

A INSEGURANÇA LABORAL DURANTE A PRIMEIRA VAGA DA COVID-19: IMPACTO DOS ANTECEDENTES E DAS CONSEQUÊNCIAS ORGANIZACIONAIS NO ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO

Joana Vieira dos Santos (1), Sónia P. Gonçalves (2), Isabel Silva (3), Ana Veloso (4), Rita Moura (5) & Catarina Brandão (6)

(1) Centro de Investigação de Psicologia (CIP) da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve; jcsantos@ualg.pt

(2) Centro de Administração e Políticas Públicas (CAPP) do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa; spgoncalves@iscsp.ulisboa.pt

(3) CICS.NOVA.UMinho; Escola de Psicologia da Universidade do Minho; isilva@psi.uminho.pt

(4) CICS.NOVA.UMinho; Escola de Psicologia da Universidade do Minho; alveloso@psi.uminho.pt

(5) Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto; ritamoura@fpce.up.pt

(6) Centro de Psicologia da Universidade do Porto (CPUP); Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto; catarina@fpce.up.pt

Palavras-chave: COVID-19; Apoio Organizacional; Feedback do Desempenho; Autonomia no Trabalho; Insegurança Laboral; Envolvimento com o Trabalho

Resumo

O surto da COVID-19 tem vindo a perturbar as atividades e operações normais da vasta maioria das empresas e organizações a nível mundial (McKibbin e Fernando, 2020). Estas mudanças e crises económicas estão muitas vezes na base da preocupação e receio que os trabalhadores têm de ficarem desempregados no futuro (De Witte, 2005), levando ao aumento do sentimento de insegurança laboral.

Entre as diferentes definições de insegurança no trabalho, destacam-se a perceção da incapacidade de manter a situação de trabalho desejada (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) e o sentimento de ameaça de eventualmente ficar sem emprego (De Witte, 2005). Atualmente, devido à situação pandémica, os trabalhadores estão sob uma enorme pressão, experienciando uma incerteza crescente sobre o futuro do seu emprego. Isto é particularmente preocupante uma vez que viver sob a ameaça crónica da continuidade do seu emprego tem consequências adversas para a sua saúde ocupacional e psicológica. Além disso, esta também influencia negativamente os níveis de compromisso (Buitendach & De Witte, 2005) e desempenho organizacional (De Witte, 1999). Considerando o panorama atual, é necessário explorar fatores que ajudem a combater as consequências adversas da insegurança laboral. Alinhado com o Modelo *Job Demands-Resources* (JD-R) de Demerouti e colaboradores (2001), e à semelhança de estudos anteriores (e.g., Jiang et al., 2020), o objetivo deste estudo é explorar a influência de fatores organizacionais e do trabalho na insegurança laboral, em particular o apoio organizacional (enquanto recurso organizacional) e a autonomia no trabalho e o *feedback* do desempenho (enquanto recursos associados ao trabalho). De igual modo, também pretende analisar o potencial papel mediador do envolvimento com o trabalho nesta associação. Espera-se que os recursos de

trabalho (H1) e os recursos organizacionais (H2) influenciem negativamente a insegurança laboral, e que esta relação seja mediada pelo envolvimento com o trabalho (H3).

Um total de 207 trabalhadores portugueses participaram no estudo (amostra não-probabilística), dos quais 64.7% ($n = 134$) eram mulheres, com idades compreendidas entre 20 e 65 anos ($M = 45$ anos; $SD = 9.92$). Durante o primeiro confinamento em Portugal (iniciado a Março de 2020), cerca de 59% dos participantes sofreram alterações significativas na sua situação laboral.

A recolha de dados foi realizada através de um questionário online. Neste foram incluídas as seguintes medidas: (a) *Job Insecurity Scale* (JIS) para avaliar a insegurança laboral percebida numa escala de 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente; (b) *Job Resources Questionnaire* para avaliar a autonomia no trabalho, *feedback* do desempenho e recursos tecnológicos numa escala de 1 = nunca a 5 = sempre, sendo que neste estudo só foram consideradas as primeiras duas dimensões por motivos estatísticos; (c) *Perceived Organizational Support Scale* para avaliar a perceção do suporte recebido pela organização numa escala de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente; e (d) versão reduzida da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-3) para avaliar o envolvimento com o trabalho numa escala de 0 = nunca a 6 = sempre. O questionário foi partilhado nas redes sociais, entre Maio e Junho de 2020.

Os dados obtidos foram analisados nos programas IBM SPSS (versão 26.0) e JASP (versão 0.14). A insegurança laboral revelou uma média abaixo do ponto central da escala ($M = 2.29$; $SD = 0.784$), enquanto o apoio organizacional apresentou uma média ligeiramente acima do ponto central ($M = 4.46$; $SD = 1.46$). Já a autonomia no trabalho revelou uma média acima do ponto central da escala ($M = 3.93$; $SD = 0.948$), assim como o *feedback* do desempenho ($M = 3.65$; $SD = 0.754$). Em termos do envolvimento com o trabalho, este apresentou uma média elevada ($M = 5.03$; $SD = 1.132$). Os dados demonstram que os recursos organizacionais e do trabalho têm um efeito direto, negativo e significativo na perceção de insegurança. Relativamente aos efeitos indiretos, o envolvimento com o trabalho foi um mediador significativo da relação entre os dois tipos de recursos e a insegurança laboral.

Tanto a H1, como a H2 foram corroboradas pelos dados, sugerindo que a presença destes recursos reforça as perceções positivas do trabalho e minimiza a influência de outros fatores de stress, como a insegurança laboral. Deste modo, o apoio organizacional, autonomia no trabalho e o *feedback* do desempenho podem ser considerados fatores de proteção contra a insegurança no trabalho. Já a H3 foi apenas parcialmente corroborada. O envolvimento com o trabalho mediou a relação entre o *feedback* de desempenho e a insegurança laboral.

O presente estudo contribui para a literatura existente de duas formas relevantes. Em primeiro lugar, salienta a importância de se investir na minimização da insegurança laboral, especialmente neste contexto de crise pandémica, pois espera-se que esta dimensão tenha sido das mais afetadas no mundo do trabalho. Em segundo, sublinha a necessidade de se ter em consideração que trabalhadores inseguros sobre a sua situação laboral podem optar por ignorar as políticas de segurança implementadas (e.g., Probst e Brubaker, 2001). Esta questão é complexa e pertinente dada a natureza altamente contagiosa da COVID-19 e dos riscos de saúde associados, sendo que outros estudos realizados em Portugal demonstram que a gestão de recursos humanos teve de concentrar uma grande parte das suas intervenções na segurança dos trabalhadores (Brandão et al., 2021; Gonçalves et al., 2020). Como tal, as organizações devem trabalhar no sentido de minimizar estes sentimentos negativos a fim de garantir a saúde ocupacional dos trabalhadores.

