O que se presume que os colaboradores percecionaram esta escala como sendo constituída por duas dimensões (empregabilidade interna e externa).

Tabela 12 – Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala da Empregabilidade

Modelo da Empregabilidade	gl	χ^2	χ^2/gl	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
	88	320.972	3.647	.931	.893	.937	.953	.071

Nota: Todos os valores na coluna χ^2 são significativos para um $p < .001$

Legenda: **gl** – Graus de liberdade; **χ^2** - qui-quadrado; **χ^2/gl** – qui-quadrado/graus de liberdade
GFI – *Goodness-of-fit Index*; **AGFI** – *Adjusted Goodness-of-fit Index*; **NFI** – *Normed Fit Index*;
CFI – *Comparative Fit Index*; **RMSEA** – *Root Mean-Squared Error of Aproximation*;

Após se ter verificado a validade desta escala, procedeu-se à verificação da sua fiabilidade, constatando-se que esta escala apresenta uma boa consistência interna, e quando se analisaram as duas dimensões separadamente, concluiu-se que também apresentam uma boa consistência interna (Tabela 13). É relevante importante referir que não se procedeu à eliminação de nenhum item, pois o valor de *alpha* não iria aumentar (os valores do *Alpha* de *Cronbach* se o item fosse eliminado são iguais ou inferiores ao *Alpha* de *Cronbach* obtido inicialmente) relativamente à escala da empregabilidade bem como a cada uma das respetivas dimensões desta (Tabela 60, 62 e 64, respetivamente do Anexo D).

Tabela 13 – Consistência Interna da Escala da Empregabilidade

	<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> (α)	Classificação do α^*
Empregabilidade	.911	Muito Bom
Empregabilidade Interna	.826	Bom
Empregabilidade Externa	.930	Muito Bom

*Pestana e Gageiro (2003)

Sensibilidade das Escalas

A sensibilidade dos itens refere-se à capacidade que um item tem de discriminar sujeitos. Por conseguinte, analisou-se a mediana, a assimetria, o achatamento, o máximo e o mínimo de cada item. É revelante referir que os itens não devem ter a mediana encostada a nenhum dos extremos e devem ter respostas em todos os pontos.

Quanto á sensibilidade de uma escala refere-se ao poder que a mesma tem discriminar sujeitos segundo o fator que está a ser avaliado. Deste modo, foi calculada a média do somatório dos itens de cada uma das escalas utilizadas neste estudo.

Inicialmente começou-se por verificar os pressupostos de normalidade através do Teste de *Kolmogorov-Smirnov* sendo o indicado a aplicar tendo em consideração a dimensão da amostra em estudo ($N > 50$), no qual se obteve um nível de significância em todas as escalas e dimensões (valor- $p \leq .05$) o que indica que as escalas em estudo não apresentam uma distribuição normal (Tabela 14).

Todavia, alguns autores apontam que quando não se corrobora os pressupostos de normalidade se deva analisar o ajustamento à distribuição normal através da assimetria e do achatamento (Coelho, Cunha & Martins, 2008).

A análise da sensibilidade foi então verificada através dos valores de assimetria e achatamento de cada dimensão. Os valores obtidos em todas as escalas e dimensões, permitem prever que não existe uma violação grosseira da normalidade tendo em consideração aos parâmetros de assimetria $< |3|$ e de achatamento $< |8|$ considerados por Kline (2011).

A escala da carreira e a dimensão empregabilidade externa apresentam uma assimetria positiva, ou seja, apresentam um enviesamento à esquerda. A escala da empregabilidade e a dimensão da empregabilidade interna apresentam um valor de assimetria negativo, o que indica um enviesamento à direita.

No que se refere ao achatamento, todas as escalas e dimensões apresentam uma distribuição platicúrtica (< 0) (Marôco, 2010a) (Tabela 14). Após os dados obtidos e a sua interpretação pode-se concluir que é possível prosseguir-se para a análise de regressão.

Tabela 14 – Parâmetros de Normalidade da Escala da Carreira e da Escala de Empregabilidade

Escala	Teste de <i>Kolmogorov-Smirnov</i>		Assimetria	Erro Padrão Assimetria	Achatamento	Erro Padrão do Achatamento
	Estatística	<i>Sig.</i>				
Carreira	.097	.000	.217	.107	-.782	.213
Empregabilidade	.043	.021	-.045	.107	-.159	.213
Empregabilidade Interna	.075	.000	-.212	.107	-.036	.213
Empregabilidade Externa	.063	.000	.130	.107	-.355	.213

Percepção de Empregabilidade e de Carreira e Características Socioprofissionais

Nesta fase, efetuou-se a comparação entre médias das variáveis em estudo com as variáveis demográficas. Inicialmente para a variável demográfica (género) utilizou-se um Teste T – *Student* sendo este aplicado a variáveis nominais compostas por dois grupos; para as variáveis (Idade e Antiguidade) efetuou-se uma análise de Regressão Linear Simples, sendo este teste aplicado a duas variáveis (e.g., apenas a uma variável dependente e independente) quantitativas.

E por fim, para as variáveis (Habilitações Académicas e Vínculo Laboral) efetuou-se uma análise de variância, Anova *One Way*, sendo este teste aplicado a variáveis de caráter ordinal e nominal constituídas por mais do que dois grupos. Após a confirmação de diferenças significativas entre pelo menos dois dos grupos no teste de análise de variância, procedeu-se à realização do Teste *post-hoc* e de *Tukey HSD* com o objetivo de se perceber quais os grupos que diferem entre si.

Este teste foi aplicado por ser considerado o mais robusto à violação dos pressupostos da normalidade e da homogeneidade de variâncias e o mais indicado para amostras de grande dimensão (Marôco, 2010a).

Nas tabelas seguintes, apresentam-se somente os resultados dos grupos entre os quais se obtiveram diferenças estatisticamente significativas.

Análise por Género

A primeira análise em estudo, após a realização do Teste T – *Student*, verificou-se um efeito principal da variável género sobre a variabilidade da empregabilidade externa ($T(523)=4.031$; $p=.000 < \alpha=.01$) e da empregabilidade interna ($T(523)=2.213$; $p=.027 < \alpha=.05$) (Tabela 15).

Os participantes do género masculino demonstraram diferir significativamente dos participantes do género feminino em relação à sua perceção de empregabilidade interna e externa, verificou-se que o género masculino apresenta uma perceção mais elevada de empregabilidade externa e interna comparativamente ao género feminino (tabela 75 e 77, respetivamente do Anexo E).

Tabela 15 – Teste T – *Student* para a variável Género

Variável	Teste T – <i>Student</i>			Diferença de Média	Erro Padrão de Diferença
	T	Graus de liberdade	<i>Sig.</i>		
Empregabilidade Externa	4.031**	523	.000	.26781	.06643
Empregabilidade Interna	2.213*	523	.027	.12684	.05732

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$
 Género: 0 – Masculino; 1- Feminino;

Análise por Idade

A segunda análise em estudo foi à variável idade, tendo-se verificado inicialmente os pressupostos do modelo de regressão linear, nomeadamente o pressuposto da distribuição normal dos erros e o pressuposto de homogeneidade dos resíduos, sendo que ambos foram garantidos (figura 17 e 18, respetivamente do Anexo E). Procedeu-se então à realização da Regressão Linear Simples.

A análise de Regressão Linear Simples permitiu identificar que a variável idade ($\beta = -.118$; $t(523) = -2.720$; $p < .05$) é uma variável preditora significativa e negativa da empregabilidade externa (tabela 6).

Este modelo é significativo e pode-se verificar que não tem uma proporção muito elevada da variabilidade da empregabilidade externa ($F(1, 523) = 7.397$; valor $p < .05$; R^2 ajustado = .012) o que permite enunciar que apenas 1% da variabilidade total da perceção de empregabilidade externa é explicada pela idade (tabela 16).

Tabela 16 – Regressão Linear Simples entre a Idade e a Empregabilidade Externa

Preditor	β estandardizado	Empregabilidade Externa			<i>Sig.</i>
		<i>T</i>	<i>F</i>	R^2 Ajustado	
Idade	-.118	-2.720	7.397	.012	.007

Novamente, foram verificados os pressupostos da Regressão Linear Simples sendo que ambos foram garantidos (figura 21 e 22, Anexo E) procedeu-se então à realização da mesma.

A análise de Regressão Linear Simples permitiu identificar que a variável idade ($\beta=-.094$; $t(523)=-2.157$; $p<.05$) é uma variável preditora significativa e negativa da carreira (tabela 17).

Este modelo é significativo e pode-se verificar que não tem uma proporção muito elevada da variabilidade da carreira ($F(1, 523) = 4.654$; valor $p < .05$; R^2 ajustado=.007) o que permite enunciar que apenas 0.7% da variabilidade total da percepção de carreira é explicada pela idade (tabela 17).

Tabela 17 – Regressão Linear Simples entre a Idade e a Carreira

Preditor	Carreira				
	β estandardizado	T	F	R^2 Ajustado	$Sig.$
Idade	-.094	-2.157	4.654	.007	.031

Análise por Antiguidade

A terceira análise em estudo aplicou-se à variável antiguidade, tendo-se verificado inicialmente os pressupostos do modelo de regressão linear, nomeadamente o pressuposto da distribuição normal dos erros e o pressuposto de homogeneidade dos resíduos, sendo que ambos foram garantidos (figura 23 e 24, respetivamente do Anexo E) procedeu-se então à realização da Regressão Linear Simples.

A análise de Regressão Linear Simples permitiu identificar que a variável antiguidade ($\beta=-.105$; $t(523)=-2.424$; $p<.05$) é uma variável preditora significativa e negativa da empregabilidade externa (tabela 18).

Este modelo é significativo e pode-se verificar que não tem uma proporção muito elevada da variabilidade da empregabilidade externa ($F(1, 523) = 5.877$; valor $p < .05$; R^2 ajustado=.009) o que permite enunciar que apenas 0.9% da variabilidade total da percepção de empregabilidade externa é explicada pela antiguidade.

Tabela 18 – Regressão Linear Simples entre a Antiguidade e a Empregabilidade Externa

Preditor	Empregabilidade Externa				
	β estandardizado	T	F	R^2 Ajustado	$Sig.$
Antiguidade	-.105	-2.424	5.877	.009	.016

Em seguida, confirmou-se novamente os pressupostos da Regressão Linear Simples, sendo que ambos foram garantidos (figura 27 e 28, Anexo E), o que é indicativo de se poder efetuar a respetiva análise.

A análise de Regressão Linear Simples permitiu identificar que a variável antiguidade ($\beta=-.016$; $t(523)=-3.187$; $p<.05$) é uma variável preditora significativa e negativa da carreira (tabela 19).

Este modelo é significativo e pode-se verificar que não tem uma proporção muito elevada da variabilidade da empregabilidade externa ($F(1, 523) = 10.15$; valor $p < .05$; R^2 ajustado = .017), o que permite enunciar que apenas 1% da variabilidade total da percepção de carreira é explicada pela antiguidade.

Tabela 19 – Regressão Linear Simples entre a Antiguidade e a Carreira

Preditor	β estandardizado	Carreira			
		T	F	R^2 Ajustado	$Sig.$
Antiguidade	-.016	-3.187	10.156	.017	.002

Análise por Habilitações Académicas

A quarta análise em estudo, aplicou-se à variável habilitações académicas, tendo-se efetuado uma Anova *One Way*. Após a análise efetuada, constata-se que existe um efeito principal da variável habilitações académicas sobre a variabilidade da empregabilidade externa ($F(2,522) = 3.574$; valor $p = .02 < \alpha = .05$) (Tabela 20).

O que se constatou é que os participantes com habilitações académicas iguais ou inferiores ao 12º ano diferem significativamente dos participantes com grau de licenciatura ou superior em relação à sua percepção de empregabilidade externa.

Verificou-se igualmente que os participantes com habilitações académicas inferiores ou iguais ao 12º ano apresentaram valores significativamente mais baixos que os participantes com uma licenciatura ou grau académico superior em relação à sua percepção de empregabilidade externa.

Tabela 20 – Anova *One Way* e Teste de *Tukey* HSD para a variável Habilitações Académicas

Variável	ANOVA <i>One Way</i>		Habilitações	Habilitações	<i>Tukey</i> HSD	
	F	$Sig.$	Académicas A	Académicas B	Dif. Médias (A – B)	$Sig.$
Empregabilidade Externa	3.574*	.029	Inferior ou igual ao 12º Ano	Licenciatura ou Superior	-.17655*	.043

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$

Análise por Vínculo Laboral

A quinta análise em estudo, referente à variável vínculo laboral, efetuou-se uma Anova *One Way*. Constatou-se que existe um efeito principal da variável vínculo laboral sobre a variabilidade da empregabilidade externa ($F(2,522) = 4.511$; valor $p = .01 < \alpha = .05$) e da carreira ($F(2,522) = 7.841$; valor $p = .00 < \alpha = .01$) (tabela 21).

Verificou-se que os colaboradores com contrato sem termo (efetivo) diferem significativamente dos que tem um contrato a termo certo pela empresa de trabalho em relação à sua percepção de empregabilidade externa. E ainda se constatou que os colaboradores com

contrato sem termo (efetivo) diferem significativamente dos que tem um contrato a termo certo e dos que tem contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário em relação à sua percepção de carreira.

E deste modo, constatou-se que colaboradores com um contrato sem termo (efetivo) revelam valores mais baixos do que os que tem um contrato a termo certo pela empresa de trabalho temporário em relação à sua percepção de empregabilidade externa.

Ainda se pode comprovar que os participantes com um contrato sem termo (efetivo) demonstram valores mais baixos que os participantes que tem um contrato a termo certo e que os participantes que tem um contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário em relação à sua percepção de carreira.

Tabela 21 – Anova *One Way* e Teste de *Tukey HSD* para a variável Vínculo Laboral

Variável	ANOVA <i>One Way</i>		Vínculo Laboral		<i>Tukey HSD</i>	
	F	<i>Sig.</i>	A	B	Dif. Médias (A – B)	<i>Sig.</i>
Empregabilidade Externa	4.511*	.011	Contrato sem termo (efetivo)	Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	-.45871	.011
			Contrato sem termo (efetivo)	Contrato a termo certo	-.35995	.004
Carreira	7.841**	.000	Contrato sem termo (efetivo)	Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	-.64007	.021

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$

Correlações entre Variáveis

A análise das correlações permite perceber a direção e a intensidade das relações entre as variáveis (Bryman & Cramer, 2003), após se ter constatado que as escalas e respectivas dimensões apresentavam uma distribuição normal recorreu-se ao teste estatístico paramétrico (correlações de *Pearson*) para efetuar o estudo das correlações entre as variáveis.

A magnitude do coeficiente de correlação de *Pearson* pode ser interpretada em termos da variação de uma variável que é explicada pela outra variável.

Os coeficientes de correlação variam entre $[-1, 1]$ e quanto mais próximo estiverem de $|1|$, mais forte é a associação entre as variáveis (Pereira, 2011). Se o coeficiente de correlação tiver o

valor zero ($r = 0$), não existe relação linear entre as variáveis, se $r > 0$ as variáveis variam no mesmo sentido e se $r < 0$ as variáveis variam em sentido oposto.

As correlações são classificadas como fracas quando o valor absoluto de r é inferior a .25; são descritas como moderadas para $.25 \leq |r| < .50$, de fortes para $.5 \leq |r| < .75$ e de muito fortes se $|r| \geq .75$ (Marôco, 2011).

Da análise entre as variáveis demográficas e as variáveis em estudo (Tabela 22), obtiveram-se algumas correlações significativas.

A primeira correlação significativa situa-se entre a variável antiguidade e idade, apresentando-se uma correlação positiva forte e significativa ($r=.724$; $gl=525$; $p<.001 < \alpha=.01$), o que se interpreta como quanto maior for a antiguidade por parte dos indivíduos na organização, por sua vez, maior será a sua idade.

A antiguidade ainda estabelece uma correlação significativa, negativa fraca com a variável habilitações literárias ($r=-.153$; $gl=525$; $p<.001 < \alpha=.01$), podendo-se inferir que os indivíduos que tem uma maior antiguidade na organização apresentam menores habilitações literárias.

O vínculo laboral é outra das variáveis que apresenta uma correlação negativa fraca e significativa com a variável idade ($r=-.237$; $gl=525$; $p<.001 < \alpha=.01$), significando que quanto mais avançada for a idade dos indivíduos, menor será a sua precariedade contractual.

Esta variável ainda apresenta uma correlação negativa e moderada e significativa com a variável antiguidade ($r=-.327$; $gl=525$; $p<.001 < \alpha=.01$), o que indica que quanto maior for a antiguidade dos indivíduos na organização menor será a sua precariedade contractual.

A carreira estabelece uma correlação negativa fraca e significativa com a variável idade ($r=-.094$; $gl=525$; $p<.03 < \alpha=.05$), o que se pode inferir que a percepção de carreira dos indivíduos vai diminuindo conforme o avançar da sua faixa etária.

Esta variável ainda estabelece mais duas correlações significativas, nomeadamente com a variável antiguidade, sendo uma correlação negativa fraca ($r=-.138$; $gl=525$; $p<.002 < \alpha=.01$), o que se pode interpretar que a percepção de carreira dos indivíduos vai diminuindo quanto maior for a sua antiguidade na organização; e com a variável vínculo laboral, estabelecendo uma correlação positiva fraca ($r=.170$; $gl=525$; $p<.001 < \alpha=.01$), o que indica que quanto maior for a percepção de carreira maior será a precariedade contractual dos indivíduos.

A empregabilidade estabelece uma correlação negativa fraca e significativa com a variável idade ($r=-.086$; $gl=525$; $p<.04 < \alpha=.05$), o que demonstra que quanto mais avançada é a idade dos indivíduos menor será a sua percepção de empregabilidade.

Esta variável ainda apresenta uma correlação negativa fraca e significativa com a variável género ($r=-.157$; $gl=525$; $p<.001<\alpha=.01$), o que indica que a percepção de empregabilidade é menor para o género feminino do que para o género masculino.

E por fim, esta ainda estabelece uma correlação positiva moderada e significativa com a variável carreira ($r=.360$; $gl=525$; $p<.001<\alpha=.01$), inferindo-se que a percepção de carreira está associada à percepção de empregabilidade.

A empregabilidade externa apresenta uma correlação negativa fraca e significativa com a variável idade ($r=-.118$; $gl=525$; $p<.007<\alpha=.01$), o que indica que a percepção de empregabilidade externa por parte dos indivíduos vai diminuindo consoante o avançar da sua faixa etária.

Esta variável ainda apresenta uma correlação negativa fraca e significativa com a variável género ($r=-.174$; $gl=525$; $p<.001<\alpha=.01$), o que permite assumir que a percepção de empregabilidade externa é menor para o género feminino do que para o género masculino.

Esta variável ainda apresenta mais uma correlação positiva fraca e significativa e com a variável habilitações literárias ($r=.097$; $gl=525$; $p<.02<\alpha=.05$), o que indica que quanto mais habilitações literárias os indivíduos adquirem maior será a sua percepção de empregabilidade externa.

Esta variável, por sua vez ainda, apresenta uma correlação negativa fraca e significativa com a variável antiguidade ($r=-.105$; $gl=525$; $p<.01<\alpha=.05$), o que leva a inferir que os indivíduos que tem uma maior antiguidade na organização tem, por sua vez, uma menor percepção de empregabilidade externa.

A empregabilidade externa ainda estabelece três correlações significativas, nomeadamente com a variável vínculo laboral estabelece uma correlação positiva fraca ($r=.122$; $gl=525$; $p<.005 <\alpha=.01$), o que indica que a percepção de empregabilidade externa está associada ao “tipo” de vínculo laboral.

Esta variável com a variável carreira estabelece uma correlação positiva fraca ($r=.243$; $gl=525$; $p<.001<\alpha=.01$), o que se pode inferir que a percepção de empregabilidade externa também está associada à percepção de carreira; e com a variável empregabilidade estabelece uma correlação positiva muito forte ($r=.899$; $gl=525$; $p<.001<\alpha=.01$), o que se presume que a percepção de empregabilidade externa esteja também associada à percepção de empregabilidade dos indivíduos.

E por último, a empregabilidade interna apresenta uma correlação negativa fraca e significativa com a variável género ($r=-.096$; $gl=525$; $p<.02<\alpha=.05$), deduzindo-se que a percepção de empregabilidade interna é menor para o género feminino do que para o género masculino. Esta variável ainda estabelece mais três correlações significativas, nomeadamente com a variável

carreira estabelece uma correlação positiva moderada ($r=.404$; $gl=525$; $p<.001 < \alpha=.01$), o que indica que a percepção de empregabilidade interna dos indivíduos está associada à percepção de carreira.

Esta variável com a variável empregabilidade estabelece uma correlação positiva muito forte ($r=.859$; $gl=525$; $p<.001 < \alpha=.01$), concluindo-se que a percepção de empregabilidade interna dos indivíduos está associada à percepção de empregabilidade; e por fim, com a variável empregabilidade externa estabelece uma correlação positiva forte ($r=.549$; $gl=525$; $p<.001 < \alpha=.01$), o que indica que a percepção de empregabilidade interna dos indivíduos está associada à sua percepção de empregabilidade externa.

Ainda, segundo a análise descritiva das variáveis em estudo (Anexo B), verificou-se que para a escala da Carreira ($n=525$) em média ($M=2.59$; $DP=1.05$) os participantes responderam “discordo” (a cotação desta escala varia de 1 a 5).

No que respeita à escala da empregabilidade ($n=525$), constatou-se novamente que em média ($M=2.49$; $DP=.59$) os participantes responderam “discordo” (uma vez mais a cotação desta varia de 1 a 5).

As duas dimensões pertencentes à escala anteriormente mencionada, verificou-se novamente que a dimensão da empregabilidade externa ($n=525$) em média ($M=2.38$; $DP=.73$) os participantes responderam “discordo” (a cotação para ambas as dimensões também varia de 1 a 5), bem como na dimensão empregabilidade interna ($M=2.59$; $DP=.62$).

Assim, os colaboradores deste estudo, tendo em consideração o ponto médio das escalas aplicadas (sendo este de três), apresentaram uma baixa percepção de carreira e de empregabilidade no geral bem como na sua percepção de empregabilidade externa e interna.

Tabela 22 – Matriz de correlações de *Pearson*, Médias, Desvio-Padrão e *Alpha* de *Cronbach* das variáveis em estudo

Dimensões das Escalas	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Idade	39.40	9.77	1								
2. Género	-	-	.059	1							
3. Hab. Literárias	-	-	-.056	.017	1						
4. Antiguidade	11.99	9.24	.724**	.069	-.153**	1					
5. Vínculo Laboral	-	-	-.237**	-.022	-.079	-.327**	1				
6. Carreira	2.59	1.05	-.094*	-.030	.002	-.138**	.170**	1			
7. Emp.	2.49	0.59	-.086*	-.157**	.057	-.084	.073	.360**	1		
8. Emp. Externa	2.38	0.73	-.118**	-.174**	.097*	-.105*	.122**	.243**	.899**	1	
9. Emp. Interna	2.59	0.62	-.026	-.096*	-.005	-.037	-.004	.404**	.859**	.549**	1

** . Correlação significativa para um nível de significância de 0.01.

*. Correlação significativa para um nível de significância de 0.05.

Codificação das Variáveis: Idade (1 - ≤ 29 anos; 2 - de 30 a 39 anos; 3 - de 40 a 49 anos; > 50 anos);

Género (0 - Masculino; 1 - Feminino);

Habilitações Literárias (1 - $\leq 12^{\circ}$ ano; 2 - Frequência Universitária; 3 - \geq Licenciatura);

Antiguidade (1 - < 1 ano; 2 - de 1 a 10 anos; 3 - de 11 a 20 anos; 4 - de 21 a 30 anos; 5 - > 30 anos)

Vínculo laboral (1 - contrato sem termo; 2 - contrato a termo certo; 3 - contrato a termo por empresa de trabalho temporário)

Legenda: 1 - Idade; 2 - Género; 3 - Habilitações Literárias; 4 - Antiguidade; 5 - Vínculo Laboral;

6 - Empregabilidade; 7 - Empregabilidade Externa; 8 - Empregabilidade Interna; 9 - Carreira;

Teste de Hipóteses

Para a verificação das hipóteses em estudo, após termos verificado a associação entre as variáveis, utilizaram-se modelos de regressões lineares.

H1: a expectativa de oportunidade de carreira na organização tem um efeito positivo sob a perceção de empregabilidade interna.

Na verificação desta hipótese, efetuou-se uma regressão linear simples, sendo esta descrita por uma análise que descreve a relação entre uma variável quantitativa independente e uma variável quantitativa dependente (Guimarães & Cabral, 1997).

Nesta hipótese começou-se inicialmente por verificar os pressupostos do modelo de regressão linear, nomeadamente o da distribuição normal dos erros de e o pressuposto homogeneidade dos resíduos, sendo que ambos foram garantidos (figura 29 e 30, respetivamente do Anexo H) procedeu-se então à realização da regressão linear simples.

A análise de Regressão Linear Simples permitiu identificar que a variável carreira ($\beta=.404$; $t(523)= 10.11$; $p<.001$) é uma variável preditora significativa e positiva da empregabilidade interna.

Este modelo é significativo e pode-se verificar que não tem uma proporção muito elevada da variabilidade da empregabilidade interna ($F(1, 523) = 102.252$; $p < .001$) (tabela 23).

Em síntese, face aos resultados verificados, a hipótese 1 é confirmada. De facto verificou-se que a expectativa de oportunidade de carreira que os trabalhadores podem formar na organização onde estão tem um efeito positivo sobre a sua perceção de empregabilidade interna.

Tabela 23 – Análise de Regressão Linear Simples entre a Carreira e a Empregabilidade Interna

Preditor	Empregabilidade Interna			
	β estandardizado	T	F	$Sig.$
Carreira	.404	10.112	102.252	.000

H2: a expectativa de oportunidade de carreira na organização tem um efeito positivo sob a percepção de empregabilidade externa.

Nesta hipótese começou-se novamente por verificar os pressupostos do modelo de regressão linear, nomeadamente o pressuposto da distribuição normal dos erros e o pressuposto de homogeneidade dos resíduos, sendo que ambos foram garantidos (figura 31 e 32, respetivamente do Anexo H) procedeu-se então à realização da Regressão Linear Simples.

A análise de Regressão Linear Simples permitiu identificar que a variável carreira ($\beta=.243$; $t(523)= 5.73$; $p<.001$) é uma variável preditora significativa da empregabilidade externa.

Este modelo é significativo e pode-se verificar que não tem uma proporção muito elevada da variabilidade da empregabilidade interna ($F(1, 523) = 32.848$; $p <.001$) (tabela 24).

Assim, a segunda hipótese face aos resultados obtidos foi confirmada. Deste modo verificou-se que a expectativa de oportunidade de carreira que os trabalhadores podem formar na organização onde estão tem um efeito positivo sobre a sua percepção de empregabilidade externa.

Tabela 24 – Análise de Regressão Linear Simples

Empregabilidade Externa				
Preditor	β estandardizado	T	F	Sig.
Carreira	.243	5.731	32.848	.000

H3: a expectativa de oportunidade de carreira tem uma maior força preditora sob a percepção de empregabilidade interna do que sob a empregabilidade externa.

Para verificar esta hipótese utilizou-se um modelo de Regressão Linear Simples, assente num modelo linear hipoteticamente causal que relaciona apenas variáveis manifestas (Marôco, 2010b).

A Figura 3, representa um modelo com as estimativas dos coeficientes de regressão estandardizados, bem como os coeficientes de determinação (R^2) de cada uma das variáveis dependentes.

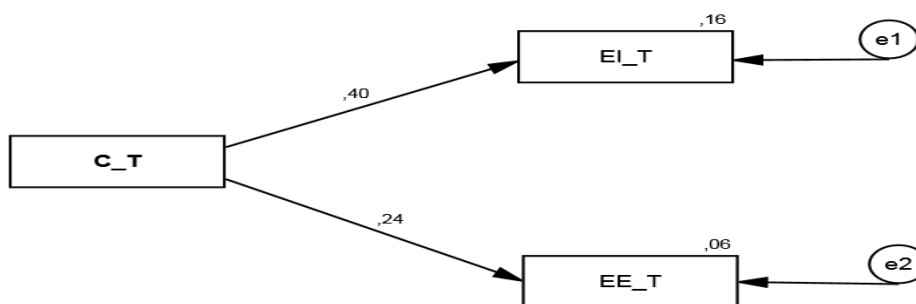


Figura 3 – Modelo de Regressão Linear Simples entre as variáveis de empregabilidade e carreira, com as estimativas estandardizadas dos coeficientes do modelo

Os resultados mostram que o modelo é estatisticamente significativo, tal como verificado na hipótese 1 e 2, com respetivamente ($\beta=.239$; $Z=10.122$; $p<.001$; $\beta=.404^{**}$ e $\beta=.168$; $Z=5.737$; $p<.001$; $\beta=.27^{**}$) (Tabelas 124 e 125, Anexo H), mas observando os valores dos coeficientes de determinação (R^2) verifica-se que as expectativas de oportunidades de carreira explica 16% da variabilidade da perceção de empregabilidade interna e apenas 6% da variabilidade da perceção de empregabilidade externa. Assim, a expectativa de oportunidade de carreira tem uma maior força preditora sob a perceção de empregabilidade interna do que sob a empregabilidade externa, confirmando-se deste modo esta hipótese.

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi estudar como é que os trabalhadores ao desenvolverem expectativas sobre a sua carreira na organização estão a influenciar a sua perceção de empregabilidade.

Antes da análise das hipóteses em estudo, analisaram-se as qualidades métricas das escalas (Carreira e Empregabilidade). Os resultados obtidos corroboram a estrutura fatorial das duas escalas (unidimensional e multidimensional, respetivamente), sendo esta consonante com a estrutura fatorial dos instrumentos originais. No que se refere ao estudo da fiabilidade das escalas em estudo, ambas apresentam bons valores de consistência interna.

Após o estudo das variáveis demográficas com as variáveis em estudo, pode-se afirmar que o género masculino tem uma maior perceção de empregabilidade interna e externa comparativamente ao género feminino. Este resultado obtido vai ao encontro do estudo de McQuaid e Lindsay (2005) que identificaram que o género masculino tem melhores opções no mercado de trabalho e, portanto, são vistos como mais “empregáveis”.

Poder-se-á afirmar que quanto mais empregáveis os indivíduos se sentirem maior será a sua perceção de empregabilidade em geral. Quanto à variável idade, foi possível aferir que esta é uma variável preditora muito fraca na perceção de empregabilidade externa e de carreira dos participantes, o que indica que a perceção de empregabilidade externa e de carreira dos indivíduos não é influenciada pela sua idade.

A variável antiguidade também se apresentou com uma variável preditora, todavia também muito fraca da perceção de empregabilidade externa e de carreira. Segundo Van der Heijde e Van der Heijden (2005), constataram que pessoas mais velhas têm maiores dificuldades do que os seus colegas mais jovens em relação à procura de emprego, o que por sua vez, poderá estar diretamente relacionado com uma menor perceção de empregabilidade por parte deste grupo etário.

Na análise da variável habilitações académicas, pode-se comprovar que os participantes com habilitações académicas inferiores ou iguais ao 12º ano apresentaram valores significativamente mais baixos que os participantes com uma licenciatura ou grau académico superior em relação à sua percepção de empregabilidade externa. Assim, os indivíduos com maiores habilitações académicas estão mais “atentos” às oportunidades de empregabilidade do mercado de trabalho.

Por conseguinte, a análise da variável vínculo laboral permitiu constatar que colaboradores que têm um contrato sem termo (efetivo) revelam valores mais baixos do que os que tem um contrato a termo certo pela empresa de trabalho temporário em relação à sua percepção de empregabilidade externa.

E ainda se pode comprovar que os participantes que têm um contrato sem termo (efetivo) demonstram valores mais baixos que os participantes que tem um contrato a termo certo e que os participantes que tem um contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário em relação à sua percepção de carreira.

Em suma, os colaboradores que têm um contrato sem termo (efetivo) à partida têm maiores expectativas de oportunidades de carreira na sua atual empresa o que, por sua vez, também lhes poderá incrementar um maior compromisso organizacional e ainda uma maior segurança laboral, deste modo é expectável terem uma menor percepção de empregabilidade externa.

Na análise de correlações, os principais resultados obtidos foram que indivíduos que tenham uma maior antiguidade na organização são os que apresentam menores habilitações literárias. Relativamente ao vínculo laboral, pode-se concluir que quanto maior for a faixa etária dos indivíduos e a sua antiguidade menor será a sua precariedade contractual.

A percepção de carreira dos indivíduos pode-se comprovar que vai diminuindo conforme o avançar da sua faixa etária, bem como quanto maior for a sua antiguidade na organização. Todavia, a percepção de carreira relativamente ao vínculo laboral demonstrou que quanto maior for esta por parte dos indivíduos maior será a precariedade contractual.

Ainda se pode confirmar que a percepção de empregabilidade externa por parte dos indivíduos vai diminuindo consoante o avançar da sua faixa etária e que a percepção de empregabilidade externa é menor para o género feminino do que para o género masculino. Outro resultado obtido, foi que quanto mais habilitações literárias os indivíduos adquirem maior será a sua percepção de empregabilidade externa.

Todavia, os indivíduos que têm uma maior antiguidade na organização têm, por sua vez, uma menor percepção de empregabilidade externa. Ainda se pode confirmar que a percepção de

empregabilidade externa está associada ao “tipo” de vínculo laboral, à carreira bem como a percepção de empregabilidade dos indivíduos.

Por conseguinte, pode-se confirmar que a percepção de empregabilidade interna é menor para o género feminino do que para o género masculino. A percepção de empregabilidade interna dos indivíduos está associada à percepção de carreira, de empregabilidade bem como à sua percepção de empregabilidade externa.

É importante ainda referir que os colaboradores deste estudo apresentam uma baixa percepção de empregabilidade e de carreira, o que pode ser explicado pelo facto do período em que foram inquiridos oferecer reduzidas oportunidades de carreira e em que a oferta de emprego no mercado de trabalho consequentemente também era escassa.

A primeira hipótese da presente investigação consistiu em analisar se a expectativa de carreira na organização tem um efeito positivo sob a percepção de empregabilidade interna. Esta hipótese foi confirmada, o que indica que a expectativa que os colaboradores têm da sua carreira tem uma influência positiva na sua percepção de empregabilidade na sua atual organização.

A segunda hipótese deste estudo consistiu em analisar se a expectativa de carreira na organização tem um efeito positivo sob a percepção de empregabilidade externa. Esta hipótese foi confirmada, o que indica que a expectativa que os colaboradores têm da sua carreira tem uma influência positiva na sua percepção de empregabilidade do mercado de trabalho.

A terceira hipótese, pretendeu-se estudar se a expectativa de carreira tem uma maior força preditora sob a percepção de empregabilidade interna do que sob a empregabilidade externa. Esta hipótese foi confirmada, o que indica que as expectativas de carreira dos indivíduos não diferem consoante a sua percepção de empregabilidade interna ou externa.

Os resultados encontrados da relação positiva entre a percepção de carreira e a percepção de empregabilidade indicam que, embora o período de recessão económica atual do nosso país, quando há um investimento da organização na carreira dos seus colaboradores, estes melhoram a sua percepção de empregabilidade interna.

O que vai de encontro ao estudo de Berntson e colaboradores (2006) em que comprovaram que os indivíduos que apresentavam um maior desenvolvimento de competências tinham uma maior percepção de empregabilidade. Estes autores, salientaram ainda, a extrema importância da educação formal na percepção de empregabilidade. O investimento na carreira poderá ser fundamental para diminuir as intenções de saída e aumentar a segurança laboral dos colaboradores na organização.

Segundo alguns autores, (Drafke & Kossen, 2002 cit. por Tuwei, Matelong, Boit & Tallam, 2013) os colaboradores sentem e satisfação no trabalho quando estes acreditam que as perspectivas futuras são “luminosas” e estas perspectivas poderão estar associadas a oportunidades para o avanço e crescimento de cada colaborador no seu local de trabalho atual, ou melhorar a oportunidade de encontrar um emprego alternativo (Bull, 2005). Bull (2005) salienta que quando as pessoas sentem que têm reduzidas oportunidades ou possibilidades de progressão na carreira, na sua empresa, a sua satisfação no trabalho poderá diminuir o que conseqüentemente poderá induzir a mudança de carreira.

É importante salientar que as organizações estão cada vez mais a dar enfoque às práticas de gestão de carreira, no sentido de permitir um crescimento e progressão na carreira dos seus colaboradores (Jayawardena & Gregar, 2013).

Limitações

Naturalmente, este estudo apresenta algumas limitações entre as quais, o facto de para a medição da empregabilidade dos trabalhadores não ter sido usada uma medida objetiva. Um segundo aspeto, relaciona-se com o contexto conjuntural em que o estudo foi conduzido e que necessariamente influi no tipo de respostas dadas pelos participantes. Por último, o excesso de trabalhadores na amostra com contrato sem termo (75%) quando comparados com os contratados a termo, pode influenciar os resultados em especial relativamente às perceções de carreira e de empregabilidade.

Contribuições Teóricas e Práticas

Tanto quanto é do nosso conhecimento este estudo vem contribuir para melhorar o conhecimento empírico sobre a importância das organizações praticarem boas práticas que promovam o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores e deste modo terem um impacto positivo sobre a sua perceção de empregabilidade. No contexto socioeconómico de profunda crise em que nos encontramos, o conceito de empregabilidade tende a valorizar-se e a assumir como um fator crítico alternativo à procura da segurança de emprego.

Os resultados também sugerem, numa perspectiva individual, que quando as organizações promovem oportunidades de progressão de carreira para os seus colaboradores estes, por sua vez, percecionam como benéfico para o seu nível de empregabilidade interna, ou seja, sentem que a organização os valorizam e que aumenta, desta forma, o seu valor para a organização.

Estudos Futuros

Uma das recentes razões de interesse apontadas na literatura, por Sturges, Guest, Neil e Davey (2001), relativamente ao conceito de compromisso organizacional incide sobre a preocupação das constantes “mudanças organizacionais” o que tem um impacto direto na oferta de progressão na carreira e outros incentivos que favorecem os colaboradores de um modo geral, e em particular também não permite “reter” os mais talentosos na organização.

Seria então pertinente estudar se a variável compromisso organizacional exerce um efeito mediador na relação entre a carreira e a empregabilidade. Sendo que, se parte do pressuposto que quando há um “investimento” na progressão de carreira por parte da organização é expetável que aspeto incrementa um compromisso por parte dos indivíduos com a mesma, o que, por sua vez, melhorará a sua perceção de empregabilidade.

Segundo um estudo de Sturges, Conway e Liefoghe (2008), realizado na Islândia, as pessoas que recebem mais apoio na gestão das suas carreiras estão mais comprometidas com a sua organização.

REFERÊNCIAS

- American Psychology Association (2010). *Publication Manual* (6nd ed.). Washington, D.C.: Author.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295–306.
- Arthur, M., Khapova, S., & Wilderom, C. (2005). Career sucess in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202. Doi: 10.1002/job.290.
- Balassiano, M., Ventura, E., & Filho, J. (2004). Carreiras e cidades. Existiria um melhor lugar para se fazer carreira? *RCA*, 8, 99-116.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 2 (3), 279-292. Doi: 10.1080/02678370701659215.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund S. (2006). Predicting perceived employability: humam capital or labor market opportunities?. *Economic and Industrial Democracy*, 27 (2), 223-244. Doi: 10.1177/0143831X06063098.
- Bull, I. H. F. (2005). The relationship between job satisfaction and organizational commitment amongst high engagement. *Journal of Nursing Administration*, 37, 77–84.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30–47. Doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.003.
- Brown, J. C., & Van Leeuwen, M.H. D., & Mitch, D. (2004). The history of the modern career: na introduction. In D. Mich, J. Brown & M. H. D. Van Leeuwen (Eds.), *Origins of the modern career* (pp. 3-41). Aldershot: Ashgate.
- Cesário, F. (2013). *Desenvolvimento de escala das práticas de gestão de recursos humanos*. Trabalho não publicado. Lisboa: Ispa.
- Cesário, F., & Feijão, A. (2014). Impacto das perceções de empregabilidade num contexto de insegurança de emprego. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14 (1), 89-103.
- Cesário, F., Gestoso, C., & Peregrín, F. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *Revista de Administração de Empresas*, 52 (3), 345-359.
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2009). Psychological career resources as predictors of working adults career anchors: an exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35 (1), 1-11. Doi:10.4102/sajip.v35i1.833.
- Coelho, J., Cunha, L., & Martins, I. (2008). *Inferência Estatística – Com utilização do SPSS E G*Power* (1ª Edição). Edições Silabo: Lisboa.

- Collin, A., & Watts, A. G. (1996). The death and transfiguration of career – and of career guidance? *British Journal of Guidance and Counseling*, 24, 385-398. Doi: 10.1080/03069889608253023.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Impress to become employable. The case of temporary workers. *Journal of Career Development*, 37, 635–652.
- De Cuyper, N. D., Van der Heijden, B. I., & De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resources*, 22(7), 1486-1503. Doi: 10.1080/09585192.2011.561962.
- De Vos, A. & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: the mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (3), 449–456. Doi:10.1016/j.jvb.2008.08.007.
- Derr, C. B. (1986). *Managing the new careerists*. San Francisco: Jossey-Bass.
- D'Oliveira, T. (2007). *Teses e dissertações – recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos* (2ª ed.). Lisboa: Editora RH.
- Eby, L. T, Butts. M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708. doi: 10.1002/job.214.
- Fernández-Mateo, I. (2006). La gestión de carreras. In J. Bonache & Cabrera (Eds.), *Dirección estratégica de personas: Evidencias y perspectivas para el siglo XXI* (pp.257-288). Madrid: Prentice Hall/Financial Times.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Formichella, M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91. Doi: 10.7440/res47.2013.06.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>.
- Fugate, M., & Kinicki, A. (2008). A dispositional approach to employability: development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527. Doi: 10.1348/096317907X241579.
- Guimarães, R., & Cabral, J. (1997). *Estatística*. Alfragide: McGraw-Hill.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career management*. Fort Worth: Dryden Press.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.

- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management Executive*, 10 (4), 8-16.
- Hall, D. T. (2002). *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T., & Nougaim, K. (1968). Na examination of Maslow's need hierarchy in na organizational setting. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 12-35.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career sucess. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136. Doi: 10.1002/job.270.
- Hill, M., & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário* (2ª edição). Lisboa: Edições Sílabo.
- Hite, L.M., & McDonald, K. S. (2008). A new era for career development and HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 10 (1), 3-7. Doi: 10.1177/152342230731010.
- Jackson, T. (2000). *Career development*. Bristol: Institute of Personnel and Development.
- Jain, R., & Jain, S. (2013). Conceptualization, measure development and empirical assessment of career oriented attitudes and employability of technology graduates. *Vision*, 17, 143-157. Doi: 10.1177/0972262912483528.
- Jayawardena, C., & Gregar, A. (2013). Career and knowledge management practices and occupational self efficacy of elderly employees. *Knowledge Management & Organizational Learning*, 533-539.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL8: Structural equation modelling with the SIMPLIS command language*. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Juhdi, N., Pa'Wan, F., Othman, N., & Moxsin, H. (2010). Factors influencing internal and external employability of employees. *Business and Economics Journal*, 11, 1-9.
- Kanter, R. M. (1989). Careers and the wealth of nations: A macro-perspective on the structure and implications of careers forms. In M. B. Artur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp.506-521). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935-962. Doi:10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practices of strutral equation modeling* (3nd ed.). New York: Guilford Press.
- Lips-Wiersma, M., & Hall, D. (2007). Organizational career development is *not* dead: a case study on managing the new career during organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (6), 771-792. Doi: 10.1002/job.446.

- London, M., & Stumpf, S.A. (1982). *Managing Careers*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4 (1), 65-90.
- Marôco, J. (2010a). *Análise Estatística com o PASW Statistics*. Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Marôco, J. (2010b). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o PASW Statistics* (5ª ed.). Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Martins, H. T. (2001). *Gestão de carreiras na era do conhecimento: Abordagem conceitual & resultados de pesquisa* (2nd ed.). Rio de Janeiro: Qualitymark.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P., & Hall, D.T. (2007). Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264. Doi: 10.1016/j.jvb.2007.06.003.
- McDonald, K.S., & Hite, L.M. (2005). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*, 4, 418-439. Doi: 10.1177/1534484305281006.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42 (2), 197-219. Doi: 10.1080/0042098042000316100.
- Miller, D. C., & Form, W. H. (1951). *Industrial sociology*. New York: Harper & Row.
- Nakar, G., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2012). Career identity and its impact upon self-perceived employability among Chilean male middle-aged managers. *Human Resource Development International*, 15 (2), 141-156. Doi: 10.1080/13678868.2012.664692.
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career Success: an empirical study of employee development in a korean financial company. *International Journal of Training & Development*, 14 (1), 1-15. Doi: 10.1111/j.1468-2419.2009.00337.x.
- Pereira, A. (2011). *Guia prático de utilização do SPSS – análise de dados para ciências sociais e psicologia* (7ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2003). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do spss*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pina-Cunha, M., Rego, A., Campos-Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Marques, C., & Gomes, J. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Potgieter, I. (2012). The relationship between the self-esteem and employability attributes of postgraduate business management students. *South African Journal of Human Resource Management*, 10 (2), 1-15. Doi: 10.4102/sajhrm.v10i2.419.

- Preskill, H., & Donaldson, S. I. (2008). Improving the evidence base for career development programs. *Advances in Developing Human Resources*, 10, 104-121. Doi: 10.1177/1523422307310117.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self perceived employability, development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36 (1), 23-41. Doi: 10.1108/00483480710716704.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Boston: Reading Ma. Addison Wesley.
- Schein, E. H. (1984). Culture as an environmental context for careers. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 71-81.
- Schein, E. H. (1985). *Career anchors: discovering your real values*. San Diego: University Associates.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98 (1), 169-192.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10 (6), 739-751. Doi: 10.1007/s10902-008-9119-0.
- Smith, T. D., & McMillan, B. F. (2001). *A primer of model fit indices in structural equation modeling*. Paper presented at the anual meeting of the Southwest Educational Research Association, New Orleans.
- Sousa, J., Duarte, T., Sanches, P., & Gomes, J. (2006). *Gestão de recursos humanos – métodos e práticas* (9ª ed.). Lisboa: Edições Lidel.
- Srikanth, P., & Israel, D. (2012). Career commitment & career success: mediating role of career satisfaction. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48 (1), 137-149.
- Sturges, J., Guest, D., Neil, C., & Davey, K. M. (2001). What difference does it make? A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment in the early years at work. *Academy of Management Proceedings & Membership Directory*, B1-B6. Doi: 10.5465/APBPP.2001.6132958.
- Sturges, J., Conway, N., & Liefooghe, A. (2008). What's the deal? an exploration of career management behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (4), 752-768. Doi: 10.1080/09585190801953814.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tuwei, J. G., Matelong, K. N., Boit, S. R., & Tallam, K. Z. (2013). Promotion opportunity on employee career change decision: the case of a selected learning institution in Kenya.

International Journal of Business and Management, 8 (18), 53-62.
Doi:10.5539/ijbm.v8n18p53.

- Van Dam, K. (2005). Employee attitudes toward job changes an application and extension of rusbult and farrell's investment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 253–272. Doi: 10.1348/096317904X23745.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability and the impact of aging. *International Congress Series*, 1280, 142-147. Doi: 10.1016/j.ics.2005.02.061.
- Van der Heidje, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M., (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45 (3), 449-476. Doi: 10.1002/hrm.20119.
- Van Maanen, J. & Schein, E. (1977). Improving the quality of work life: career development. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.), *Improving life at work* (pp.30-95). Santa Monica, CA: Goodyear.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566-586. Doi: 10.1002/job.646.

ANEXOS

Anexo A

Apresentação do Questionário

Este questionário foi colocado *online*, na plataforma *Google Docs* no dia 11 de Dezembro de 2012 e a recolha de respostas terminou no dia 25 de Janeiro de 2013.



Questionário

Gestão de Recursos Humanos e Contexto Laboral

O presente questionário foi desenvolvido pelo ISPA – Instituto Universitário e visa conhecer a sua opinião acerca das práticas de gestão de recursos humanos implementadas na sua empresa, bem como as suas perceções acerca do atual contexto laboral.

Não há respostas certas ou erradas, estamos apenas interessados na sua opinião. Por favor seja sincero.

As suas respostas serão estritamente confidenciais. As respostas individuais nunca serão conhecidas, dado que a análise que faremos é do conjunto de todos os colaboradores. Para assegurar a confidencialidade **não escreva o seu nome no questionário.**

Dados Socioprofissionais (apenas para controlo estatístico)

A. Dados Demográficos:

1. Idade: _____
2. Género: Feminino Masculino
3. Habilitações Literárias:
 - Inferior ou igual ao 12º Ano
 - Frequência Universitária
 - Licenciatura ou Superior
4. Há quanto tempo trabalha nesta Organização/Empresa? _____
5. Qual é o seu Vínculo Laboral?
 - Contrato Sem Termo (efetivo)
 - Contrato a Termo Certo
 - Contrato a Termo Certo por Empresa de Trabalho Temporário (ETT)
 - Outro . Qual?:
6. Duração do Trabalho:
 - Full-time Part-time
7. Outros dados:
 - Tenho outro emprego
 - Tenho filhos e/ou outros dependentes
 - Sou estudante

B. A Gestão de Recursos Humanos

Nesta secção, pedimos-lhe que pense nas práticas de gestão de recursos humanos implementadas pela Organização/Empresa. Por favor, indique com um X até que ponto concorda com cada afirmação, utilizando a seguinte escala:

Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

1. Carreira

Quando penso no desenvolvimento da minha carreira nesta organização, considero que:

1. Existem oportunidades de progressão na carreira.	1	2	3	4	5
2. A organização apoia-me adequadamente no desenvolvimento da minha carreira.	1	2	3	4	5
3. As oportunidades de progressão na carreira dependem do meu desempenho e das minhas competências.	1	2	3	4	5

C. Empregabilidade

Nesta secção, pedimos-lhe indique com um X até que ponto concorda com cada afirmação acerca da perceção de Empregabilidade, utilizando a seguinte escala:

Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

1. Tenho esperança de que conseguiria arranjar outra função nesta empresa, se precisasse.	1	2	3	4	5
2. Tenho esperança de vir a ter uma posição melhor dentro da empresa.	1	2	3	4	5
3. Seria muito fácil arranjar um emprego semelhante, numa outra empresa.	1	2	3	4	5
4. Tenho esperança de que conseguiria arranjar um trabalho melhor noutra empresa, se o procurasse.	1	2	3	4	5
5. Se pretender, posso facilmente mudar de função.	1	2	3	4	5
6. Seria muito fácil mudar para outra empresa, se o quisesse.	1	2	3	4	5
7. Vou facilmente arranjar um trabalho hierarquicamente superior ao meu nesta empresa.	1	2	3	4	5
8. Seria muito fácil arranjar um trabalho melhor, numa outra empresa.	1	2	3	4	5
9. Se pretendesse, podia facilmente mudar para uma função melhor dentro desta empresa.	1	2	3	4	5
10. Seria muito fácil mudar para um trabalho melhor noutra empresa, se o quisesse.	1	2	3	4	5
11. Seria muito fácil trabalhar noutra função dentro desta empresa, se o pretendesse.	1	2	3	4	5

12. Tenho esperança de que conseguiria arranjar um trabalho parecido noutra empresa, se o procurasse.	1	2	3	4	5
13. Tenho a certeza que esta empresa me daria rapidamente outra função, caso esta fosse extinta.	1	2	3	4	5
14. Tenho a certeza que esta empresa me dará rapidamente um trabalho melhor do que o que tenho agora.	1	2	3	4	5
15. Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um trabalho semelhante noutra empresa.	1	2	3	4	5
16. Tenho a certeza de que rapidamente conseguiria um emprego melhor.	1	2	3	4	5

Anexo B

Análise Descritiva da Amostra

Tabela 25 - Análise descritiva relativa à variável idade como variável quantitativa

Estatística		
Idade		
N	Válidos	525
	Omissos	0
	Média	39.40
	Mediana	37.00
	Desvio Padrão	9.772
	Variância	95.488
	Mínimo	19
	Máximo	63

Tabela 26 - Análise descritiva relativa à variável Idade como variável qualitativa

Idade					
		Frequência	Percentagem	% Válida	% Cumulativa
Válidos	≤ 29 anos	85	16.2	16.2	16.2
	De 30 a 39 anos	200	38.1	38.1	54.3
	De 40 a 49 anos	135	25.7	25.7	80.0
	50 anos ou mais	105	20.0	20.0	100.0
	Total	525	100.0	100.0	

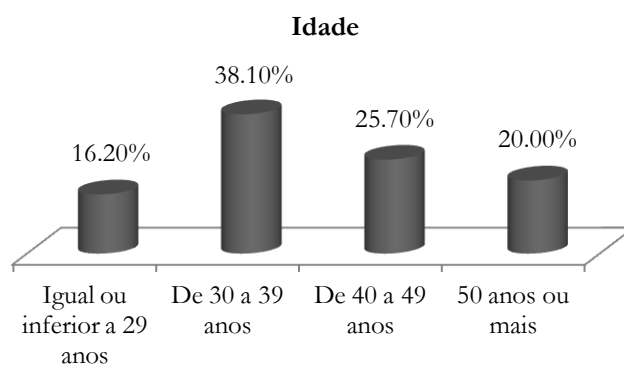


Figura 4 - Distribuição da variável Idade

Tabela 27 - Análise descritiva relativa à variável Género

Género					
		Frequência	Percentagem	% Válida	% Cumulativa
Válidos	Masculino	180	34.3	34.3	34.3
	Feminino	345	65.7	65.7	100.0
	Total	525	100.0	100.0	

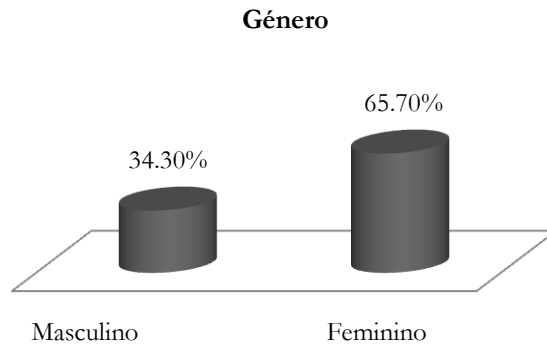


Figura 5 – Distribuição da variável Género

Tabela 28 - Análise descritiva relativa à variável Habilitações Literárias

		Habilitações Literárias			
		Frequência	Percentagem	% Válida	% Cumulativa
Válidos	Inferior ou igual ao 12º ano	150	28.6	28.6	28.6
	Frequência Universitária	83	15.8	15.8	44.4
	Licenciatura ou Superior	292	55.6	55.6	100.0
	Total	525	100.0	100.0	

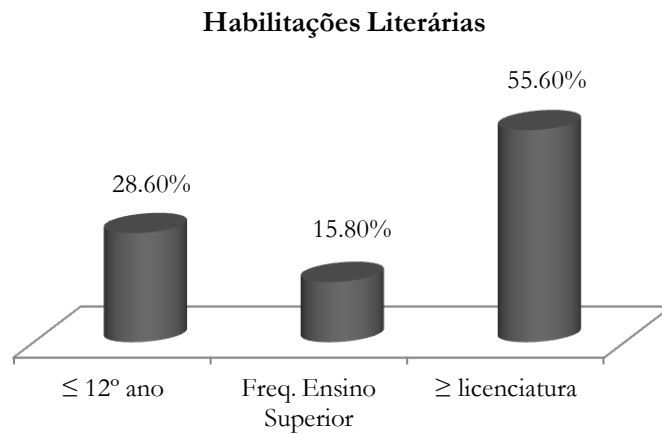


Figura 6 - Distribuição da variável Habilitações Literárias

Tabela 29 - Análise descritiva da variável Antiguidade como variável quantitativa

Estatística		
Antiguidade		
N	Válidos	525
	Omissos	0
	Média	11.99146
	Mediana	10.00000
	Desvio Padrão	9.245851
	Variância	85.486
	Mínimo	.083
	Máximo	40.000

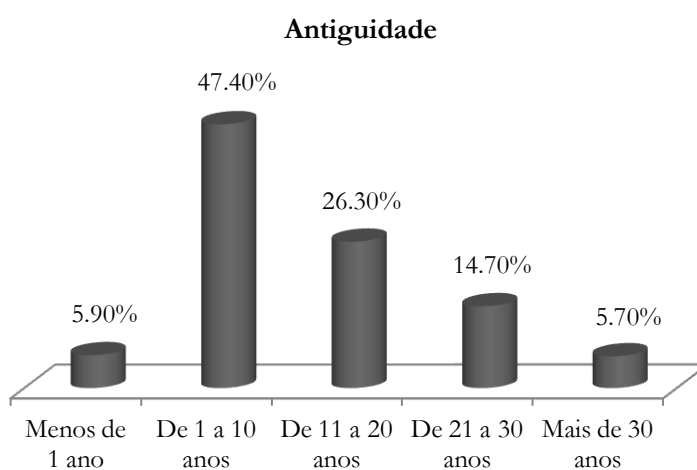


Figura 7 - Distribuição da variável Antiguidade

Tabela 30 - Análise descritiva da variável Vínculo Laboral

Vínculo Laboral				
	Frequência	Porcentagem	% Válida	% Cumulativa
	Contrato sem termo (efetivo)	396	75.4	75.4
	Contrato a termo certo	109	20.8	96.2
Válidos	Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	20	3.8	100.0
	Total	525	100,0	100.0

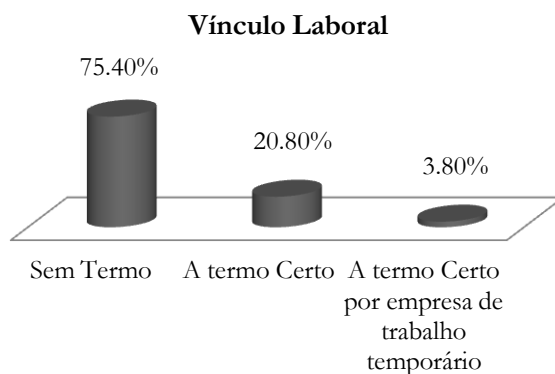


Figura 8 - Distribuição da variável Vínculo Laboral

Escala da Carreira

Tabela 31 – Estatística descritiva da Escala Carreira

Estatística		
C_T		
N	Válidos	525
	Omissos	0
Média		2.5924
Mediana		2.6667
Desvio-Padrão		1.05960
Assimetria		.217
Erro Padrão da Assimetria		.107
Achatamento		-.782
Erro Padrão do Achatamento		.213
Mínimo		1.00
Máximo		5.00

Tabela 32 – Estatística descritiva do item 1 da Escala da Carreira

C_1					
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa	
Válidos	Discordo Totalmente	130	24.8	24.8	
	Discordo	173	33.0	57.7	
	Não Concordo nem Discordo	101	19.2	19.2	77.0
	Concordo	100	19.0	19.0	96.0
	Concordo Totalmente	21	4.0	4.0	100.0
	Total	525	100.0	100.0	

Tabela 33 – Estatística descritiva do Item 2 da Escala da Carreira

C_2

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	85	16.2	16.2
	Discordo	142	27.0	43.2
	Não Concordo nem Discordo	167	31.8	75.0
	Concordo	106	20.2	95.2
	Concordo Totalmente	25	4.8	100.0
	Total	525	100.0	100.0

Tabela 34 – Estatística descritiva do Item 3 da Escala da Carreira

C_3

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	137	26.1	26.1
	Discordo	122	23.2	49.3
	Não Concordo nem Discordo	103	19.6	69.0
	Concordo	125	23.8	92.8
	Concordo Totalmente	38	7.2	100.0
	Total	525	100.0	100.0

Escala da Empregabilidade

Tabela 35 – Estatística descritiva da Escala da Empregabilidade

Estatística		
Emp_T		
N	Válidos	525
	Omissos	0
Média		2.4901
Mediana		2.5000
Desvio-Padrão		.59843
Assimetria		-.045
Erro Padrão de Assimetria		.107
Achatamento		-.159
Erro Padrão de Achatamento		.213
Mínimo		1.00
Máximo		4.06

Tabela 36 – Estatística descritiva do Item 1 da Escala da Empregabilidade

EI_1					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	36	6.9	6.9	6.9
	Discordo	118	22.5	22.5	29.3
	Não Concordo nem Discordo	154	29.3	29.3	58.7
	Concordo	203	38.7	38.7	97.3
	Concordo Totalmente	14	2.7	2.7	100.0
	Total	525	100.0	100.0	

Tabela 37 – Estatística descritiva do Item 2 da Escala da Empregabilidade

		EI_2			
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	48	9.1	9.1	9.1
	Discordo	120	22.9	22.9	32.0
	Não Concordo nem Discordo	143	27.2	27.2	59.2
	Concordo	190	36.2	36.2	95.4
	Concordo Totalmente	24	4.6	4.6	100.0
	Total	525	100.0	100.0	

Tabela 38 – Estatística descritiva do Item 3 da Escala da Empregabilidade

		EE_3			
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	92	17.5	17.5	17.5
	Discordo	231	44.0	44.0	61.5
	Não Concordo nem Discordo	133	25.3	25.3	86.9
	Concordo	58	11.0	11.0	97.9
	Concordo Totalmente	11	2.1	2.1	100.0
	Total	525	100.0	100.0	

Tabela 39 – Estatística descritiva do Item 4 da Escala da Empregabilidade

		EE_4			
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	47	9.0	9.0	9.0
	Discordo	171	32.6	32.6	41.5
	Não Concordo nem Discordo	187	35.6	35.6	77.1
	Concordo	115	21.9	21.9	99.0
	Concordo Totalmente	5	1.0	1.0	100.0
	Total	525	100.0	100.0	

Tabela 40 – Estatística descritiva do Item 5 da Escala da Empregabilidade

EI_5				
	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	72	13.7	13.7
	Discordo	205	39.0	52.8
	Não Concordo nem Discordo	159	30.3	83.0
	Concordo	80	15.2	98.3
	Concordo Totalmente	9	1.7	100.0
	Total	525	100.0	100.0

Tabela 41 – Estatística descritiva do Item 6 da Escala da Empregabilidade

EE_6				
	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	108	20.6	20.6
	Discordo	230	43.8	64.4
	Não Concordo nem Discordo	132	25.1	89.5
	Concordo	51	9.7	99.2
	Concordo Totalmente	4	.8	100.0
	Total	525	100,0	100,0

Tabela 42 – Estatística descritiva do Item 7 da Escala da Empregabilidade

EI_7				
	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	115	21.9	21.9
	Discordo	258	49.1	71.0
	Não Concordo nem Discordo	131	25.0	96.0
	Concordo	15	2.9	98.9
	Concordo Totalmente	6	1.1	100.0
	Total	525	100.0	100.0

Tabela 43 – Estatística descritiva do Item 8 da Escala da Empregabilidade

EE_8				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	97	18.5	18.5
	Discordo	236	45.0	63.4
	Não Concordo nem Discordo	160	30.5	30.5
	Concordo	30	5.7	5.7
	Concordo Totalmente	2	.4	.4
	Total	525	100.0	100.0

Tabela 44 – Estatística descritiva do Item 9 da Escala da Empregabilidade

EI_9				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	100	19.0	19.0
	Discordo	238	45.3	64.4
	Não Concordo nem Discordo	152	29.0	29.0
	Concordo	29	5.5	5.5
	Concordo Totalmente	6	1.1	1.1
	Total	525	100.0	100.0

Tabela 45 – Estatística descritiva do Item 10 da Escala da Empregabilidade

EE_10				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	100	19.0	19.0
	Discordo	244	46.5	65.5
	Não Concordo nem Discordo	144	27.4	27.4
	Concordo	37	7.0	7.0
	Concordo Totalmente	0	0.0	0.0
	Total	525	100.0	100.0

Tabela 46 – Estatística descritiva do Item 11 da Escala da Empregabilidade

EI_11				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	79	15.0	15.0
	Discordo	214	40.8	55.8
	Não Concordo nem Discordo	164	31.2	31.2
	Concordo	63	12.0	12.0
	Concordo Totalmente	5	1.0	1.0
	Total	525	100.0	100.0

Tabela 47 – Estatística descritiva do Item 12 da Escala da Empregabilidade

EE_12				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	66	12.6	12.6
	Discordo	183	34.9	47.4
	Não Concordo nem Discordo	166	31.6	31.6
	Concordo	101	19.2	19.2
	Concordo Totalmente	9	1.7	1.7
	Total	525	100.0	100.0

Tabela 48 – Estatística descritiva do Item 13 da Escala da Empregabilidade

EI_13				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	49	9.3	9.3
	Discordo	116	22.1	31.4
	Não Concordo nem Discordo	201	38.3	38.3
	Concordo	141	26.9	26.9
	Concordo Totalmente	18	3.4	3.4
	Total	525	100.0	100.0

Tabela 49 – Estatística descritiva do Item 14 da Escala da Empregabilidade

EI_14				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	72	13,7	13,7
	Discordo	219	41,7	55,4
	Não Concordo nem Discordo	210	40,0	40,0
	Concordo	21	4,0	4,0
	Concordo Totalmente	3	,6	,6
	Total	525	100,0	100,0

Tabela 50 – Estatística descritiva do Item 15 da Escala da Empregabilidade

EE_15				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	78	14,9	14,9
	Discordo	228	43,4	58,3
	Não Concordo nem Discordo	171	32,6	32,6
	Concordo	43	8,2	8,2
	Concordo Totalmente	5	1,0	1,0
	Total	525	100,0	100,0

Tabela 51 – Estatística descritiva do Item 16 da Escala da Empregabilidade

EE_16				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Válida	Porcentagem Cumulativa
Válidos	Discordo Totalmente	84	16,0	16,0
	Discordo	236	45,0	61,0
	Não Concordo nem Discordo	175	33,3	33,3
	Concordo	29	5,5	5,5
	Concordo Totalmente	1	,2	,2
	Total	525	100,0	100,0

Tabela 52 – Estatística descritiva das dimensões de Empregabilidade Interna

Estatística		
EI_T		
N	Válidos	525
	Omissos	0
	Média	2.5910
	Mediana	2.6250
	Desvio-Padrão	.62576
	Assimetria	-.212
	Erro Padrão de Assimetria	.107
	Achatamento	-.036
	Erro Padrão do Achatamento	.213
	Mínimo	1.00
	Máximo	4.38

Tabela 53 – Estatística descritiva das dimensões de Empregabilidade Externa

Estatística		
EE_T		
N	Válidos	525
	Omissos	0
	Média	2.3893
	Mediana	2.3750
	Desvio-Padrão	.73297
	Assimetria	.130
	Erro Padrão de Assimetria	.107
	Achatamento	-.355
	Erro Padrão do Achatamento	.213
	Mínimo	1.00
	Máximo	4.50

Anexo C

Análise de *Outliers*

Escala da Carreira

A análise a caixa de bigodes da variável da carreira pode-se observar que não existem *outliers* (figura 9).

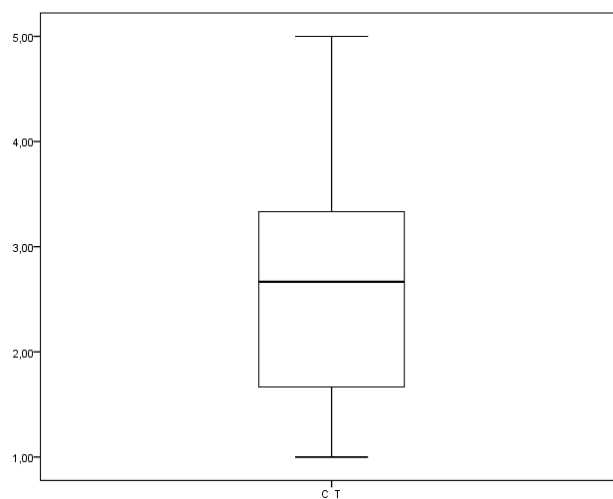


Figura 9 – Caixa de Bigodes da Variável da Carreira

Escala da Empregabilidade

A análise a caixa de bigodes da variável da empregabilidade pode-se constatar que não existem *outliers* e, ainda de pode dizer que nesta variável os colaboradores não atingem o limite máximo de resposta (sendo que a escala de resposta vai de 1 a 5 pontos) verifica-se que o extremo é ligeiramente superior a 4 pontos (figura 10).

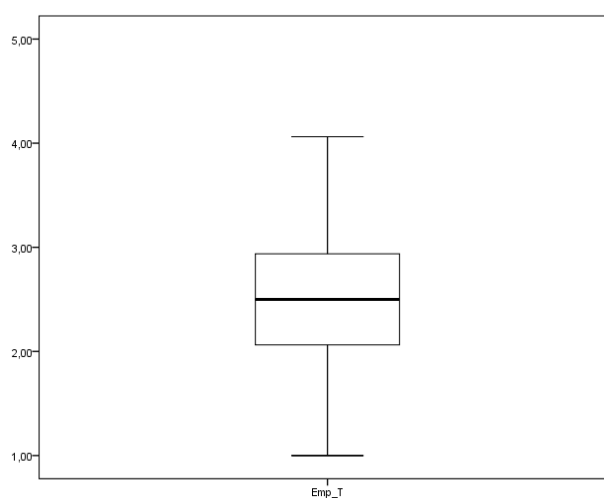


Figura 10 – Caixa de Bigodes da Variável da Empregabilidade

A análise a caixa de bigodes da dimensão empregabilidade interna pode-se constatar que existem quatro *outliers*. Nesta dimensão verifica-se que os colaboradores não atingem o limite máximo de resposta (sendo que a escala de resposta vai de 1 a 5 pontos) verifica-se que o extremo é ligeiramente superior a 4 pontos (figura 11).

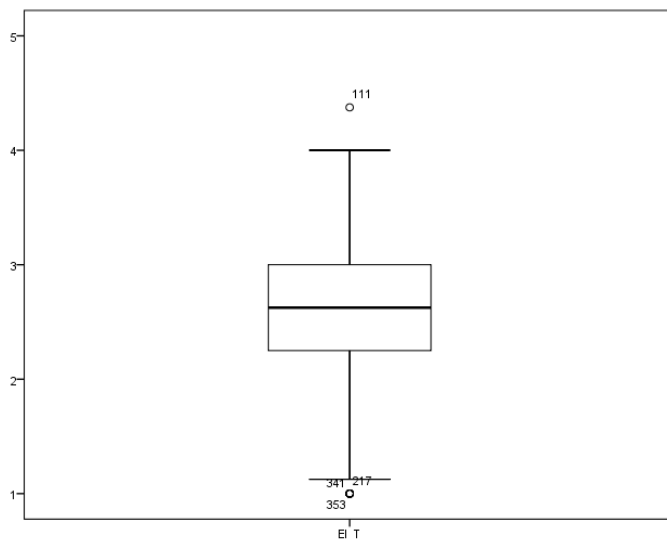


Figura 11 – Caixa de Bigodes da dimensão Empregabilidade Interna

A análise a caixa de bigodes da dimensão empregabilidade externa pode-se constatar que existem dois *outliers*. Nesta dimensão verifica-se novamente que os colaboradores não atingem o limite máximo de resposta (sendo que a escala de resposta vai de 1 a 5 pontos) verifica-se que o extremo é ligeiramente superior a 4 pontos (figura 12).

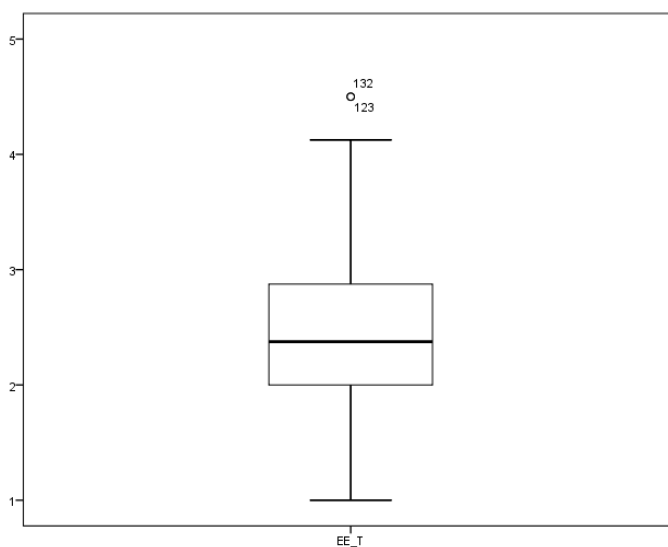


Figura 12 – Caixa de Bigodes da dimensão Empregabilidade Externa

Anexo D

Qualidades Métricas das Escalas

Este anexo apresenta os resultados das qualidades métricas, nomeadamente a sensibilidade dos itens, a estrutura interna (Análise Fatorial Exploratória), consistência interna e ainda a sensibilidade das dimensões das duas escalas utilizadas, a escala da carreira e a escala da empregabilidade. Em seguida, apresentam-se todos os outputs informativos das respetivas análises que foram elaboradas.

Estrutura Interna da Escala (Análise Fatorial Exploratória)

Escala da Carreira

A validade da análise fatorial foi realizada através do KMO (0.731) (tabela 54), considerado médio segundo uma revisão de literatura de Marôco (2010a) e do teste de *Bartlett* apresenta um *p-value* <.001 e portanto as variáveis estão correlacionadas significativamente.

Tabela 54 – Teste de KMO e o teste da esfericidade de *Bartlett* da escala da Carreira

KMO e Teste de <i>Bartlett</i>		
Medida da Adequação de Amostragem de <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>		.731
Teste de Esfericidade de <i>Bartlett</i>	Qui-Quadrado Aproximado	784.478
	Graus de liberdade	3
	<i>Sig.</i>	.000

Após a anterior análise verificou-se na tabela 55 que a análise fatorial apresenta-se representada uma componente principal que explica 79.34% da variância total.

Tabela 55 – Total da variância explicada da escala da Carreira

Componentes	Total Variância Explicada			Soma de Extração de Pesos Fatoriais ao quadrado		
	Total	% de Variância	% Cumulativa	Total	% de Variância	% Cumulativa
1	2.380	79.345	79.345	2.380	79.345	79.345
2	.360	11.984	91.330			
3	.260	8.670	100.000			

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

A saturação dos itens ($\geq .50$) na componente principal pode ser observada na tabela 56. A primeira componente principal integra os três itens da escala da carreira (itens – 1, 2 e 3).

Tabela 56 – Matriz de componente da escala da Carreira

Matriz de Componente	
	Componente
	1
C_1	.910
C_2	.873
C_3	.889

Método de Extração:
Análise de Componente
Principal.

a. 1 Componente Extraída.

Seguidamente, a se ter obtido uma solução fatorial, ou seja, depois de estimados os fatores que explicam o comportamento correlacional das variáveis, é então fundamental verificar o número de fatores a reter de forma a representar e sistetizar a informação presente nas variáveis originais, isto é, que permita explicar convenientemente o fenómeno em estudo.

A retenção de fatores pode ser efetuada através de duas regras: 1ª) Critério de *Kaiser* ou regra do *eigenvalue* superior a um, a qual se caracteriza por reter somente os fatores que expliquem mais informação (variância) do que a informação (variância) estandardizada de uma variável original (que é um). Todavia, esta regra individualizada poderá induzir o investigador em erro, no sentido em que poderá levar a uma retenção errónea de fatores (de mais ou de menos, que os realmente adequados); 2ª) Critério do *Scree Plot*, no qual representa graficamente os fatores (no eixo das abcissas) e os respetivos *eigenvalues* (no eixo das ordenadas) ao qual permite perceber a importância de cada fator para explicar a variância total das variáveis originais. Por conseguinte, deve-se reter os fatores até aquele em que se observa a inflexão da curva que relaciona o número do fator e o respetivo *eigenvalue* (Marôco, 2010a).

De acordo com as regras de retenção dos fatores com valores próprios superiores a um e de acordo com a observação da inflexão da curva, foi retido apenas um fator (figura 13) que explica 79% da variabilidade total.

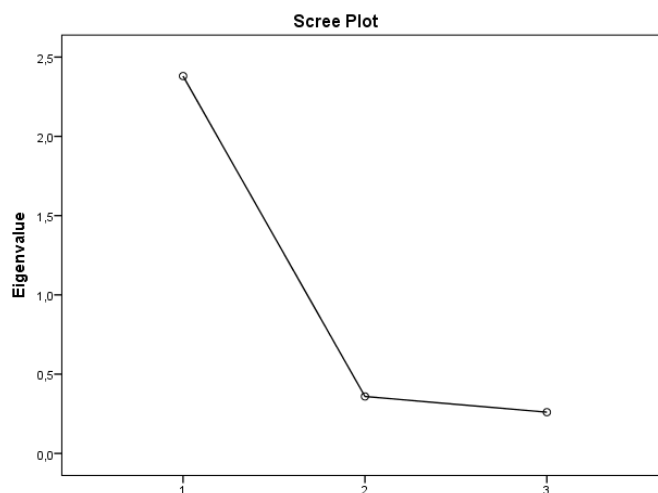


Figura 13 – *Scree plot* da análise fatorial exploratória da Escala da Carreira com *Eigenvalues* superiores a 1

Estrutura Interna (Análise Fatorial Confirmatória)

Escala Empregabilidade

A fase de avaliação da qualidade do modelo tem como objetivo avaliar o quão bem o modelo teórico é capaz de reproduzir a estrutura correlacional das variáveis manifestas observadas na amostra sob estudo (Marôco, 2010b).

A avaliação da qualidade do modelo é geralmente efetuada com: 1) testes de ajustamento; 2) índices empíricos que se baseiam nas funções de verosimilhança ou na matriz dos resíduos obtidos durante o ajustamento do modelo; e 3) com a análise dos resíduos e da significância dos parâmetros.

O teste do χ^2 de ajustamento é um teste à significância da função de discrepância minimizada durante o ajustamento do modelo. Para um determinado nível de significância (α), rejeita-se H_0 se o *p-value* $\leq \alpha$. Todavia, este teste seja o utilizado, regularmente, na avaliação da qualidade do ajustamento do modelo (ou mais especificamente na mediocridade, no sentido em que quanto maior for χ^2 pior será o ajustamento), a sua utilização não válida na maior parte das aplicações (Marôco, 2010b).

Por conseguinte, se utilizam os índices de qualidade do ajustamento que face a um modelo de referência avaliam quer o melhor ajustamento possível (com o modelo “saturado” em todas as trajetórias correlacionais entre as variáveis manifestas são consideradas e $\chi^2=0$) e ou com o modelo de pior ajustamento possível (com o modelo dito de “independência total” onde se considera que nenhuma variável está correlacionada com as restantes variáveis no modelo, sendo máximo o valor do χ^2) (Marôco, 2010b).

Os índices de ajustamento, são constituídos por cinco classes de índices, sendo que neste estudo foram apenas utilizados os índices absolutos, relativos e de discrepância populacional.

Os índices absolutos têm por objetivo avaliar a qualidade do modelo, todavia sem comparação com outros modelos. Seguidamente, apresenta-se um dos índices que faz parte deste grupo:

χ^2/df : avalia a magnitude de discrepância entre a amostra e as matrizes das covariâncias de adequação (Smith & McMillan, 2001). Por conseguinte, se o valor deste índice for inferior a dois considera-se que é um bom ajustamento, aceitável se for inferior a cinco e inaceitável para valores superiores a cinco (Arbuckle, 2008 cit. por Marôco, 2010b).

GFI (*Comparative fit Index*): tem por objetivo explicar a proporção de covariância, observadas entre as variáveis manifestas, explicada pelo modelo ajustado. Deste modo, valores de GFI inferiores a .90 são indicativos de modelos de mau ajustamento aos dados, entre .90 e .95 são bons indicadores de ajustamento e superiores a .95 são considerados muitos bons (Arbuckle, 2008 cit. por Marôco, 2010b).

Os índices relativos, caracteriza-se por avaliarem a qualidade do modelo em vários parâmetros nomeadamente: 1) ao modelo com pior ajustamento possível (modelo de independência: não há relações entre quaisquer variáveis manifestas); e 2) ao modelo com melhor ajustamento possível (modelo saturado: todas as variáveis manifestas estão correlacionadas).

NFI (*Normed fit Index*): avalia a percentagem de incremento na qualidade do modelo ajustado (χ^2) relativamente ao modelo de independência total ou modelo basal (o pior modelo possível) (Marôco, 2010b). Os parâmetros de referência para este índice são: um valor inferior a .8 é indicador de um mau ajustamento do modelo, entre] .8; .9] indicam um ajustamento sofrível e valores superiores a .9 indicam um bom ajustamento (Arbuckle, 2008 cit. por Marôco, 2010b).

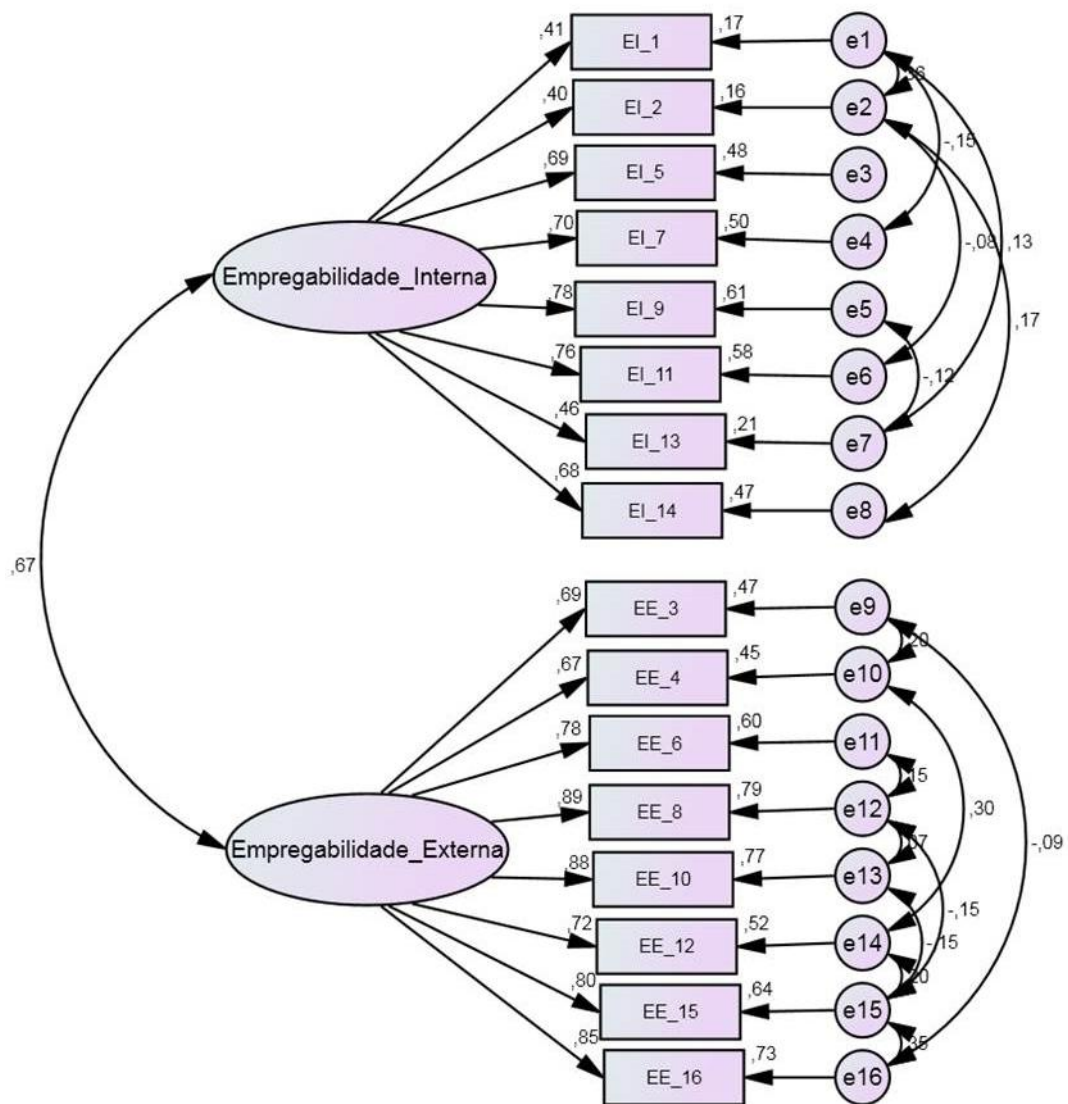
CFI (*Goodness of fit Index*): tem por objetivo situar o modelo hipotetizado em relação a um modelo nulo ou de independência (Marôco, 2010b). Este índice assume valores entre zero e um, sendo um ajustamento perfeito, considera-se que valores superiores a .90 e .95 são bons indicadores de ajustamento e superiores a .95 são considerados muitos bons (Arbuckle, 2008 cit. por Marôco, 2010b).

Os índices de discrepância populacional incidem na comparação do ajustamento do modelo obtido com os momentos amostrais relativamente ao ajustamento do modelo que se obteria com os momentos populacionais (médias e variâncias populacionais). Em síntese, este índice avalia se o modelo ajustado é aproximadamente correto (em oposição ao 100% correto do teste χ^2) (Marôco, 2010b).

RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*): caracteriza-se por estimar a quantidade de aproximação de erros, por graus de liberdade, tendo em conta o tamanho da amostra (Kline, 1998). Os valores de referência são: superiores a .10 indica modelo inapropriado, bom para [.05; .08] e muito bom quando o valor de RMSEA é inferior a .05 (Arbuckle, 2008 cit. por Marôco, 2010b).

Na figura 14, apresenta-se o modelo da Análise Fatorial Confirmatória com os respetivos índices de ajustamento.

Modelo a dois fatores (Parâmetros Estandarizados)



$\chi^2(88)=320.972$; $p=.000$; $\chi^2/gl=3.647$;
 GFI=.931; CFI=.953; RMSEA=.071; $p(rmsea \leq .005)=.000$

Figura 14 – Modelo da Análise Fatorial Confirmatória da Escala da Empregabilidade

Fiabilidade

Escala da Carreira

Inicialmente, efetuou-se a consistência interna da escala da carreira, pode-se verificar através do *alpha* de *Cronbach*, que esta escala apresenta uma boa consistência interna (tabela 57), pois apresenta o valor de $\alpha=.868$, sendo este considerado como bom segundo Pestana e Gageiro (2003).

Tabela 57 – Consistência interna da escala da Carreira

Estatística de Fiabilidade	
<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i>	N de Itens
.868	3

Posteriormente, verificou-se na tabela 58 a possibilidade de existência de algum item para inverter e não se procedeu a eliminação de nenhum item visto já se ter um *alpha* de *Cronbach* aceitável.

Tabela 58 – Consistência interna das estatísticas totais – item da escala da Carreira

	Estatísticas Totais – Item			
	Média da Escala se o Item for Eliminado	Variância da Escala se o Item for Eliminado	Item Corrigido – Correlação Total	<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> se o Item for Eliminado
C_1	5.33	4.737	.787	.778
C_2	5.07	5.241	.718	.842
C_3	5.15	4.386	.748	.819

Escala da Empregabilidade

Inicialmente, efetuou-se a consistência interna da escala da empregabilidade, pode-se verificar através do *alpha* de *Cronbach*, que esta escala apresenta uma boa consistência interna (tabela 59), pois apresenta o valor de $\alpha=.911$, sendo este considerado como muito bom segundo Pestana e Gageiro (2003).

Tabela 59 – Consistência interna da escala Empregabilidade

Estatística de Fiabilidade	
<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i>	N de Itens
.911	16

Posteriormente, verificou-se na tabela 60 a possibilidade de existência de algum item para inverter e não se procedeu a eliminação de nenhum item visto já se ter um *alpha* de *Cronbach* aceitável.

Tabela 60 – Consistência interna das estatísticas totais – item da escala da Empregabilidade

Estatísticas Totais – Item				
	Média da Escala se o Item for Eliminado	Variância da Escala se o Item for Eliminado	Item Corrigido – Correlação Total	<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> se o Item for Eliminado
EI_1	36.76	83.830	.377	.913
EI_2	36.80	83.466	.363	.915
EE_3	37.48	80.044	.620	.905
EE_4	37.11	80.662	.605	.906
EI_5	37.32	80.810	.572	.907
EE_6	37.58	79.126	.715	.902
EI_7	37.72	81.259	.659	.904
EE_8	37.60	79.585	.767	.901
EI_9	37.60	81.348	.615	.905
EE_10	37.62	79.664	.759	.901
EI_11	37.41	80.704	.613	.905
EE_12	37.22	79.246	.652	.904
EI_13	36.91	83.729	.381	.913
EI_14	37.48	82.872	.571	.907
EE_15	37.47	80.215	.689	.903
EE_16	37.55	80.305	.743	.902

Subescala Empregabilidade Interna

Inicialmente, efetuou-se a consistência interna da subescala empregabilidade interna, pode-se verificar através do *alpha* de *Cronbach*, que esta escala apresenta uma boa consistência interna (tabela 61), pois apresenta o valor de $\alpha=0.826$, sendo este considerado como bom segundo Pestana e Gageiro (2003).

Tabela 61 - Consistência interna da subescala Empregabilidade Interna

Estatística de Fiabilidade	
<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i>	N de Itens
.826	8

Posteriormente, verificou-se na tabela 62 a possibilidade de existência de algum item para inverter e não se procedeu a eliminação de nenhum item visto já se ter um *alpha* de *Cronbach* aceitável.

Tabela 62 – Consistência interna das estatísticas totais – item da subescala Empregabilidade Interna

Estatísticas Totais – Item				
	Média da Escala se o Item for Eliminado	Variância da Escala se o Item for Eliminado	Item Corrigido – Correlação Total	<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> se o Item for Eliminado
EI_1	17.65	19.953	.464	.819
EI_2	17.69	19.662	.450	.822
EI_5	18.21	19.187	.584	.801
EI_7	18.61	20.193	.569	.805
EI_9	18.48	19.311	.659	.792
EI_11	18.30	18.950	.658	.791
EI_13	17.80	20.154	.436	.823
EI_14	18.37	19.897	.647	.796

Subescala Empregabilidade Externa

A consistência interna da subescala da empregabilidade externa, pode-se verificar através do *alpha* de *Cronbach*, que esta escala apresenta uma boa consistência interna (tabela 63), pois apresenta o valor de $\alpha=.930$, sendo este considerado como muito bom segundo Pestana e Gageiro (2003).

Tabela 63 – Consistência interna da subescala Empregabilidade Externa

Estatística de Fiabilidade	
<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i>	N de Itens
.930	8

Posteriormente, verificou-se na tabela 64 a possibilidade de existência de algum item para inverter e não se procedeu a eliminação de nenhum item visto já se ter um *alpha* de *Cronbach* aceitável.

Tabela 64 – Consistência interna das estatísticas totais – item da subescala Empregabilidade Externa

Estatísticas Totais – Item				
	Média da Escala se o Item for Eliminado	Variância da Escala se o Item for Eliminado	Item Corrigido – Correlação Total	<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i> se o Item for Eliminado
EE_3	16.75	26.618	.687	.926
EE_4	16.38	26.771	.698	.925
EE_6	16.85	26.558	.736	.922
EE_8	16.87	26.488	.840	.915
EE_10	16.89	26.724	.806	.917
EE_12	16.49	25.968	.739	.922
EE_15	16.74	26.641	.781	.919
EE_16	16.82	26.950	.811	.917

Sensibilidade

Sensibilidade dos Itens da Escala da Carreira

A tabela 65 apresenta a sensibilidade dos itens desta escala. A primeira análise baseou-se em verificar se todos os itens apresentavam dentro do parâmetro de normalidade considerado por Kline (2011) nomeadamente perante o valor de assimetria $<|3|$ e Achatamento $<|8|$. Após, a leitura dos dados obtidos verifica-se que todos os itens apresentam uma assimetria positiva. Deste modo, pode-se dizer que se verifica normalidade pois os parâmetros, já anteriormente mencionados, de assimetria e achatamento foram confirmados.

Tabela 65 – Sensibilidade dos itens da Escala da Carreira

Estatística									
	N		Mediana	Assimetria	Erro Padrão de Assimetria	Achatamento	Erro Padrão de Achatame nto	Mínimo	Máximo
	Válidos	Omissos							
C_1	525	0	2.00	.401	.107	-.884	.213	1	5
C_2	525	0	3.00	.099	.107	-.768	.213	1	5
C_3	525	0	3.00	.189	.107	-1.196	.213	1	5

Sensibilidade da Escala da Carreira

A tabela 66 apresenta a sensibilidade desta escala. A primeira análise baseou-se em verificar se esta escala apresentava valores de assimetria e de achatamento dentro do parâmetro de normalidade considerado por Kline (2011) nomeadamente perante o valor de assimetria $<|3|$ e Achatamento $<|8|$. Após, a leitura dos dados obtidos verifica-se que esta escala apresenta uma assimetria positiva. Deste modo, pode-se dizer que se verifica normalidade pois os parâmetros, já anteriormente mencionados, de assimetria e achatamento foram confirmados.

Tabela 66 – Sensibilidade da Escala da Carreira

Estatística Descritiva		
	Estatística	Erro Padrão
Média	2.5924	.04624
95% Intervalo de Confiança da Média	Limite Inferior	2.5015
	Limite Superior	2.6832
5% Média Aparada	2.5623	
Mediana	2.6667	
Variância	1.123	
C_T Desvio Padrão	1.05960	
Mínimo	1.00	
Máximo	5.00	
Intervalo	4.00	
Intervalo Interquartil	1.67	
Assimetria	.217	.107
Achatamento	-.782	.213

Tabela 67 – Pressupostos de Normalidade da Escala da Carreira

Teste de Normalidade						
	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Estatística	Graus de Liberdade	<i>Sig.</i>	Estatística	Graus de Liberdade	<i>Sig.</i>
C_T	.097	525	.000	.958	525	.000

a. Lilliefors Significance Correction

A análise ao histograma permite prever que este apresenta uma distribuição simétrica, no sentido em que tendo como referência o valor médio, e perante este se efetuar um tracejado vertical verifica-se que as suas metades são iguais quando comparadas, ao que se verifica o chamado “efeito de espelho”. Relativamente, ao achatamento pode-se verificar que a curva da distribuição é platicúrtica, o que se pode afirmar que não se verifica um desvio grosseiro à distribuição normal (figura 15).

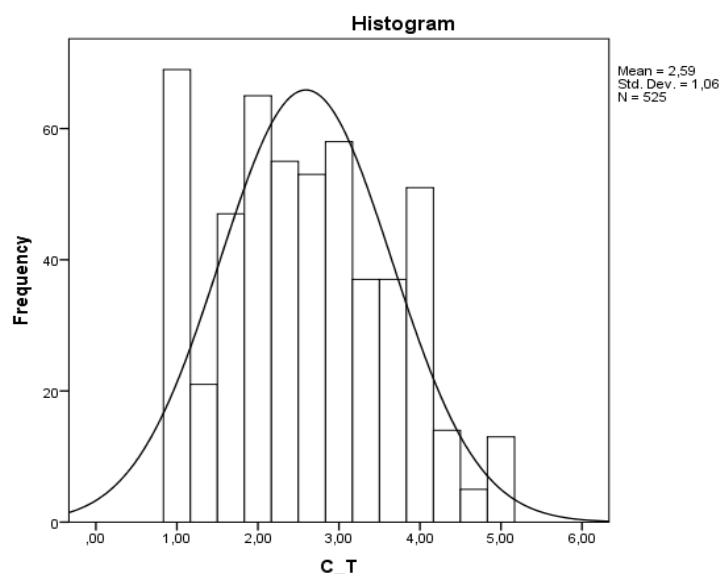


Figura 15 – Histograma da variável Carreira

Sensibilidade dos Itens da Escala da Empregabilidade

A tabela 68 apresenta a sensibilidade dos itens desta escala. A primeira análise baseou-se em verificar se todos os itens apresentavam dentro do parâmetro de normalidade considerado por Kline (2011) nomeadamente perante o valor de assimetria $<|3|$ e Achatamento $<|8|$. Após, a leitura dos dados obtidos verifica-se que os itens (3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15 e 16) apresentam uma assimetria positiva e os itens (1, 2, 4 e 13) apresentam uma assimetria negativa. Deste modo, os itens da escala de empregabilidade cumprem todos os pressupostos, com exceção do item 10 que não tem respostas em todos os pontos, todavia como este item cumpre todos os outros pressupostos, não se procedeu à sua eliminação.

Deste modo, pode-se dizer que se verifica normalidade pois os parâmetros, já anteriormente mencionados, de assimetria e achatamento foram confirmados.

Tabela 68 – Sensibilidade dos itens da Escala da Empregabilidade

	N		Mediana	Assimetria	Estatística		Erro Padrão do Achatamento	Mínimo	Máximo
	Válidos	Omissos			Erro Padrão de Assimetria	Achatamento			
EI_1	525	0	3.00	-.415	.107	-.707	.213	1	5
EI_2	525	0	3.00	-.310	.107	-.804	.213	1	5
EE_3	525	0	2.00	.530	.107	-.131	.213	1	5
EE_4	525	0	3.00	-.039	.107	-.723	.213	1	5
EI_5	525	0	2.00	.276	.107	-.510	.213	1	5
EE_6	525	0	2.00	.444	.107	-.315	.213	1	5
EI_7	525	0	2.00	.585	.107	.651	.213	1	5
EE_8	525	0	2.00	.270	.107	-.265	.213	1	5
EI_9	525	0	2.00	.454	.107	.148	.213	1	5
EE_10	525	0	2.00	.288	.107	-.457	.213	1	4
EI_11	525	0	2.00	.272	.107	-.433	.213	1	5
EE_12	525	0	3.00	.122	.107	-.705	.213	1	5
EI_13	525	0	3.00	-.216	.107	-.528	.213	1	5
EI_14	525	0	2.00	.045	.107	-.092	.213	1	5
EE_15	525	0	2.00	.318	.107	-.123	.213	1	5
EE_16	525	0	2.00	.154	.107	-.354	.213	1	5

Sensibilidade da Escala da Empregabilidade

A tabela 69 apresenta a sensibilidade desta escala. A primeira análise baseou-se em verificar se esta escala apresentava valores de assimetria e de achatamento dentro do parâmetro de normalidade considerado por Kline (2011) nomeadamente perante o valor de assimetria $<|3|$ e Achatamento $<|8|$. Após, a leitura dos dados obtidos verifica-se que esta escala apresenta uma assimetria negativa. Deste modo, pode-se afirmar que se verifica normalidade pois os parâmetros, já anteriormente mencionados, de assimetria e achatamento foram confirmados.

Tabela 69 – Sensibilidade da Escala da Empregabilidade

Estatística Descritiva				
		Estatística	Erro Padrão	
Emp_T	Média	2.4901	.02612	
	95% Intervalo de Confiança da Média	Limite Inferior	2.4388	
		Limite Superior	2.5414	
	5% Média Aparada	2.4914		
	Mediana	2.5000		
	Variância	.358		
	Desvio Padrão	.59843		
	Mínimo	1.00		
	Máximo	4.06		
	Intervalo	3.06		
	Intervalo Interquartil	.88		
	Assimetria	-.045	.107	
	Achatamento	-.159	.213	

Tabela 70 – Pressupostos de Normalidade da Escala da Empregabilidade

	Teste de Normalidade					
	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Estatística	Graus de Liberdade	Sig.	Estatística	Graus de Liberdade	Sig.
Empregabilidade	.043	525	.021	.994	525	.035

a. Correção de *Lilliefors*

A análise ao histograma permite predizer que este apresenta uma distribuição simetria, no sentido em que tendo como referência o valor médio e, perante este se efetuar um tracejado vertical verifica-se que as suas metades são iguais quando comparadas, ao que se verifica o chamado “efeito de espelho”. Relativamente, ao achatamento pode-se verificar que a curva da distribuição é platicúrtica, o que se pode afirmar que não se verifica um desvio grosseiro à distribuição normal (figura 14).

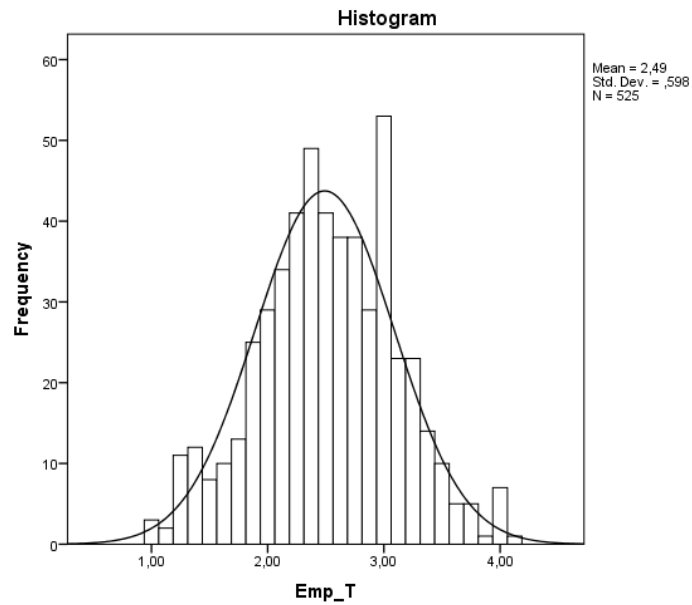


Figura 14 – Histograma da variável Empregabilidade

Sensibilidade da Empregabilidade Interna

A tabela 71 apresenta a sensibilidade de uma das dimensões da escala da Empregabilidade, nomeadamente a interna. A primeira análise baseou-se em verificar se esta dimensão apresentava valores de assimetria e de achatamento dentro do parâmetro de normalidade considerado por Kline (2011) nomeadamente perante o valor de assimetria $<|3|$ e Achatamento $<|8|$. Após, a leitura dos dados obtidos verifica-se que esta escala apresenta uma assimetria negativa. Deste modo, pode-se concluir que se verifica normalidade pois os parâmetros, já anteriormente mencionados, de assimetria e achatamento foram confirmados.

Tabela 71 – Sensibilidade da Dimensão Empregabilidade Interna

Estatística Descritiva				
		Estatística	Erro Padrão	
EI_T	95% Intervalo de Confiança da Média	Limite Inferior	2.5373	
		Limite Superior	2.6446	
		5% Média Aparada	2.5966	
		Mediana	2.6250	
		Variância	.392	
		Desvio Padrão	.62576	
		Mínimo	1.00	
		Máximo	4.38	
		Intervalo	3.38	
		Intervalo Interquartil	.75	
		Assimetria	-.212	.107
		Achatamento	-.036	.213

Tabela 72 – Pressupostos de Normalidade da dimensão Empregabilidade Interna

	Testes de Normalidade					
	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Estatística	Graus de Liberdade	Sig.	Estatística	Graus de Liberdade	Sig.
Empregabilidade Interna	.075	525	.000	.988	525	.000

a. Correção de *Lilliefors*

A análise ao histograma desta dimensão, permite concluir que este apresenta uma distribuição simetria, no sentido em que tendo como referência o valor médio e, perante este se efetuar um tracejado vertical verifica-se que as suas metades são iguais quando comparadas, ao que se verifica o chamado “efeito de espelho”. No que se refere ao achatamento pode-se verificar que a curva da distribuição é platicúrtica, o que se pode afirmar que não se verifica um desvio grosseiro à distribuição normal (figura 15).

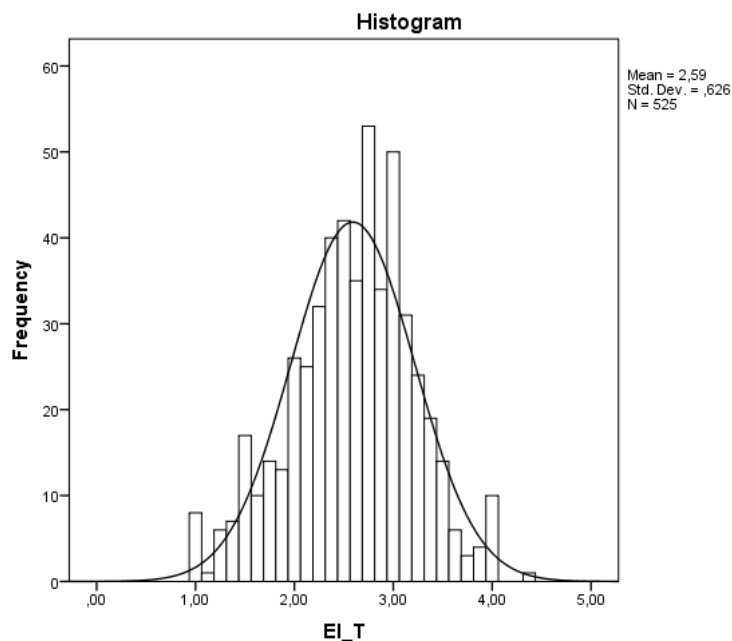


Figura 15 – Histograma da Sensibilidade da dimensão Empregabilidade Interna

Sensibilidade da Empregabilidade Externa

A tabela 73 apresenta a sensibilidade de uma das dimensões da escala da Empregabilidade, nomeadamente a externa. A primeira análise baseou-se em verificar se esta dimensão apresentava valores de assimetria e de achatamento dentro do parâmetro de normalidade considerado por Kline (2011) nomeadamente perante o valor de assimetria $<|3|$ e Achatamento $<|8|$. Após, a leitura dos dados obtidos verifica-se que esta escala apresenta uma assimetria positiva. Deste modo, pode-se concluir que se verifica normalidade pois os parâmetros, já anteriormente mencionados, de assimetria e achatamento foram confirmados.

Tabela 73 – Sensibilidade da Dimensão Empregabilidade Externa

Estatística Descritiva			
		Estatística	Erro Padrão
	Média	2.3893	.03199
95% Intervalo de Confiança da Média	Limite Inferior	2.3264	
	Limite Superior	2.4521	
	5% Média Aparada	2.3774	
	Mediana	2.3750	
	Variância	.537	
EE_T	Desvio Padrão	.73297	
	Mínimo	1.00	
	Máximo	4.50	
	Intervalo	3.50	
	Intervalo Interquartil	.88	
	Assimetria	.130	.107
	Achatamento	-.355	.213

Tabela 74 – Pressupostos de Normalidade da dimensão de Empregabilidade Externa

	Testes de Normalidade					
	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Estatística	Graus de Liberdade	Sig.	Estatística	Graus de Liberdade	Sig.
Empregabilidade Externa	.063	525	.000	.983	525	.000

a. Correção de *Lilliefors*

A análise ao histograma desta dimensão, permite concluir que este apresenta uma distribuição simetria, no sentido em que tendo como referência o valor médio e, perante este se efetuar um tracejado vertical verifica-se que as suas metades são iguais quando comparadas, ao que se verifica o chamado “efeito de espelho”. No que se refere ao achatamento pode-se verificar que a curva da distribuição é platicúrtica, o que se pode afirmar que não se verifica um desvio grosseiro à distribuição normal (figura 16).

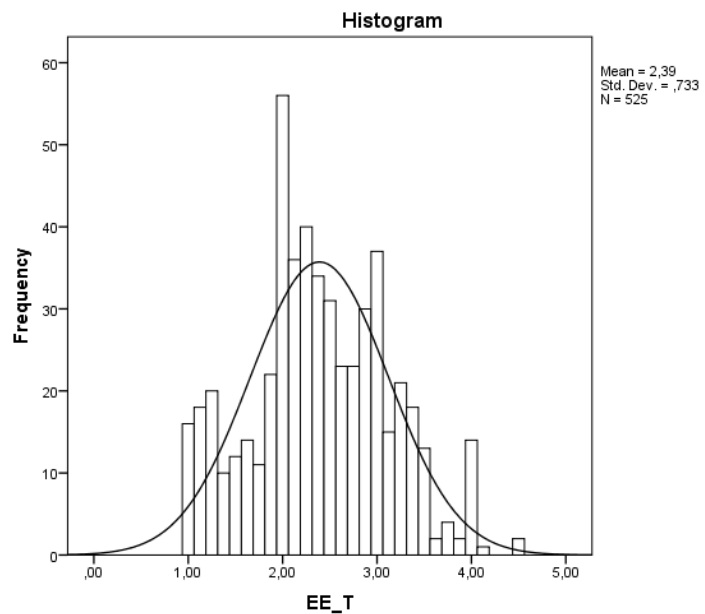


Figura 16 – Histograma da Sensibilidade da dimensão Empregabilidade Externa

Anexo E

Comparações de Médias

Após a verificação dos pressupostos de normalidade procedeu-se a realização da comparação das médias, nomeadamente através do teste paramétrico *T-Student*.

Género com a Empregabilidade Externa

Tabela 75 – Estatística de Grupo da Variável género em função da Empregabilidade Externa

Estatística de Grupos					
	Género	N	Média	Desvio-Padrão	Erro Padrão da Média
EE_T	Masculino	180	2.5653	.74210	.05531
	Feminino	345	2.2975	.71214	.03834

Tabela 76 – *Teste T* da Variável Género

Teste de Amostras Independentes

		Teste de <i>Levene</i> para a homogeneidade de Variâncias				<i>Teste T</i> para igualdade de Médias				
		F	<i>Sig.</i>	t	df	<i>Sig.</i> (2-tailed)	Diferença de Média	Erro Padrão da Diferença	95% Intervalo de Confiança para a diferença	
									Inferior	Superior
EE_T	Igualdade de variâncias Assumida	.824	.364	4.031	523	.000	.26781	.06643	.13730	.39832
	Igualdade de variâncias não assumida			3.979	350.255	.000	.26781	.06730	.13545	.40018

Género com a Empregabilidade Interna

Tabela 77 – Estatística de Grupo da Variável género em função da Empregabilidade Interna

Estatística de Grupos					
	Género	N	Média	Desvio-Padrão	Erro Padrão da Média
EI_T	Masculino	180	2.6743	.61656	.04596
	Feminino	345	2.5475	.62700	.03376

Tabela 78 – Teste T da Variável Género

Teste de Amostras Independentes										
		Teste <i>Levene</i> para a homogeneidade de Variâncias			<i>Teste T</i> para igualdade de Médias					
		F	<i>Sig.</i>	t	df	<i>Sig.</i> (2- tailed)	Diferença de Média	Erro Padrão da Diferença	95% Intervalo de Confiança para a diferença	
								Inferior		Superior
EI_T	Igualdade de variâncias Assumida	.000	.986	2.213	523	.027	.12684	.05732	.01423	.23946
	Igualdade de variâncias não assumida			2.224	368.458	.027	.12684	.05702	.01471	.23897

Género com a Carreira

Tabela 79 – Estatística de Grupo da Variável género em função da Carreira

Estatística de Grupos					
	Género	N	Média	Desvio-Padrão	Erro Padrão da Média
C_T	Masculino	180	2.6370	1.07120	.07984
	Feminino	345	2.5691	1.05431	.05676

Tabela 80 – *Teste T***Teste de Amostras Independentes**

		Teste de <i>Levene</i> para a homogeneidade de Variâncias		<i>Teste T</i> para igualdade de Médias						
		F	<i>Sig.</i>	t	df	<i>Sig.</i> (2- tailed)	Diferença de Média	Erro Padrão da Diferença	95% Intervalo de Confiança para a diferença	
								Inferior	Superior	
C_T	Igualdade de variâncias Assumida	.085	.771	.697	523	.486	.06795	.09747	-.12353	.25944
	Igualdade de variâncias não assumida			.694	358.069	.488	.06795	.09796	-.12470	.26061

Idade e Empregabilidade Externa

Nesta variável ir-se-á realizar o teste paramétrico, *Regressão Linear Simples*, no sentido em que se pretende analisar uma variável independente e dependente ambas quantitativas. Antes de se proceder a este teste realizou-se a análise dos seus pressupostos, nomeadamente o pressuposto da distribuição normal dos erros e o pressuposto da homogeneidade dos resíduos.

Pressupostos da Regressão Linear Simples**Pressuposto da distribuição Normal dos Erros**

O pressuposto da distribuição normal dos erros, no qual se pode observar que a reta apresenta uma inclinação positiva ($R=1$) e ainda se pode concluir que os erros apresentam uma distribuição normal pois estão dispostos mais ou menos ao longo de toda a diagonal principal (figura 17).

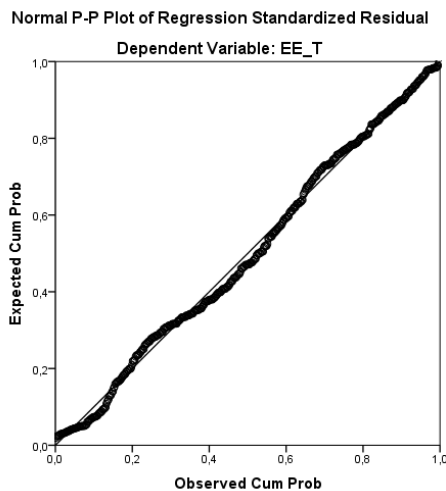


Figura 17 – Gráfico da distribuição normal dos resíduos estandardizados da variável

Pressuposto da Homogeneidade dos Resíduos

Na observação da figura seguinte (figura 18) constata-se que a maior parte dos pontos do gráfico se distribui segundo uma forma mais ou menos retangular, pelo que se pode prever que se verifica o pressuposto da homogeneidade dos resíduos (Marôco, 2010a).

E por último, testou-se o pressuposto da independência dos resíduos. Este pressuposto, tem como princípio base que a magnitude de um resíduo não influencie a magnitude do efeito de outro resíduo, em que se avalia através da estatística de Durbin e Watson (d). Os valores da estatística (d) podem variar entre 0 e 4, se o valor (d) aproximadamente 2 pode-se concluir que não se verifica a existência de auto correlação entre os resíduos. É ainda importante mencionar que esta auto correlação pode ser positiva (valor d é muito menor que 2) ou negativa (se o valor d é muito maior que 2) (Marôco, 2010a).

A estatística de *Durbin – Watson* (d) obtida tem o valor de 1.962 (tabela 81), concluindo-se assim que não existe auto correlação entre os resíduos. Após, a verificação e o cumprimento dos pressupostos da regressão linear é então possível se passar à análise da regressão linear.

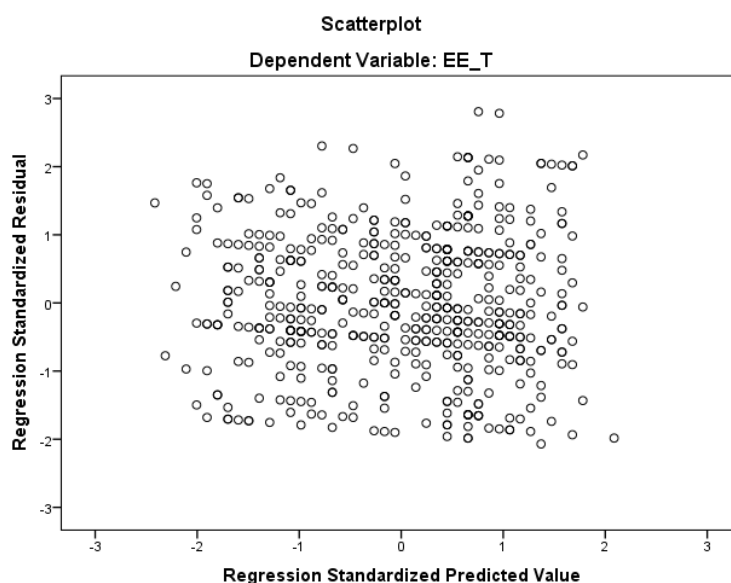


Figura 18 – Gráfico da Distribuição da homogeneidade de variâncias dos resíduos

A Análise de Regressão Linear Simples

Na análise da tabela 81 pode-se verificar o coeficiente de determinação (R^2) é descrito como sendo uma medida da dimensão do efeito das variáveis independentes sobre a variável dependente. Deste modo, o valor de R^2 mede a proporção da variabilidade total que é explicada pela regressão ($0 \leq R^2 \leq 1$), quando se obtém um valor de $R^2 = 0$ permite concluir que o modelo não se ajusta aos dados. Por seu turno, quando se obtém $R^2 = 1$ significa que o modelo apresenta um ajustamento perfeito. O valor de referência, designado na literatura para as ciências sociais, é de $R^2 = 0.0$ sendo este valor indicativo da inexistência de ajustamento do modelo aos dados (Marôco, 2010a).

Tabela 81 – Sumário do Modelo da Regressão Linear Simples

Sumário do Modelo ^b					
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Erro Padrão Estimado	Durbin-Watson
1	.118 ^a	.014	.012	.72854	1.962

a. Preditores: (Constante), Idade

b. Variável Dependente: EE_T

Na análise da tabela 82, obteve-se um valor $F=7.397$, esta estatística de teste tem associado um valor $p<.01$ (valor $p=.00$) pelo que se rejeita a H_0 , logo pode-se concluir que o modelo é significativo.

Tabela 82 – Anova

ANOVA^a						
Modelo	Soma de Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	Sig.	
1	Regressão	3.926	1	3.926	7.397	.007 ^b
	Residual	277.592	523	.531		
	Total	281.518	524			

a. Variável Dependente: EE_T

b. Preditores: (Constante), Idade

Tabela 83 – Coeficientes

Coeficientes^a					
Modelo	Coeficientes Não Estandarizados		Coeficientes Estandarizados	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constante)	2.738	.132	20.714	.000
	Idade	-.009	.003	-.118	.007

a. Variável Dependente: EE_T

Tabela 84 – Estatística Residual

Estatística Residual^a					
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio- Padrão	N
<i>Predicted Value</i>	2.1802	2.5700	2.3893	.08656	525
<i>Residual</i>	-1.50795	2.04520	.00000	.72784	525
<i>Std. Predicted Value</i>	-2.416	2.087	.000	1.000	525
<i>Std. Residual</i>	-2.070	2.807	.000	.999	525

a. Variável Dependente: EE_T

Idade e Empregabilidade Interna

Pressupostos da Regressão Linear Simples

Pressuposto da Distribuição Normal dos Erros

O pressuposto da distribuição normal dos erros, no qual se pode observar que a reta apresenta uma inclinação positiva ($R=1$) e ainda se pode concluir que os erros apresentam uma

distribuição normal pois estão dispostos mais ou menos ao longo de toda a diagonal principal (figura 19).

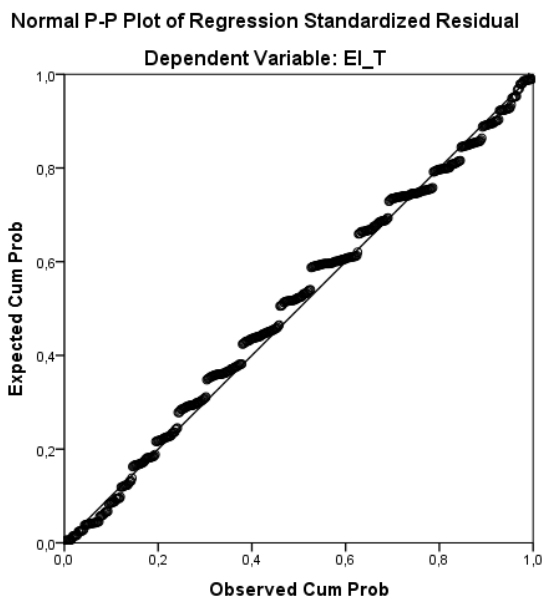


Figura 19 – Gráfico da distribuição normal dos resíduos estandardizados da variável

Pressuposto da Homogeneidade dos Resíduos

Na observação da figura 20 constata-se que a maior parte dos pontos do gráfico se distribui segundo uma forma mais ou menos retangular, pelo que se pode predizer que se verifica o pressuposto da homogeneidade dos resíduos (Marôco, 2010a).

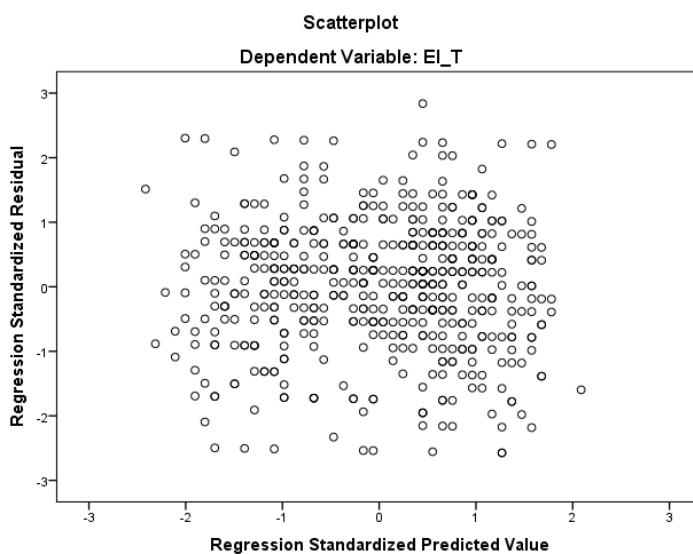


Figura 20 – Gráfico da Distribuição da homogeneidade de variâncias dos resíduos

E por fim, testou-se o pressuposto da independência dos resíduos. Este pressuposto, tem como princípio base que a magnitude de um resíduo não influencie a magnitude do efeito de outro resíduo, em que se avalia através da estatística de Durbin e Watson (d). Os valores da estatística (d) podem variar entre 0 e 4, se o valor (d) aproximadamente 2 pode-se concluir que não se verifica a existência de auto correlação entre os resíduos. É ainda importante mencionar que esta auto correlação pode ser positiva (valor d é muito menor que 2) ou negativa (se o valor d é muito maior que 2) (Marôco, 2010a).

A estatística de *Durbin – Watson* (d) obtida tem o valor de 2.058 (tabela 85), concluindo-se assim que não existe auto correlação entre os resíduos. Após, a verificação e o cumprimento dos pressupostos da regressão linear é então possível se passar à análise da regressão linear.

A Análise de Regressão Linear Simples

A análise a tabela pode-se verificar o coeficiente de determinação (R^2) é descrito como sendo uma medida da dimensão do efeito das variáveis independentes sobre a variável dependente. Deste modo, o valor de R^2 mede a proporção da variabilidade total que é explicada pela regressão ($0 \leq R^2 \leq 1$), quando se obtém um valor de $R^2 = 0$ permite concluir que o modelo não se ajusta aos dados. Por seu turno, quando se obtém $R^2 = 1$ significa que o modelo apresenta um ajustamento perfeito. O valor de referência, designado na literatura para as ciências sociais, é de $R^2 = 0.0$ sendo este valor indicativo da inexistência de ajustamento do modelo aos dados (Marôco, 2010a).

Tabela 85 – Sumário do Modelo da Regressão Linear Simples

Sumário do Modelo ^b					
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Erro Padrão Estimado	<i>Durbin-Watson</i>
1	.026 ^a	.001	-.001	.62615	2.058

a. Preditores: (Constante), Idade

b. Variável Dependente: EI_T

Na análise da tabela 86, obteve-se um valor $F=.350$, esta estatística de teste tem associado um valor $p>.05$ (valor $p=.55$) pelo que não se rejeita a H_0 , logo pode-se concluir que o modelo não é significativo.

Tabela 86 – Anova

ANOVA ^a						
Modelo	Soma de Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	Sig.	
1	Regressão	.137	1	.137	.350	.554 ^b
	Residual	205.051	523	.392		
	Total	205.188	524			

a. Variável Dependente: EI_T

b. Preditores: (Constante), Idade

Tabela 87 – Coeficientes

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes Não Estandarizados		Coeficientes Estandarizados	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constante)	2.656	.114	23.379	.000
	Idade	-.002	.003	-.592	.554

a. Variável Dependente: EI_T

Tabela 88 – Estatística Residual

Estatística Residual ^a					
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão	N
<i>Predicted Value</i>	2.5518	2.6248	2.5910	.01619	525
<i>Residual</i>	-1.61150	1.77676	.00000	.62555	525
<i>Std. Predicted Value</i>	-2.416	2.087	.000	1.000	525
<i>Std. Residual</i>	-2.574	2.838	.000	.999	525

a. Variável Dependente: EI_T

Idade e Carreira

Pressupostos da Regressão Linear Simples

Pressuposto da Distribuição Normal dos Erros

O pressuposto da distribuição normal dos erros, no qual se pode observar que a reta apresenta uma inclinação positiva ($R=1$) e ainda se pode concluir que os erros apresentam uma distribuição normal pois estão dispostos mais ou menos ao longo de toda a diagonal principal (figura 21).

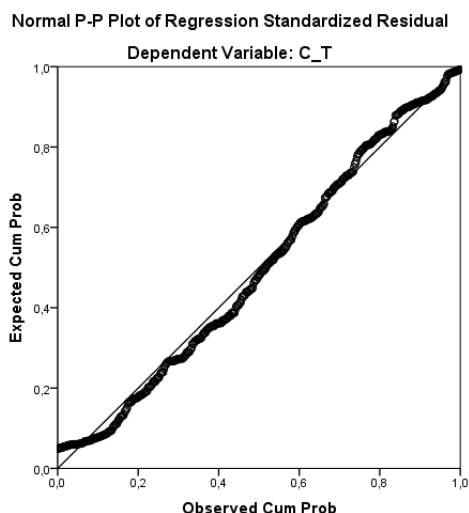


Figura 21 – Gráfico da distribuição normal dos resíduos estandardizados da variável

Pressuposto da Homogeneidade dos Resíduos

Na observação da figura 22 constata-se que a maior parte dos pontos do gráfico se distribui segundo uma forma mais ou menos retangular, pelo que se pode prever que se verifica o pressuposto da homogeneidade dos resíduos (Marôco, 2010a).

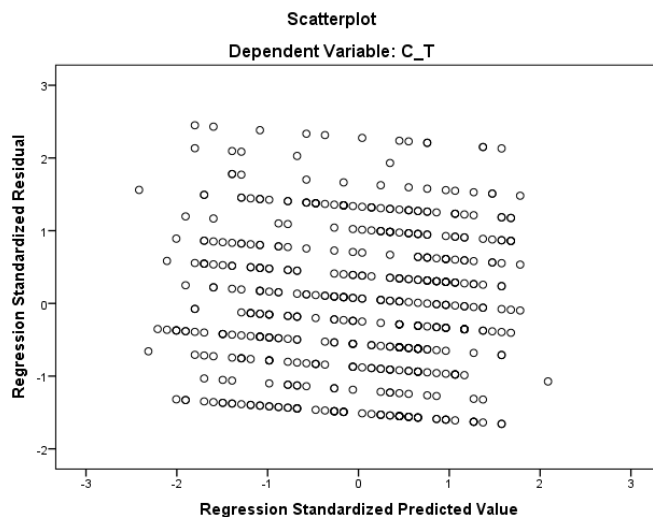


Figura 22 – Gráfico da Distribuição da homogeneidade de variâncias dos resíduos

E por fim, testou-se o pressuposto da independência dos resíduos. Este pressuposto, tem como princípio base que a magnitude de um resíduo não influencie a magnitude do efeito de outro resíduo, em que se avalia através da estatística de Durbin e Watson (d). Os valores da estatística (d) podem variar entre 0 e 4, se o valor (d) aproximadamente 2 pode-se concluir que não se verifica a existência de auto correlação entre os resíduos. É ainda importante mencionar

que esta auto correlação pode ser positiva (valor d é muito menor que 2) ou negativa (se o valor d é muito maior que 2) (Marôco, 2010a).

A estatística de *Durbin – Watson* (d) obtida tem o valor de 2.007 (tabela 89), concluindo-se assim que não existe auto correlação entre os resíduos. Após, a verificação e o cumprimento dos pressupostos da regressão linear é então possível se passar à análise da regressão linear.

A Análise de Regressão Linear Simples

Na análise da tabela 89 pode-se verificar o coeficiente de determinação (R^2) é descrito como sendo uma medida da dimensão do efeito das variáveis independentes sobre a variável dependente. Deste modo, o valor de R^2 mede a proporção da variabilidade total que é explicada pela regressão ($0 \leq R^2 \leq 1$), quando se obtém um valor de $R^2 = 0$ permite concluir que o modelo não se ajusta aos dados. Por seu turno, quando se obtém $R^2 = 1$ significa que o modelo apresenta um ajustamento perfeito. O valor de referência, designado na literatura para as ciências sociais, é de $R^2 = 0.0$ sendo este valor indicativo da inexistência de ajustamento do modelo aos dados (Marôco, 2010a).

Tabela 89 – Sumário do Modelo da Regressão Linear Simples

Sumário do Modelo ^b					
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Erro Padrão Estimado	<i>Durbin-Watson</i>
1	.094 ^a	.009	.007	1.05593	2.007

a. Preditores: (Constante), Idade

b. Variável Dependente: C_T

Na análise da tabela 90, obteve-se um valor $F=4.654$, esta estatística de teste tem associado um valor $p < .05$ (valor $p = .03$) pelo que se rejeita a H_0 , logo pode-se concluir que o modelo é significativo.

Tabela 90 – Anova

ANOVA ^a						
Modelo	Soma de Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	<i>Sig.</i>	
1	Regressão	5.189	1	5.189	4.654	.031 ^b
	Residual	583.136	523	1.115		
	Total	588.325	524			

a. Variável Dependente: C_T

b. Preditores: (Constante), Idade

Tabela 91 – Coeficientes

Coeficientes^a						
Modelo	Coeficientes Não Estandarizados		Coeficientes Estandarizados	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constante)	2.994			.192
	Idade	-.010	.005	-.094	-2.157	.031

a. Variável Dependente: C_T

Tabela 92 – Estatística Residual

Estatística Residual^a					
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão	N
<i>Predicted Value</i>	2.3520	2.8001	2.5924	.09951	525
<i>Residual</i>	-1.74917	2.58689	.00000	1.05492	525
<i>Std. Predicted Value</i>	-2.416	2.087	.000	1.000	525
<i>Std. Residual</i>	-1.657	2.450	.000	.999	525

a. Variável Dependente: C_T

Antiguidade e Empregabilidade Externa

Nesta variável ir-se-á realizar o teste paramétrico, Regressão Linear Simples, no sentido em que se pretende analisar uma variável independente e dependente, ambas quantitativas. Antes de se proceder a este teste realizou-se a análise dos seus pressupostos, nomeadamente o pressuposto da distribuição normal dos erros e o pressuposto da homogeneidade dos resíduos.

Pressupostos da Regressão Linear Simples

Pressuposto da Distribuição Normal dos Erros

O pressuposto da distribuição normal dos erros, no qual se pode observar que a reta apresenta uma inclinação positiva ($R=1$) e ainda se pode concluir que os erros apresentam uma distribuição normal pois estão dispostos mais ou menos ao longo de toda a diagonal principal (figura 23).

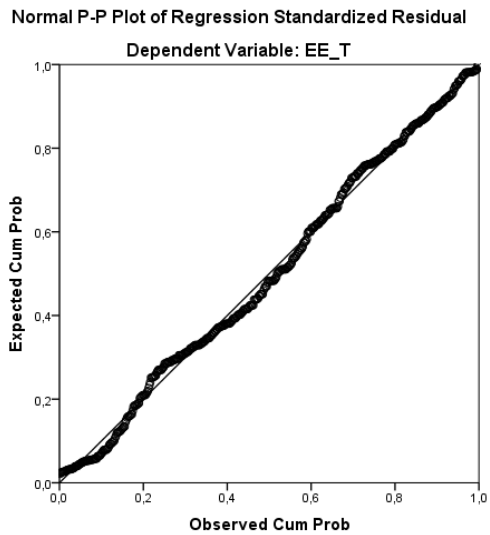


Figura 23 – Gráfico da distribuição normal dos resíduos estandardizados da variável

Pressuposto da Homogeneidade dos Resíduos

Na observação da figura 24 constata-se que a maior parte dos pontos do gráfico se distribui segundo uma forma mais ou menos retangular, pelo que se pode predizer que se verifica o pressuposto da homogeneidade dos resíduos (Marôco, 2010a).

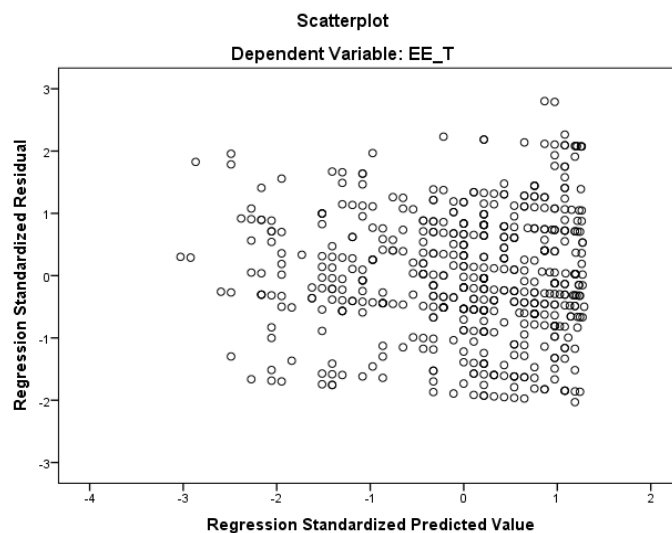


Figura 24 – Gráfico da Distribuição da homogeneidade de variâncias dos resíduos

E por fim, testou-se o pressuposto da independência dos resíduos. Este pressuposto, tem como princípio base que a magnitude de um resíduo não influencie a magnitude do efeito de outro resíduo, em que se avalia através da estatística de Durbin e Watson (d). Os valores da

estatística (d) podem variar entre 0 e 4, se o valor (d) aproximadamente 2 pode-se concluir que não se verifica a existência de auto correlação entre os resíduos. É ainda importante mencionar que esta auto correlação pode ser positiva (valor d é muito menor que 2) ou negativa (se o valor d é muito maior que 2) (Marôco, 2010a).

A estatística de *Durbin – Watson* (d) obtida tem o valor de 1.942, concluindo-se assim que não existe auto correlação entre os resíduos. Após, a verificação e o cumprimento dos pressupostos da regressão linear é então possível se passar à análise da regressão linear.

A Análise de Regressão Linear Simples

Na análise da tabela 93 pode-se verificar o coeficiente de determinação (R^2) é descrito como sendo uma medida da dimensão do efeito das variáveis independentes sobre a variável dependente. Deste modo, o valor de R^2 mede a proporção da variabilidade total que é explicada pela regressão ($0 \leq R^2 \leq 1$), quando se obtém um valor de $R^2 = 0$ permite concluir que o modelo não se ajusta aos dados. Por seu turno, quando se obtém $R^2 = 1$ significa que o modelo apresenta um ajustamento perfeito. O valor de referência, designado na literatura para as ciências sociais, é de $R^2 = 0.0$ sendo este valor indicativo da inexistência de ajustamento do modelo aos dados (Marôco, 2010a).

Tabela 93 – Sumário do Modelo da Regressão Linear Simples

Sumário do Modelo ^b					
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Erro Padrão Estimado	<i>Durbin-Watson</i>
1	.105 ^a	.011	.009	.72958	1.942

a. Preditores: (Constante), Antiguidade

b. Variável Dependente: EE_T

Na análise da tabela 94, obteve-se um valor $F=5.877$, esta estatística de teste tem associado um valor $p < .05$ (valor $p = .01$) pelo que se rejeita a H_0 , logo pode-se concluir que o modelo é significativo.

Tabela 94 – Anova

ANOVA^a						
Modelo	Soma de Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	Sig.	
1	Regressão	3.128	1	3.128	5.877	.016 ^b
	Residual	278.390	523	.532		
	Total	281.518	524			

a. Variável Dependente: EE_T

b. Preditores: (Constante), Antiguidade

Tabela 95 – Coeficientes

Coeficientes^a						
Modelo	Coeficientes Não Estandarizados		Coeficientes Estandarizados	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constante)	2.489			.052
	Antiguidade	-.008	.003	-.105	-2.424	.016

a. Variável Dependente: EE_T

Tabela 96 – Estatística Residual

Estatística Residual^a					
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão	N
<i>Predicted Value</i>	2.1552	2.4888	2.3893	.07726	525
<i>Residual</i>	-1.48114	2.04393	.00000	.72889	525
<i>Std. Predicted Value</i>	-3.029	1.288	.000	1.000	525
<i>Std. Residual</i>	-2.030	2.802	.000	.999	525

a. Variável Dependente: EE_T

Antiguidade e Empregabilidade Interna

Pressupostos da Regressão Linear Simples

Pressuposto da Distribuição Normal dos Erros

O pressuposto da distribuição normal dos erros, no qual se pode observar que a reta apresenta uma inclinação positiva ($R=1$) e ainda se pode concluir que os erros apresentam uma distribuição normal pois estão dispostos mais ou menos ao longo de toda a diagonal principal (figura 25).

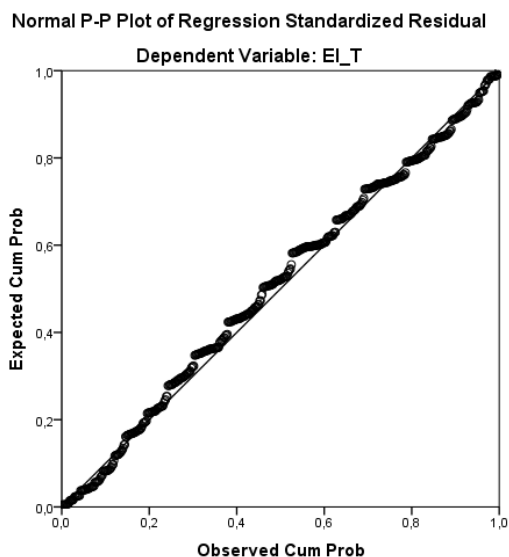


Figura 25 – Gráfico da distribuição normal dos resíduos estandardizados da variável

Pressuposto da Homogeneidade dos Resíduos

Na observação da figura seguinte (figura 26) constata-se que a maior parte dos pontos do gráfico se distribui segundo uma forma mais ou menos retangular, pelo que se pode prever que se verifica o pressuposto da homogeneidade dos resíduos (Marôco, 2010a).

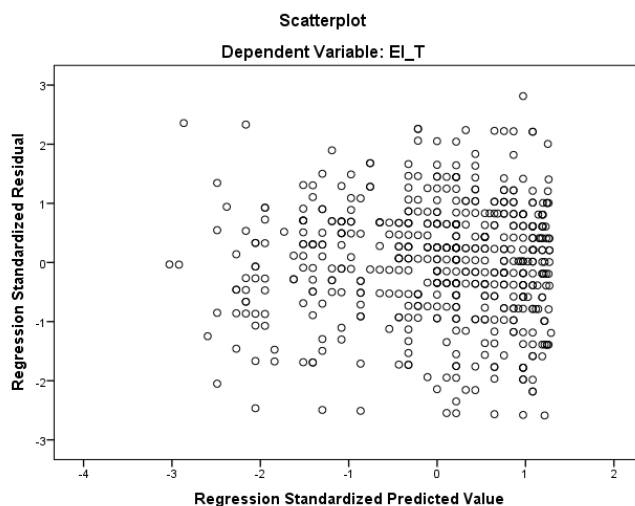


Figura 26 – Gráfico da Distribuição da homogeneidade de variâncias dos resíduos

E por fim, testou-se o pressuposto da independência dos resíduos. Este pressuposto, tem como princípio base que a magnitude de um resíduo não influencie a magnitude do efeito de outro resíduo, em que se avalia através da estatística de Durbin e Watson (d). Os valores da

estatística (d) podem variar entre 0 e 4, se o valor (d) aproximadamente 2 pode-se concluir que não se verifica a existência de auto correlação entre os resíduos. É ainda importante mencionar que esta auto correlação pode ser positiva (valor d é muito menor que 2) ou negativa (se o valor d é muito maior que 2) (Marôco, 2010a).

A estatística de *Durbin – Watson* (d) obtida tem o valor de 2.059 (tabela 97), concluindo-se assim que não existe auto correlação entre os resíduos. Após, a verificação e o cumprimento dos pressupostos da regressão linear é então possível se passar à análise da regressão linear.

A Análise de Regressão Linear Simples

Na análise da tabela 97 pode-se verificar o coeficiente de determinação (R^2) é descrito como sendo uma medida da dimensão do efeito das variáveis independentes sobre a variável dependente. Deste modo, o valor de R^2 mede a proporção da variabilidade total que é explicada pela regressão ($0 \leq R^2 \leq 1$), quando se obtém um valor de $R^2 = 0$ permite concluir que o modelo não se ajusta aos dados. Por seu turno, quando se obtém $R^2 = 1$ significa que o modelo apresenta um ajustamento perfeito. O valor de referência, designado na literatura para as ciências sociais, é de $R^2 = 0.0$ sendo este valor indicativo da inexistência de ajustamento do modelo aos dados (Marôco, 2010a).

Tabela 97 – Sumário do Modelo da Regressão Linear Simples

Sumário do Modelo ^b					
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Erro Padrão Estimado	<i>Durbin-Watson</i>
1	.037 ^a	.001	-.001	.62592	2.059

a. Preditores: (Constante), Antiguidade

b. Variável Dependente: EI_T

Na análise da tabela 98, obteve-se um valor $F=7.31$, esta estatística de teste tem associada um valor $p>.01$ (valor $p=.39$) pelo que não se rejeita a H_0 , logo pode-se concluir que o modelo não é significativo.

Tabela 98 – Anova

ANOVA ^a						
Modelo	Soma de Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	Sig.	
1	Regressão	.286	1	.286	.731	.393 ^b
	Residual	204.902	523	.392		
	Total	205.188	524			

a. Variável Dependente: EI_T

b. Preditores: (Constante), Antiguidade

Tabela 99 – Coeficientes

Coeficientes ^a							
Modelo	Coeficientes Não Estandarizados		Coeficientes Estandarizados	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constante)	2.621	.045		58.556	.000	
	Antiguidade	-.003	.003		-.037	-.855	.393

a. Variável Dependente: EI_T

Tabela 100 – Estatística Residual

Estatística Residual ^a					
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão	N
<i>Predicted Value</i>	2.5201	2.6211	2.5910	.02337	525
<i>Residual</i>	-1.61937	1.76132	.00000	.62533	525
<i>Std. Predicted Value</i>	-3.029	1.288	.000	1.000	525
<i>Std. Residual</i>	-2.587	2.814	.000	.999	525

a. Variável Dependente: EI_T

Antiguidade e Carreira

Pressupostos da *Regressão Linear Simples*

Pressuposto da Distribuição Normal dos Erros

O pressuposto da distribuição normal dos erros, no qual se pode observar que a reta apresenta uma inclinação positiva ($R=1$) e ainda se pode concluir que os erros apresentam uma distribuição normal pois estão dispostos mais ou menos ao longo de toda a diagonal principal (figura 27).

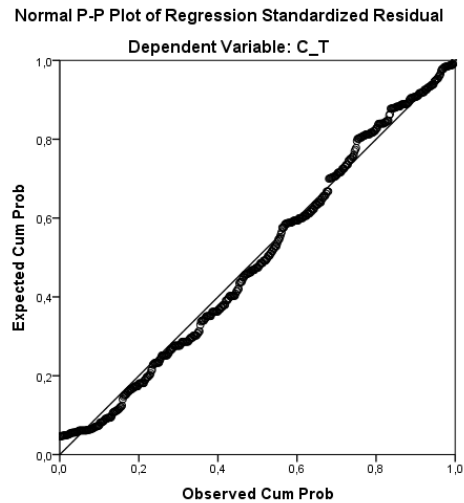


Figura 27 – Gráfico da distribuição normal dos resíduos estandardizados da variável

Pressuposto da Homogeneidade dos Resíduos

Na observação da figura 28 constata-se que a maior parte dos pontos do gráfico se distribui segundo uma forma mais ou menos retangular, pelo que se pode prever que se verifica o pressuposto da homogeneidade dos resíduos (Marôco, 2010a).

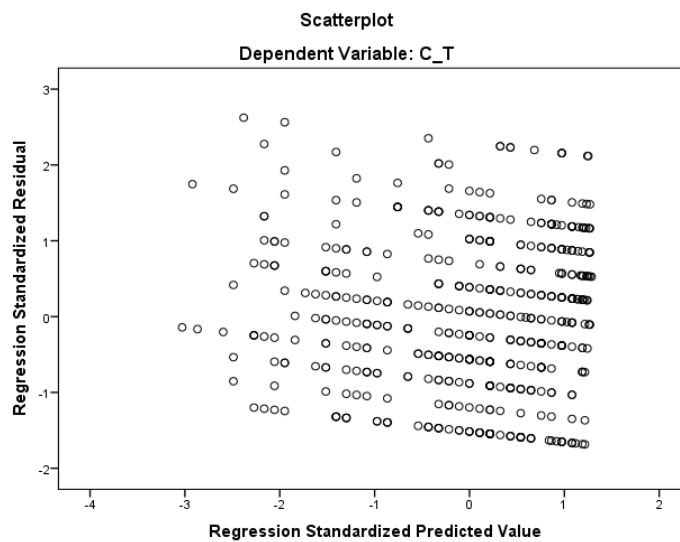


Figura 28 – Gráfico da Distribuição da homogeneidade de variâncias dos resíduos

E por fim, testou-se o pressuposto da independência dos resíduos. Este pressuposto, tem como princípio base que a magnitude de um resíduo não influencie a magnitude do efeito de outro resíduo, em que se avalia através da estatística de Durbin e Watson (d). Os valores da estatística (d) podem variar entre 0 e 4, se o valor (d) aproximadamente 2 pode-se concluir que

não se verifica a existência de auto correlação entre os resíduos. É ainda importante mencionar que esta auto correlação pode ser positiva (valor d é muito menor que 2) ou negativa (se o valor d é muito maior que 2) (Marôco, 2010a).

A estatística de *Durbin – Watson* (d) obtida tem o valor de 1.994 (tabela 101), concluindo-se assim que não existe auto correlação entre os resíduos. Após, a verificação e o cumprimento dos pressupostos da regressão linear é então possível se passar à análise da regressão linear.

A Análise de Regressão Linear Simples

Na análise da tabela 101 pode-se verificar o coeficiente de determinação (R^2) é descrito como sendo uma medida da dimensão do efeito das variáveis independentes sobre a variável dependente. Deste modo, o valor de R^2 mede a proporção da variabilidade total que é explicada pela regressão ($0 \leq R^2 \leq 1$), quando se obtém um valor de $R^2 = 0$ permite concluir que o modelo não se ajusta aos dados. Por seu turno, quando se obtém $R^2 = 1$ significa que o modelo apresenta um ajustamento perfeito. O valor de referência, designado na literatura para as ciências sociais, é de $R^2 = 0.0$ sendo este valor indicativo da inexistência de ajustamento do modelo aos dados (Marôco, 2010a).

Tabela 101 – Sumário do Modelo da Regressão Linear Simples

Sumário do Modelo ^b					
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Erro Padrão Estimado	<i>Durbin-Watson</i>
1	.138 ^a	.019	.017	1.05046	1.994

a. Preditores: (Constante), Antiguidade

b. Variável Dependente: C_T

Na análise da tabela 102, obteve-se um valor $F=10.156$, esta estatística de teste tem associada um $p<.01$ (valor $p=.00$) pelo que se rejeita a H_0 , logo pode-se concluir que o modelo é significativo.

Tabela 102 – Anova

ANOVA ^a						
Modelo	Soma de Quadrados	Graus de liberdade	Quadrado Médio	F	<i>Sig.</i>	
1	Regressão	11.207	1	11.207	10.156	.002 ^b
	Residual	577.118	523	1.103		
	Total	588.325	524			

a. Variável Dependente: C_T

b. Preditores: (Constante), Antiguidade

Tabela 103 – Coeficientes

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes Não		Coeficientes	t	Sig.
	Estandarizados		Estandarizados		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constante)	2.782	.075	37.031	.000
	Antiguidade	-.016	.005	-.138	.002

a. Variável Dependente: C_T

Tabela 104 – Estatística Residual

Estatística Residual ^a					
	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão	N
<i>Predicted Value</i>	2.1494	2.7807	2.5924	.14624	525
<i>Residual</i>	-1.77019	2.75573	.00000	1.04946	525
<i>Std. Predicted Value</i>	-3.029	1.288	.000	1.000	525
<i>Std. Residual</i>	-1.685	2.623	.000	.999	525

a. Variável Dependente: C_T

Habilitações Acadêmicas e Empregabilidade Externa

Nesta análise foi elaborada uma análise de variância (*Anova One Way*), pois apenas se tem uma variável independente em estudo. O que é esperado nesta análise é que o comportamento da variável dependente seja, supostamente, influenciado pelo comportamento da variável independente (Habilitações Acadêmicas) (Marôco, 2010a).

A tabela 105 demonstra que existem diferenças significativas entre pelo menos dois dos grupos em estudo (valor $p = .02 < \alpha = .05$), seguidamente analisar-se-á entre que grupos existem essas diferenças.

Tabela 105 – Anova *One Way* da variável Habilitações Acadêmicas com a variável Empregabilidade

Externa					
ANOVA					
EE_T					
	Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre os Grupos (Fator)	3.803	2	1.902	3.574	.029
Dentro dos Grupos (Erros)	277.715	522	.532		
Total	281.518	524			

O teste *Post Hoc* a utilizar será o teste de *Tukey HSD*, uma vez que é o mais robusto à violação do pressuposto da normalidade e o mais adequado para amostras de grande dimensão (Marôco, 2010a).

Tabela 106 – Comparações múltiplas da variável

Comparações Múltiplas						
Variável Dependente: EE_T						
<i>Tukey HSD</i>						
(I)	(J)	Diferença de Médias (I-J)	Erro Padrão	Sig.	95% Intervalo de Confiança	
Habilitações_Literárias	Habilitações_Literárias				Limite Inferior	Limite Superior
Inferior ou igual ao 12º ano	Frequência Universitária	-.21773	.09978	.075	-.4523	.0168
	Licenciatura ou Superior	-.17655*	.07327	.043	-.3488	-.0043
Frequência Universitária	Inferior ou igual ao 12º ano	.21773	.09978	.075	-.0168	.4523
	Licenciatura ou Superior	.04118	.09073	.893	-.1721	.2544
Licenciatura ou Superior	Inferior ou igual ao 12º ano	.17655*	.07327	.043	.0043	.3488
	Frequência Universitária	-.04118	.09073	.893	-.2544	.1721

*. A diferença de média é significativa ao nível de 5%.

Habilitações Acadêmicas e Empregabilidade Interna

A tabela 107 demonstra que não existem diferenças significativas entre pelo menos dois dos grupos em estudo (valor $p = .89 > \alpha = .05$).

Tabela 107 – Anova da Variável Habilitações Acadêmicas com a variável Empregabilidade Interna

ANOVA					
EI_T					
	Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre os Grupos (Fator)	.087	2	.043	.111	.895
Dentro dos Grupos (Erros)	205.101	522	.393		
Total	205.188	524			

O teste *Post Hoc* a utilizar será uma vez mais o teste de *Tukey HSD*, uma vez que é o mais robusto à violação do pressuposto da normalidade e o mais adequado para amostras de grande dimensão (Marôco, 2010a).

Tabela 108 – Comparações Múltiplas

Comparações Múltiplas						
Variável Dependente: EI_T						
<i>Tukey HSD</i>						
(I)	(J)	Diferença de Médias (I-J)	Erro Padrão	Sig.	95% Intervalo de Confiança	
					Limite Inferior	Limite Superior
Habilitações_Literárias	Frequência Universitária	-.03298	.08575	.922	-.2345	.1686
	Licenciatura ou Superior	.00317	.06297	.999	-.1448	.1512
Frequência Universitária	Inferior ou igual ao 12º ano	.03298	.08575	.922	-.1686	.2345
	Licenciatura ou Superior	.03615	.07797	.888	-.1471	.2194
Licenciatura ou Superior	Inferior ou igual ao 12º ano	-.00317	.06297	.999	-.1512	.1448
	Frequência Universitária	-.03615	.07797	.888	-.2194	.1471

Habilitações Acadêmicas e Carreira

A tabela 109 demonstra que não existem diferenças significativas entre pelo menos dois dos grupos em estudo (valor $p = .86 > \alpha = .05$).

Tabela 109 – Anova *One Way* da variável Habilitações Acadêmicas com a variável Carreira

ANOVA					
C_T					
	Soma dos	Graus de	Quadrado	F	Sig.
	Quadrados	Liberdade	Médio		
Entre os Grupos (Fator)	.335	2	.167	.149	.862
Dentro dos Grupos (Erros)	587.990	522	1.126		
Total	588.325	524			

O teste *Post Hoc* a utilizar será uma vez mais o teste de *Tukey HSD*, uma vez que é o mais robusto à violação do pressuposto da normalidade e o mais adequado para amostras de grande dimensão (Marôco, 2010a).

Tabela 110 – Comparações Múltiplas

Comparações Múltiplas

Variável Dependente: C_T

Tukey HSD

(I)	(J)	Diferença de Médias (I-J)	Erro Padrão	Sig.	95% Intervalo de Confiança	
					Limite Inferior	Limite Superior
Habilitações_Literárias	Inferior ou igual ao 12º ano	.07031	.14519	.879	-.2710	.4116
	Licenciatura ou Superior	.00170	.10662	1.000	-.2489	.2523
Frequência Universitária	Inferior ou igual ao 12º ano	-.07031	.14519	.879	-.4116	.2710
	Licenciatura ou Superior	-.06860	.13202	.862	-.3789	.2417
Licenciatura ou Superior	Inferior ou igual ao 12º ano	-.00170	.10662	1.000	-.2523	.2489
	Frequência Universitária	.06860	.13202	.862	-.2417	.3789

Vínculo Laboral e Empregabilidade Externa

Nesta análise foi elaborada uma análise de variância (*Anova One Way*) pois apenas se tem uma variável independente em estudo. O que é expetável nesta análise é que o comportamento da variável dependente seja, supostamente, influenciado pelo comportamento da variável independente (Vínculo Laboral) (Marôco, 2010a).

A tabela 111 demonstra que existem diferenças significativas entre pelo menos dois dos grupos em estudo (valor $p = .01 < \alpha = .05$), seguidamente analisar-se-á entre que grupos existem essas diferenças.

Tabela 111 – Anova *One Way* da variável Vínculo Laboral com a variável Empregabilidade Externa

ANOVA					
EE_T					
	Soma dos	Graus de	Quadrado	F	Sig.
	Quadrados	Liberdade	Médio		
Entre os Grupos (Fator)	4.783	2	2.392	4.511	.011
Dentro dos Grupos (Erros)	276.735	522	.530		
Total	281.518	524			

O teste *Post Hoc* a utilizar será uma vez mais o teste de *Tukey* HSD, uma vez que é o mais robusto à violação do pressuposto da normalidade e o mais adequado para amostras de grande dimensão (Marôco, 2010a).

Tabela 112 – Comparações Múltiplas

Comparações Múltiplas
Variável Dependente: EE_T

Tukey HSD

(I) Vínculo	(J) Vínculo	Diferença de Médias (I-J)	Erro Padrão	Sig.	95% Intervalo de Confiança	
					Limite Inferior	Limite Superior
Contrato sem termo (efetivo)	Contrato a termo certo	-.11691	.07876	.299	-.3020	.0682
	Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	-.45871*	.16687	.017	-.8509	-.0665
Contrato a termo certo	Contrato sem termo (efetivo)	.11691	.07876	.299	-.0682	.3020
	Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	-.34180	.17712	.131	-.7581	.0745
Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	Contrato sem termo (efetivo)	.45871*	.16687	.017	.0665	.8509
	Contrato a termo certo	.34180	.17712	.131	-.0745	.7581

*. A diferença de média é significativa ao nível de 5%.

Vínculo Laboral e Empregabilidade Interna

A tabela 113 demonstra que não existem diferenças significativas entre pelo menos dois dos grupos em estudo (valor $p = .25 > \alpha = .05$).

Tabela 113 – Anova *One Way* da variável Vínculo Laboral com a variável Empregabilidade Interna

ANOVA					
EI_T					
	Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre os Grupos (Fator)	1.074	2	.537	1.373	.254
Dentro dos Grupos (Erros)	204.114	522	.391		
Total	205.188	524			

O teste *Post Hoc* a utilizar será uma vez mais o teste de *Tukey HSD*, uma vez que é o mais robusto à violação do pressuposto da normalidade e o mais adequado para amostras de grande dimensão (Marôco, 2010a).

Tabela 114 – Comparações Múltiplas

Comparações Múltiplas
Variável Dependente: EI_T

Tukey HSD

(I) Vínculo	(J) Vínculo	Diferença de Médias (I-J)	Erro Padrão	Valor P	95% Intervalo de Confiança	
					Limite Inferior	Limite Superior
Contrato sem termo (efetivo)	Contrato a termo certo	.07693	.06764	.491	-.0820	.2359
	Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	-.15524	.14331	.525	-.4921	.1816
	Contrato sem termo (efetivo)	-.07693	.06764	.491	-.2359	.0820
Contrato a termo certo	Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	-.23217	.15211	.279	-.5897	.1254
Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	Contrato sem termo (efetivo)	.15524	.14331	.525	-.1816	.4921
	Contrato a termo certo	.23217	.15211	.279	-.1254	.5897

Vínculo Laboral e Carreira

A tabela 115 demonstra que existem diferenças significativas entre pelo menos dois dos grupos em estudo (valor $p = .00 < \alpha = .01$), seguidamente analisar-se-á entre que grupos existem essas diferenças.

Tabela 115 – Anova *One Way* da variável Vínculo Laboral com a variável Carreira

	ANOVA				
	C_T				
	Soma dos Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre os Grupos (Fator)	17.158	2	8.579	7.841	.000
Dentro dos Grupos (Erros)	571.167	522	1.094		
Total	588.325	524			

O teste *Post Hoc* a utilizar será uma vez mais o teste de *Tukey HSD*, uma vez que é o mais robusto à violação do pressuposto da normalidade e o mais adequado para amostras de grande dimensão (Marôco, 2010a).

Tabela 116 – Comparações Múltiplas

Comparações Múltiplas
Variável Dependente: C_T

Tukey HSD

(I) Vínculo	(J) Vínculo	Diferença de Médias (I- J)	Erro Padrão	Sig.	95% Intervalo de Confiança	
					Limite Inferior	Limite Superior
Contrato sem termo (efetivo)	Contrato a termo certo	-.35995*	.11314	.004	-.6259	-.0940
	Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	-.64007*	.23973	.021	-1.2035	-.0766
	Contrato sem termo (efetivo)	.35995*	.11314	.004	.0940	.6259
Contrato a termo certo	Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	-.28012	.25446	.514	-.8782	.3180
Contrato a termo certo por empresa de trabalho temporário	Contrato sem termo (efetivo)	.64007*	.23973	.021	.0766	1.2035
	Contrato a termo certo	.28012	.25446	.514	-.3180	.8782

*. A diferença de média é significativa ao nível de 5%.

Anexo F
Correlações (Associação entre as variáveis)

Este anexo é dedicado a análise de correlações entre as diversas variáveis em estudo.

Tabela 117 – Correlações entre as Escalas (e respetivas dimensões) e as variáveis sociodemográficas

		Correlações								
		Idade	Género	Habilitações_Literárias	Antiguidade	Vínculo	C_T	Emp_T	EE_T	EI_T
Idade	Correlação de <i>Pearson</i>	1								
	<i>Sig.</i> (2-tailed)									
	N	525								
Género	Correlação de <i>Pearson</i>	.059	1							
	<i>Sig.</i> (2-tailed)	.175								
	N	525	525							
Habilitações_Literárias	Correlação de <i>Pearson</i>	-.056	.017	1						
	<i>Sig.</i> (2-tailed)	.201	.700							
	N	525	525	525						
Antiguidade	Correlação de <i>Pearson</i>	.724**	.069	-.153**	1					
	<i>Sig.</i> (2-tailed)	.000	.116	.000						
	N	525	525	525	525					
Vínculo	Correlação de <i>Pearson</i>	-.237**	-.022	-.079	-.327**	1				
	<i>Sig.</i> (2-tailed)	.000	.613	.069	.000					
	N	525	525	525	525	525				
C_T	Correlação de <i>Pearson</i>	-.094*	-.030	.002	-.138**	.170**	1			
	<i>Sig.</i> (2-tailed)	.031	.486	.955	.002	.000				
	N	525	525	525	525	525	525			
Emp_T	Correlação de <i>Pearson</i>	-.086*	-.157**	.057	-.084	.073	.360**	1		
	<i>Sig.</i> (2-tailed)	.049	.000	.193	.054	.095	.000			
	N	525	525	525	525	525	525	525		
EE_T	Correlação de <i>Pearson</i>	-.118**	-.174**	.097*	-.105*	.122**	.243**	.899**	1	
	<i>Sig.</i> (2-tailed)	.007	.000	.026	.016	.005	.000	.000		
	N	525	525	525	525	525	525	525	525	
EI_T	Correlação de <i>Pearson</i>	-.026	-.096*	-.005	-.037	-.004	.404**	.859**	.549**	1
	<i>Sig.</i> (2-tailed)	.554	.027	.910	.393	.929	.000	.000	.000	
	N	525	525	525	525	525	525	525	525	525

** Correlação significante para $p < .01$ *Correlação significante para $p < .05$

Anexo H

Análises de Hipóteses

Hipótese 1: “a expectativa de carreira na organização tem um efeito positivo sob a percepção de empregabilidade interna”

Pressupostos da Regressão Linear Simples

Pressuposto da distribuição normal dos Erros

Inicialmente, começou-se por verificar estes dois pressupostos. O pressuposto da distribuição normal dos erros, no qual se pode observar que a reta apresenta uma inclinação positiva ($R=1$) e ainda se pode concluir que os erros apresentam uma distribuição normal pois estão dispostos mais ou menos ao longo de toda a diagonal principal (figura 29).

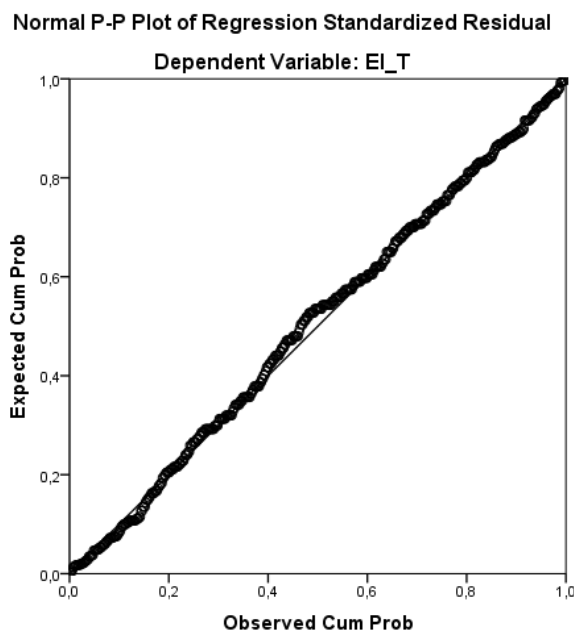


Figura 29 – Gráfico da distribuição normal dos resíduos estandardizados da variável

Pressuposto da Homogeneidade dos Resíduos

Na observação da figura 30, constata-se que a maior parte dos pontos do gráfico se distribui segundo uma forma mais ou menos retangular, pelo que se pode predizer que se verifica o pressuposto da homogeneidade dos resíduos (Marôco, 2010a).

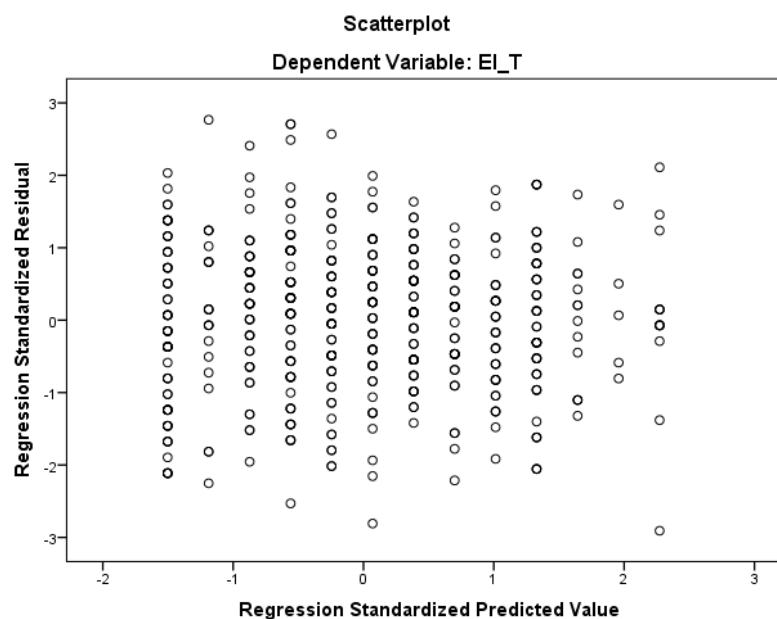


Figura 30 – Gráfico da Distribuição da homogeneidade de variâncias dos resíduos

E por fim, testou-se o pressuposto da independência dos resíduos. Este pressuposto tem como princípio base que a magnitude de um resíduo não influencie a magnitude do efeito de outro resíduo, em que se avalia através da estatística de Durbin e Watson (d). Os valores da estatística (d) podem variar entre 0 e 4, se o valor (d) aproximadamente 2 pode-se concluir que não se verifica a existência de auto correlação entre os resíduos. É ainda importante mencionar que esta auto correlação pode ser positiva (valor d é muito menor que 2) ou negativa (se o valor d é muito maior que 2) (Marôco, 2010a).

A estatística de *Durbin – Watson* (d) obtida tem o valor de 1.977 (tabela 118), concluindo-se assim que não existe auto correlação entre os resíduos. Após, a verificação e o cumprimento dos pressupostos da regressão linear é então possível se passar à análise da regressão linear.

A Análise de Regressão Linear Simples

A análise da tabela 118 pode-se verificar que o coeficiente de determinação (R^2) é descrito como sendo uma medida da dimensão do efeito das variáveis independentes sobre a variável dependente. Deste modo, o valor de R^2 mede a proporção da variabilidade total que é explicada pela regressão ($0 \leq R^2 \leq 1$), quando se obtém um valor de $R^2 = 0$ permite concluir que o modelo não se ajusta aos dados. Por seu turno, quando se obtém $R^2 = 1$ significa que o modelo apresenta um ajustamento perfeito. O valor de referência, designado na literatura para as ciências sociais, é de $R^2 = 0.1$ sendo este valor indicativo da inexistência de ajustamento do modelo aos dados (Marôco, 2010a).

Tabela 118 – Sumário do Modelo da Regressão Linear Simples

Sumário do Modelo ^b					
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Erro Padrão Estimado	<i>Durbin-Watson</i>
1	.404 ^a	.164	.162	.57286	1.977

a. Preditores: (Constante), C_T

b. Variável Dependente: EI_T

Na análise da tabela 119, obteve-se um valor $F=102.252$. Esta estatística de teste tem associado um valor $p<.001$ ($sig.=.000$) pelo que se rejeita a H_0 , logo pode-se concluir que o modelo é significativo.

Tabela 119 – Anova

ANOVA ^a						
Modelo	Soma de Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	<i>Sig.</i>	
1	Regressão	33.556	1	33.556	102.252	.000 ^b
	Resíduos	171.632	523	.328		
	Total	205.188	524			

a. Variável Dependente: EI_T

b. Preditores: (Constante), C_T

Tabela 120 – Coeficientes

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes Não Estandarizados		Coeficientes Estandarizados	t	<i>Sig.</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constante)	1.972	.066	29.816	.000
	C_T	.239	.024	.404	.000

a. Variável Dependente: EI_T

Hipótese 2: “a expectativa de carreira na organização tem um efeito positivo sob a percepção de empregabilidade externa”

Pressupostos da distribuição normal dos Erros

Na análise da figura 31 verifica-se que a reta apresenta uma inclinação positiva ($R=1$) e ainda se pode concluir que os erros apresentam uma distribuição normal, pois estão dispostos mais ou menos ao longo de toda a diagonal principal.

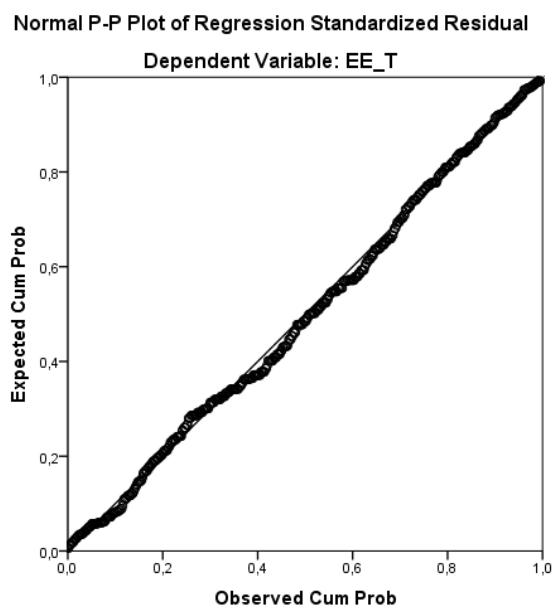


Figura 31 – Gráfico da distribuição normal dos resíduos estandardizados

Pressuposto da Homogeneidade dos Resíduos

Na observação da figura 32 constata-se que a maior parte dos pontos do gráfico se distribui segundo uma forma mais ou menos retangular, pelo que se pode predizer que se verifica o pressuposto da homogeneidade dos resíduos (Marôco, 2010a).

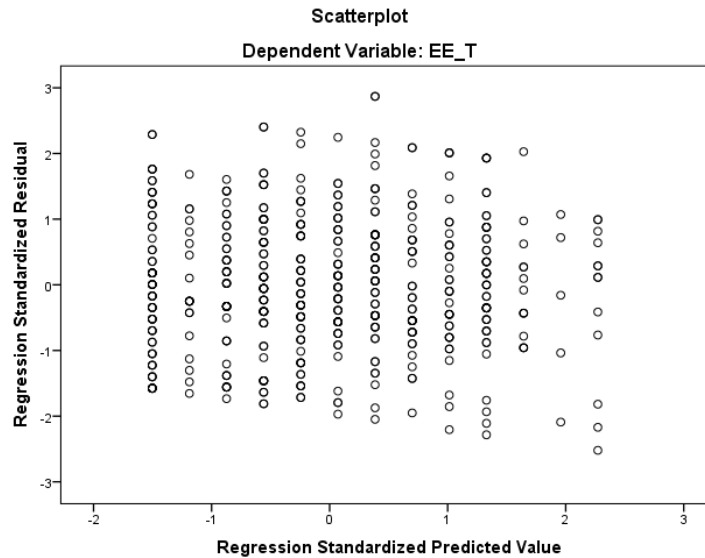


Figura 32 – Gráfico da homogeneidade de variâncias dos resíduos

O pressuposto da independência dos resíduos, ou seja, tem como princípio base que a magnitude de um resíduo não influencie a magnitude do efeito de outro resíduo, em que se avalia através da estatística de Durbin e Watson (d). Os valores da estatística (d) podem variar entre 0 e 4, se o valor (d) aproximadamente 2 pode-se concluir que não se verifica a existência de auto correlação entre os resíduos. É ainda importante mencionar que esta auto correlação pode ser positiva (valor d é muito menor que 2) ou negativa (se o valor d é muito maior que 2) (Marôco, 2010a).

A estatística de *Durbin – Watson* (d) obtida tem o valor de 1.952 (tabela 122), concluindo-se assim que não existe auto correlação entre os resíduos. Após, a verificação e o cumprimento dos pressupostos da regressão linear é então possível se passar à análise da regressão linear.

A Análise de Regressão Linear Simples

Na análise da tabela 121 pode-se verificar que o coeficiente de determinação (R^2) é descrito como sendo uma medida da dimensão do efeito das variáveis independentes sobre a variável dependente. Deste modo, o valor de R^2 mede a proporção da variabilidade total que é explicada pela regressão ($0 \leq R^2 \leq 1$), quando se obtém um valor de $R^2 = 0$ permite concluir que o modelo não se ajusta aos dados. Por seu turno, quando se obtém $R^2 = 1$ significa que o modelo apresenta um ajustamento perfeito. O valor de referência, designado na literatura para as ciências sociais, é de $R^2 > 0.5$, sendo este considerado como aceitável o ajustamento do modelo aos dados (Marôco, 2010a). Os resultados apontam (R^2 ajustado = 0.057) o que se verifica que a empregabilidade externa é preditora da carreira.

Tabela 121 – Sumário do Modelo da Regressão Linear Simples

Sumário do Modelo^b					
Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Erro Padrão Estimado	<i>Durbin-Watson</i>
1	.243 ^a	.059	.057	.71166	1.952

a. Preditores: (Constante), C_T

b. Variável Dependente: EE_T

Na análise da tabela 122, obteve-se um valor $F=32.848$, esta estatística de teste tem associada um $p<.001$ ($sig.=.000$) pelo que se rejeita a H_0 , logo pode-se concluir que o modelo é significativo.

Tabela 122 – Anova

ANOVA^a						
Modelo	Soma de Quadrados	Graus de Liberdade	Quadrado Médio	F	<i>Sig.</i>	
1	Regressão	16.636	1	16.636	32.848	.000 ^b
	Residual	264.882	523	.506		
	Total	281.518	524			

a. Variável Dependente: EE_T

b. Preditores: (Constante), C_T

Tabela 123 – Coeficientes

Modelo	Coeficientes^a			t	<i>Sig.</i>	
	Coeficientes Não Estandarizados		Coeficientes Estandarizados			
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			
1	(Constante)	1.953	.082		23.775	.000
	C_T	.168	.029	.243	5.731	.000

a. Variável Dependente: EE_T

Hipótese 3: “A expectativa de carreira tem uma maior força preditora sob a percepção de empregabilidade interna do que sob a empregabilidade externa”

Tabela 124 – Pesos das regressões não estandardizadas do modelo de Regressão Linear Simples

Pesos de Regressão (Grupo número 1 – modelo padrão)				
Medidas	Coeficientes não Estandarizados (β)	S.E.	Estatística Z ou Rácio Crítico	Sig.
Empregabilidade Interna \leftarrow Carreira	.239	.024	10.122	***
Empregabilidade Externa \leftarrow Carreira	.168	.029	5.737	***

***nível de significância de <.001

Tabela 125 – Pesos das regressões estandardizadas do modelo de Regressão Linear Simples

Pesos de Regressão estandardizados (Grupo número1 – modelo padrão)	
Medidas	Coeficientes Estandarizados (β)
Empregabilidade Interna \leftarrow Carreira	.404
Empregabilidade Externa \leftarrow Carreira	.243