

MESTRADO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

**PERCEÇÕES DE EMPREGABILIDADE EM TEMPOS DE
CRISE**

ANA MARIA DE BRITO APOLÓNIA ANDRADE SILVA

OUTUBRO - 2021

MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO DISSERTAÇÃO

**PERCEÇÕES DE EMPREGABILIDADE EM TEMPOS DE
CRISE**

ANA MARIA DE BRITO APOLÓNIA ANDRADE SILVA

ORIENTAÇÃO:

PROFESSOR DOUTOR JORGE F. S. GOMES

OUTUBRO - 2021

RESUMO

A pandemia COVID-19 teve um impacto profundo no quotidiano das pessoas. Este foi um evento sem precedentes que poderá continuar a ditar aspetos ao nível económico e social. Tendo em consideração este cenário, revelou-se importante estudá-lo no que diz respeito às perceções de empregabilidade, que são influenciadas pelo contexto externo. Com o objetivo de compreender de que forma foram influenciadas as perceções de empregabilidade ao longo da pandemia COVID-19, foram analisadas as perceções de empregabilidade e de ameaça financeira do mesmo grupo de indivíduos (N=124) ao longo do tempo. Para tal, optou-se por uma abordagem longitudinal, que tomou forma de um estudo de painel. Os dados foram recolhidos através de um questionário de tipo fechado, ao qual os participantes responderam três vezes, entre o período de outubro de 2020 e maio de 2021. As perceções dos indivíduos sobre os seus comportamentos protetores do emprego, uma das dimensões das perceções de empregabilidade, foram as que registaram maiores variações ao longo da pandemia – especialmente nos jovens (18 a 24 anos). No último momento de recolha de dados, verificou-se existir uma relação negativa entre as perceções de empregabilidade e as de ameaça financeira. Em suma, aspetos como as perceções de confiança, eficácia, iniciativa, organização e responsabilidade dos participantes, abrangidas nas perceções de empregabilidade, foram os que mais decresceram ao longo do período de análise, especialmente nos jovens. Investigações futuras deverão aprofundar a relação entre as perceções de empregabilidade e as perceções de ameaça financeira e do contexto económico.

Palavras-chave: empregabilidade; perceções de empregabilidade; perceções de ameaça financeira; crise; pandemia COVID-19.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has had a profound impact on people's daily lives. This pandemic was an unprecedented event that can continue to dictate economic and social aspects. It was essential to study this scenario regarding employability perceptions, which are affected by the external context. In order to understand how employability perceptions were influenced during the COVID-19 pandemic, the employability and financial threat perceptions of the same group of individuals (N=124) were analyzed over time. A longitudinal approach was used, taking the form of a panel study. The data were collected through a closed questionnaire, to which the participants responded three times between October 2020 and May 2021. The perceptions of individuals about their employment protective behaviors, one of the dimensions of employability perceptions, were the ones that recorded the most significant variations throughout the pandemic – especially in young people (18 to 24 years). At the last moment of data collection, a negative relationship between employability perceptions and financial threat perceptions was confirmed. In short, aspects such as the participant's perceptions of trust, effectiveness, initiative, organization, and responsibility, covered by employability perceptions, were the ones that declined the most throughout the analysis, especially among young people. Future research should deepen the relationship between employability perceptions and perceptions of the economic context and financial threat.

Keywords: employability; employability perceptions; financial threat perceptions; crisis; COVID-19 pandemic.

LISTA DE ACRÓNIMOS E SIGLAS

EAS – *Employability Appraisal Scale*

FTS – *Financial Threat Scale*

PAF – Perceções de Ameaça Financeira

PE – Perceções de Empregabilidade

SGIC – *Subject-Generated Identification Code*

UE – União Europeia

ÍNDICE

1. Introdução.....	1
2. Enquadramento Teórico	3
2.1 Perceções de Empregabilidade	3
2.2 Contexto de Crise Económica.....	7
2.2.1 Perceções de Ameaça Financeira	8
2.2.2 Contexto Económico da Pandemia COVID-19	9
2.3 Perceções de Empregabilidade em Contexto de Crise Económica.....	11
2.4 Hipóteses de Investigação.....	12
3. Método.....	14
3.1 Procedimento	14
3.2 Instrumentos de Medição.....	16
3.3 Recolha de Dados	18
3.4 Caracterização dos Participantes	19
4. Resultados.....	21
4.1 Medidas de Tendência Central e Dispersão.....	21
4.2 Teste de Hipóteses	22
5. Considerações Finais	31
5.1 Discussão de Resultados	31
5.2 Conclusão.....	34
Referências	36
Anexos.....	44

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela I – Momentos de recolha de dados	16
Tabela II – Análise de fiabilidade das escalas (Alpha de Cronbach)	17
Tabela III – Situação profissional dos inquiridos.....	20
Tabela IV – Antiguidade dos inquiridos	20
Tabela V – Medidas de tendência central e dispersão (PE e PAF)	21
Tabela VI – Análise H1: Teste de esfericidade de Mauchly (Dimensão 1 PE).....	23
Tabela VII – Análise H1: Teste de efeitos dentre-sujeitos (Dimensão 1 PE)	23
Tabela VIII – Análise H1: Teste de contrastes dentre-sujeitos (Dimensão 1 PE).....	23
Tabela IX – Análise H1: Comparações por Método Pairwise (Dimensão 1 PE).....	24
Tabela X – Análise H2: Teste de esfericidade de Mauchly (PAF)	26
Tabela XI – Análise H1: Teste de efeitos dentre-sujeitos (PAF)	26
Tabela XII – Análise H2: Teste de contrastes dentre-sujeitos (PAF).....	26
Tabela XIII – Análise H2: Comparações por Método Pairwise (PAF).....	27
Tabela XIV – Análise H2: Coeficiente de Correlação de Pearson (PAF).....	27
Tabela XV – Análise H3: Teste de esfericidade de Mauchly (Dimensão 1 PE, 18-24 anos)	29
Tabela XVI – Análise H3: Teste de efeitos dentre-sujeitos (Dimensão 1 PE, 18-24 anos)	29
Tabela XVII – Análise H3: Teste de contrastes dentre-sujeitos (Dimensão 1 PE, 18-24 anos)	29
Tabela XVIII – Análise H3: Comparações por Método Pairwise (Dimensão 1 PE, 18-24 anos)	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Análise H1: Médias marginais estimadas de Dimensão 1 PE	24
Figura 2 – Análise H2: Médias marginais estimadas de PAF	26
Figura 3 – Análise H3: Médias marginais estimadas de Dimensão 1 PE (Idade).....	30

1. INTRODUÇÃO

A taxa de emprego é um importante indicador económico de um país, sendo um dos mais afetados durante as crises económicas (Varum & Rocha, 2013). De acordo com Carnevale e Hatak (2020), as crises económicas não só se apresentam como uma ameaça para as organizações, nomeadamente para a sua performance e sobrevivência, como também criam incertezas entre as forças de trabalho. De facto, a insegurança no emprego aumenta num cenário de crise (Berry & McDaniel, 2020).

Da crise de saúde pública gerada pela pandemia COVID-19 resultaram impactos negativos na economia global (Shehzad, Xiaoxing, Bilgili & Koçak, 2021). Estes impactos trazem sérias preocupações relativamente a uma possível crise económica duradoura (Aktar, Alam & Al-Amin, 2021).

Por um lado, as pandemias acarretam *per se* enormes custos para os países. Goodell (2020) aponta novas preocupações que se fazem notar, características de episódios pandémicos, nomeadamente custos despendidos no sistema de saúde, perda de produtividade no mercado, impactos no turismo e nos investimentos estrangeiros e perturbações na atividade económica devido às medidas de distanciamento social.

Por outro lado, observamos grandes mudanças num curto espaço de tempo, que impactam o quotidiano das populações, o mercado de trabalho e, conseqüentemente, os níveis de segurança e de bem-estar das pessoas. O surto de COVID-19 obrigou as organizações a adaptarem-se a um contexto ainda desconhecido e incerto, que afeta física, social e psicologicamente os colaboradores de uma forma nunca antes vista. Neste seguimento, são ainda dúbios os efeitos na forma como os indivíduos pensam, sentem e se comportam perante o trabalho (Carnevale & Hatak, 2020).

Tendo em consideração este cenário, torna-se importante analisar de que maneira esta realidade e as constantes mudanças impactam as perceções dos indivíduos. Perceber o que acontece ao longo da pandemia COVID-19 e de que forma isso é entendido e interiorizado pelas pessoas, poderá ajudar a melhor compreender aquele que será o futuro.

Para a presente investigação, objetiva-se estudar este fenómeno no que diz respeito às perceções de empregabilidade (PE). Isto é, compreender de que forma as PE são influenciadas ao longo da pandemia, tendo em conta os acontecimentos, de carácter económico e de interesse público, ocorridos durante o período de análise.

Broeck, Cuyper, Baillien, Vanbelle, Vanhercke e Witte (2014) referem que as pessoas, no que diz respeito ao trabalho, tendem a agir de acordo com as suas perceções, descurando a realidade objetiva. Assim sendo, analisar as perceções de empregabilidade, durante a pandemia, poderá permitir compreender melhor as dimensões da empregabilidade num futuro pós-crise, bem como possíveis comportamentos face ao trabalho.

Berry e McDaniel (2020) apontam um *gap* na literatura decorrente do facto de haver poucos estudos que relacionem as atitudes perante o trabalho com a compreensão do contexto económico. A presente investigação vem, exatamente, no sentido de dar um contributo para colmatar essa lacuna.

Mais especificamente, procura-se atingir os seguintes objetivos: (1) discutir a influência do contexto económico da pandemia COVID-19 nas perceções de empregabilidade; (2) analisar possíveis alterações nas perceções de empregabilidade durante a pandemia COVID-19; e (3) compreender as relações entre as perceções de empregabilidade, as características sociodemográficas e as perceções de ameaça financeira (PAF) dos indivíduos.

Neste seguimento, a questão à qual se pretenderá dar resposta, no final da investigação, será “De que forma são influenciadas as perceções de empregabilidade durante a pandemia COVID-19?”.

O texto está dividido em cinco capítulos. O primeiro e presente capítulo corresponde à introdução, onde foram apresentados a problemática e os objetivos do estudo. O segundo capítulo diz respeito ao enquadramento teórico, explorando-se os conceitos-chave da investigação – empregabilidade, perceções de empregabilidade, contexto de crise económica, perceções de ameaça financeira e contexto económico da pandemia COVID-19. Também se examina o estado de arte da empregabilidade e perceções de empregabilidade em contextos de incerteza e elevada volatilidade. No terceiro capítulo descreve-se o método, seguido dos resultados da investigação empírica apresentados no quarto capítulo. Por último, no quinto capítulo são relatadas as considerações finais, incluindo a discussão de resultados, as limitações e propostas para investigações futuras e a conclusão.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 Perceções de Empregabilidade

A empregabilidade é um tópico relevante no contexto laboral (Llinares-Insa, González-Navarro, Zacarés-González & Córdoba-Iñesta, 2018). Na literatura, este conceito tem vindo a ser investigado em diferentes áreas e contextos (McQuaid & Lindsay, 2005), mas não só a academia tem vindo a demonstrar interesse pelo tema.

A competitividade do mercado de trabalho (González-Navarro, Zurriaga-Llorens & Llinares-Insa, 2019), as políticas económicas, a alteração dos modelos de trabalho e de carreira, assim como as elevadas taxas de desemprego têm enaltecido o papel da empregabilidade (Llinares-Insa *et al.*, 2018). De facto, a União Europeia (UE) tem vindo a dar destaque à promoção da empregabilidade, considerando-a como uma importante dimensão da cidadania ativa e uma condição decisiva para atingir o pleno emprego, potenciando a competitividade da UE e a prosperidade da economia (SEC, 2000).

Apesar do reconhecimento e da relevância dados ao tema, parece ainda não haver consenso na literatura sobre uma definição definitiva de empregabilidade. Fugate, Kinicki e Ashford (2004) descrevem o termo como uma construção psicossocial que incorpora características individuais, as quais fomentam conhecimentos, comportamentos e emoções adaptativas e melhoram a relação indivíduo-trabalho. Mais recentemente, Coetzee e Engelbrecht (2020) argumentam que a construção psicossocial da empregabilidade envolve fatores internos – como competências, experiências e motivações – e externos – como a condição do mercado de trabalho e as oportunidades de emprego.

Rothwell e Arnold (2007), por sua vez, resumem a definição de empregabilidade à capacidade de obter ou manter o emprego que se deseja, o que depende tanto de atributos individuais como de fatores externos ao indivíduo. Cesário e Feijão (2014) reúnem uma definição que parece complementar à anterior, descrevendo a empregabilidade como a capacidade de um indivíduo se movimentar no mercado de trabalho, através de *know-how*, competências, adaptabilidade e conhecimentos sobre o próprio mercado. Apesar das diferentes descrições, é possível aferir alguns pontos comuns, tais como (1) a empregabilidade como uma construção psicossocial, que (2) influencia a posição de um indivíduo perante o mercado de trabalho.

González-Navarro *et al.* (2019) afirmam que a empregabilidade é uma condição de preparação para os desafios, imediatos ou futuros, que possam ocorrer no contexto laboral. Broeck *et al.* (2014) acrescentam que a empregabilidade se tornou num recurso crítico para os colaboradores. Como tal, Signore, Catalano, De Carlo, Madaro e Ingusci (2019) defendem que a empregabilidade deve representar uma estratégia individual que permita a atualização de competências relevantes para o trabalho.

Isto é especialmente pertinente quando se entende que as mudanças constantes no mercado de trabalho, tais como as reestruturações, as fusões e os *downsizings*, tornam o emprego em algo volátil (Broeck *et al.*, 2014). Neste seguimento, a concetualização da empregabilidade terá de passar, entre outras coisas, pela capacidade de os indivíduos se adaptarem, tanto reativa como proativamente (Fugate & Kinicki, 2008).

A empregabilidade é, usualmente, avaliada através de indicadores que permitem aferir a posição de um indivíduo perante o mercado de trabalho, tais como a educação, a formação ou a função (Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, Witte & Alarco, 2008). Contudo, com o entendimento de que a empregabilidade é influenciada por fatores internos e externos, a academia tem vindo a desenvolver indicadores subjetivos daquela, por forma a investigar as perceções dos indivíduos sobre a sua posição no mercado de trabalho (Cesário & Feijão, 2014).

Seguindo esta linha de pensamento, Rothwell e Arnold (2007) definem as perceções de empregabilidade como a perceção dos indivíduos sobre as suas opções relativas ao emprego. Mais tarde, Gunawan, Creed e Glendon (2019) reúnem uma definição mais concreta, caracterizando as PE como a perceção individual das possibilidades de manter ou obter emprego. Monteiro, García-Aracil e Almeida (2019) afirmam que esta abordagem vem provar a existência de características proativas que permitem aos indivíduos ter um papel ativo no que concerne à sua própria empregabilidade.

Estas características são comumente referidas na literatura como competências de empregabilidade – competências exigidas pelos empregadores, que vão para além de conhecimentos técnicos (Mohamad, Jamaludin, Zawawi & Hanafi, 2018). Porém, são ainda pouco conhecidos estes antecedentes que permitem enaltecer a empregabilidade percebida pelos indivíduos (Peeters, Akkermans & De Cuyper, 2020).

Apesar disto, alguns autores descrevem exemplos. Cheung, Jin e Cheung (2018) apontam o bem-estar. Gunawan *et al.* (2019) referem a flexibilidade, a adaptabilidade, a inteligência emocional e a gestão de problemas. Priyadarshini, Singh, David e Sayeed (2019) mencionam as competências de liderança. Peeters *et al.* (2020) acrescentam a autoconsciência. Também a UE considera a aprendizagem ao longo da vida como uma competência essencial para tal (SEC, 2000).

Em forma de resumo, Llinares-Insa *et al.* (2018) sintetizam as perceções de empregabilidade nas seguintes cinco dimensões: comportamentos protetores do emprego; comportamentos que potenciam o risco no emprego; comportamentos relativos à procura de emprego; autocontrolo; e autoaprendizagem.

Para além de competências, também as experiências, as redes de contacto, o conhecimento sobre o mercado de trabalho e os traços de personalidade são características que os indivíduos podem gerir, por forma a potenciar a sua empregabilidade (Gunawan *et al.*, 2019). Todavia, existem igualmente fatores, tais como a condição socioeconómica, a saúde e as características sociodemográficas, que também influenciam as PE, mas que não, ou não tão facilmente, podem ser geridas pelos indivíduos (Wang, Zheng, Huand & Chen, 2018).

A título de exemplo, existem disparidades quanto ao género (Rothwell & Arnold, 2007). O facto de haver ainda evidências de diferenciação de salários, promoções e cargos de liderança em prol do género masculino leva a que as mulheres se percecionem, normalmente, como menos empregáveis (Monteiro *et al.*, 2019).

Também a experiência de trabalho pode influenciar as perceções de empregabilidade, apesar de as investigações sobre este aspeto não serem consensuais (Rothwell & Arnold, 2007; Monteiro *et al.*, 2019). González-Navarro *et al.* (2019) afirmam que indivíduos trabalhadores têm perceções mais positivas quando comparados com estudantes sem experiência profissional.

Igualmente, a área de estudo ou de especialização dos indivíduos impacta as PE. Um estudo de Monteiro *et al.* (2019) revela que indivíduos especializados em engenharia se percecionam a si mesmos como mais empregáveis, em contraste com aqueles formados em ciências sociais. Todavia, Rothwell e Arnold (2007) indicam que ter um grau de ensino superior está positivamente relacionado com as PE.

Porém, é de ter em consideração que não só as características individuais definem as perceções de empregabilidade. De facto, tal como a própria empregabilidade, as perceções dependem de fatores internos e externos (Wang *et al.*, 2018; Monteiro *et al.*, 2019). As PE dependem igualmente das oportunidades de emprego disponíveis (Broeck *et al.*, 2014) e do estado do mercado de trabalho (Rothwell & Arnold, 2007; Monteiro *et al.*, 2019).

Independentemente da situação profissional de um indivíduo, o facto de ter a perceção de que é empregável fornece um sentimento de segurança e de controlo sobre a carreira (Cesário & Feijão, 2014; Wang *et al.*, 2018).

As perceções de empregabilidade estão positivamente relacionadas com o compromisso organizacional em situações de mudança (Fugate & Kinicki, 2008; Wang *et al.*, 2018; Coetzee & Engelbrecht, 2020), com o *engagement*, a alta performance (Fugate & Kinicki, 2008; Wang *et al.*, 2018), a proatividade (Fugate & Kinicki, 2008), a gestão do stress (Wang *et al.*, 2018), a eficácia e os comportamentos de procura de emprego (Signore *et al.*, 2019).

Contudo, as PE não trazem consequências exclusivamente benéficas para as organizações. Apesar de potenciarem o capital humano, as perceções de empregabilidade estão também positivamente relacionadas com as intenções de saída (Cesário & Feijão, 2014).

Indivíduos com PE positivas identificam mais facilmente oportunidades de carreira (Fugate & Kinicki, 2008) e sentem-se menos ameaçados com o risco de perda de emprego (Wang *et al.*, 2018). Como tal, quando não se sentem satisfeitos num trabalho, identificam oportunidades, que se caracterizem como melhores alternativas, e contribuem para o *turnover* organizacional (Fugate & Kinick, 2008; Cesário & Feijão, 2014; Wang *et al.*, 2018).

No contexto atual, as perceções de empregabilidade passam a ser um indicador chave do novo contrato psicológico entre organizações e colaboradores. Cuyper *et al.* (2008) explicam este fenómeno, afirmando que os indivíduos se comprometem a ter alta performance, em troca de apoio organizacional para promover a sua empregabilidade individual. Cesário e Feijão (2014) argumentam que a empregabilidade substitui a segurança laboral a longo prazo, visto que também as organizações deixam de poder assegurar empregos para a vida.

2.2 Contexto de Crise Económica

As crises económicas caracterizam-se como períodos de desenvolvimento económico significativamente negativo para um país (Hadziahmetovic, Halebic & Colakovic–Prguda, 2018).

Apesar de existir um consenso teórico sobre a impossibilidade de prever crises (Göbel & Araújo, 2020; Danilov, Pivovarov & Davydov, 2020), são conhecidas as consequências políticas e sociais que estas acarretam (Hadziahmetovic *et al.*, 2018). Caïs, Torrente e Bolancé (2021) destacam as seguintes: ao nível político, um decréscimo da confiança dos cidadãos nas instituições; e ao nível social, um aumento do desemprego e das desigualdades sociais, resultando numa maior clivagem entre ricos e pobres.

A Grande Recessão de 2008, com início nos Estados Unidos da América, é um exemplo recente (Alonso-Ferres, Navarro-Carrillo, Garrido-Macías, Moreno-Bella & Valor-Segura, 2020). Vários países da UE sofreram com os efeitos desta nos anos posteriores (Alonso-Ferres *et al.*, 2020; Dovern & Zuber, 2020).

Em Portugal, a consequente crise financeira e económica aconteceu entre 2011 e 2014 (Viseu, de Jesus, Leal, Pinto, Ayala-Nunes & Matavelli, 2019). As finanças públicas estiveram no seu epicentro (Reis, 2020) e os resultados foram devastadores para o país. Chiacchia, Greenglass, Katter e Fiksenbaum (2018) enumeram a redução do Produto Interno Bruto (PIB) e o aumento do défice, da dívida pública e do desemprego.

De facto, o desemprego parece ser um dos fatores com maior expressão em contexto de crise económica (Varum & Rocha, 2013; Liotti, 2020). Vários autores apontam uma especial preocupação relativamente ao desemprego jovem. Liotti (2020) afirma que os jovens são os primeiros a perder o emprego e, quando desempregados, têm menor probabilidade de encontrar trabalho. Carmo e Matias (2019) relatam que, durante a crise financeira e económica portuguesa, os indivíduos entre os 15 e os 24 anos foram os mais afetados pelos altos níveis de desemprego.

Cesário e Feijão (2014) sublinham o impacto das crises económicas no mercado de trabalho. As organizações, para se adaptarem ao ambiente de mudança, recorrem a reestruturações, a reduções da força de trabalho e à flexibilização do trabalho, com o objetivo de reduzir custos e aumentar a competitividade.

Estes fatores, posteriormente, resultam numa maior imprevisibilidade do mercado de trabalho (Cesário & Feijão, 2014). Carmo e Matias (2019) acrescentam ainda que os

colaboradores se tornam vulneráveis aos efeitos da competitividade interna e externa, para além de ficarem expostos a condições mais precárias, como salários baixos e contratos de trabalho temporários.

2.2.1 Perceções de Ameaça Financeira

As crises económicas podem ter um impacto profundo no bem-estar e na saúde mental dos indivíduos (Virgolino, Heitor, Carreiras, Lopes, Øverland, Torp, Guðmundsdóttir, Miguel, Reis & Santos, 2017). A Grande Recessão de 2008 foi caracterizada pelos sentimentos generalizados de medo e ansiedade, mesmo durante os anos posteriores (Marjanovic, Greenglass, Fiksenbaum & Bell, 2013). Estes sentimentos surgem por dois tipos de motivos – fatores objetivos e subjetivos (Sorgente & Lanz, 2019).

Os fatores objetivos são caracterizados, por exemplo, pela situação da economia e do mercado de trabalho (Virgolino *et al.*, 2017), pelos níveis de desemprego, pelo rendimento individual (Sorgente & Lanz, 2019; Fernandez-Urbano & Kulic, 2020) ou pelas dívidas acumuladas (Marjanovic, Fiksenbaum & Greenglas, 2018).

Os fatores subjetivos, por sua vez, surgem em consequência dos objetivos e traduzem-se em perceções de ameaça financeira (PAF) (Marjanovic, Greenglass, Fiksenbaum, De Witte, Garcia-Santos, Buchwald, Peiró & Mañas., 2015). As PAF abrangem sentimentos de incerteza, risco e preocupação perante os fatores objetivos inerentes às crises económicas (Marjanovic *et al.*, 2013).

Viseu *et al.* (2019) referem que, durante períodos de recessão, os indivíduos poderão desenvolver perceções de ameaça sobre a sua situação financeira. Quando isso acontece, tendencialmente surgem desfechos psicológicos negativos.

As PAF baseiam-se na premissa de que o rendimento dos indivíduos deve ser superior às suas despesas, de maneira a manterem um estilo de vida digno e a poderem procurar oportunidades de crescimento. Quando isso não acontece, e este balanço é posto em causa, surge um sentimento de vulnerabilidade (Marjanovic *et al.*, 2018). Alonso-Ferres *et al.* (2020) argumentam que as PAF se podem repercutir na redução dos níveis de satisfação, autoeficácia, controlo e confiança, para além do aumento dos níveis de stress.

Os jovens, por serem um dos grupos mais vulneráveis às consequências da crise, são também um dos mais afetados pelos efeitos inerentes a essa (Sorgente & Lanz, 2019; Poeschl, Nogueira-Rodrigues & Valentim, 2021). Também os indivíduos que experienciam situações de desemprego têm maior probabilidade de sofrer efeitos psicológicos negativos (Virgolino *et al.* 2017). Um estudo realizado por Fernandez-Urbano e Kulic (2020) relevou que os indivíduos de classe média e baixa são igualmente mais influenciados, quando comparados com os de classe alta, visto que o seu estilo de vida é mais provavelmente impactado pelo contexto económico.

Contudo, pessoas incluídas nos mesmos grupos sociais poderão ter percepções díspares numa situação de crise económica (Lemoine, Darriet, Kmiec & Roland-Lévy, 2016; Virgolino *et al.*, 2017). As percepções são também formadas pelas informações e opiniões a que os indivíduos têm acesso, seja pelos meios de comunicação social, por especialistas ou mesmo pela interação entre os seus círculos sociais (Chiacchia *et al.*, 2018).

Apesar das diferenças que se podem fazer notar entre os vários grupos sociais, parece correto afirmar que as percepções de ameaça financeira ditam a forma como os indivíduos vivem e sentem os períodos de crise. De facto, Marjanovic *et al.* (2018) afirmam que, mesmo em tempos de recessão, quando as percepções de ameaça financeira são diminutas, os indivíduos percecionam-se como estáveis e seguros, e sentem níveis mínimos de ansiedade, preocupação ou medo perante a sua situação económica.

2.2.2 Contexto Económico da Pandemia COVID-19

Em dezembro de 2019, foi identificado em Wuhan, China, o novo coronavírus, do qual resulta a doença COVID-19. Em março de 2020, a Europa tornou-se o epicentro do vírus (Shehzad *et al.*, 2021) e a Organização Mundial de Saúde declarou a COVID-19 como pandemia, apelando a que os países tomassem medidas imediatas (Brammer, Branicki & Linnenluecke, 2020).

Algumas medidas, como o confinamento obrigatório, as restrições de viagens e o fecho de fronteiras, de algumas indústrias e de escolas, tomadas em prol da saúde pública (Aktar *et al.*, 2021), causaram profundas alterações na vida social (Brammer *et al.*, 2020) e uma desaceleração significativa da atividade económica (Czeczeli, Kolozsi, Kutasi & Marton, 2020).

Na verdade, com o aumento do número de casos positivos de COVID-19, as medidas de confinamento tornavam-se mais restritivas e, conseqüentemente, maior se tornava o impacto na economia. O desemprego e a inflação aumentaram, enquanto o turismo, a restauração e as companhias aéreas sofreram uma queda acentuada. Para além disto, os mercados financeiros foram também afetados (Shehzad *et al.*, 2021). Devido às características de rápido contágio do vírus (Reis, 2020), a pandemia gerou o maior choque económico, a nível global, das últimas décadas (Aktar *et al.*, 2021).

Vários autores comparam as conseqüências atuais da pandemia COVID-19, nomeadamente o contexto de volatilidade e de alta incerteza económica, com algumas das maiores crises económicas vividas, como é o exemplo da Grande Recessão de 2008 (Czeczeli *et al.*, 2020; Aktar *et al.*, 2021; Bhattacharya, Smark & Mir, 2021; Irawan & Alamsyah, 2021). Todavia, Irawan e Alamsyah (2021) preveem que a pandemia COVID-19 poderá ter como conseqüência uma crise económica com maior magnitude e duração, visto que é causada por fatores não económicos, e tendo também em consideração o número significativo de casos confirmados a nível global.

Perante as implicações económicas, financeiras e sociais da COVID-19, as pessoas viram-se obrigadas a adaptarem-se a um novo normal (Brammer *et al.*, 2020). Também as organizações adotaram mudanças radicais (Carnevale & Harak, 2020), especialmente no que diz respeito às formas de trabalho, como foi o caso da adoção do trabalho remoto (Bhattacharya *et al.*, 2021).

Um estudo de Stan (2020) demonstrou que os gestores se sentem apreensivos relativamente aos impactos da COVID-19, a curto e longo prazo, nos seus negócios. Na verdade, os efeitos da pandemia no mercado de trabalho parecem trazer diversas preocupações. Uma investigação de Mann, Krueger e Vohs (2020) revelou que, desde março de 2020, são sentidos, por alguns indivíduos, altos níveis de ansiedade económica. Esta descoberta coaduna-se com o facto de as perceções de ameaça financeira serem tendencialmente típicas em momentos de crise.

2.3 Perceções de Empregabilidade em Contexto de Crise Económica

Em tempos de prosperidade económica, as PE tendem a ser mais positivas (Berntson, Sverke & Marklund, 2006; Berglund & Wallinder, 2015). Em contraste, em contexto de recessão, os fatores micro e macroeconómicos têm um impacto negativo nas perceções de empregabilidade dos indivíduos (De Cuyper, Piccoli, Fontinha & De Witte, 2019).

A Grande Recessão de 2008 teve diversas consequências no mercado de trabalho, nomeadamente o abrandamento das contratações, o aumento do desemprego e a extinção de alguns postos de trabalho (Sánchez-Sellero & Sánchez-Sellero, 2017). De facto, é sabido que, em tempos de crise, as organizações desaceleram os seus investimentos em capital humano (Maley, 2019).

Estes efeitos fizeram-se sentir a médio-longo prazo, mantendo-se nos anos posteriores (Carmo & Matias, 2019). De acordo com De Cuyper *et al.* (2019), ainda recentemente essa crise se espelhava no número de empregos disponíveis, nas taxas de desemprego, nos valores dos rendimentos dos colaboradores e, ainda, nos valores dos subsídios de desemprego.

Durante os períodos de crise, a insegurança no emprego torna-se num sentimento generalizado (De Cuyper *et al.*, 2019). A perda de emprego pode ter efeitos duradouros, que se tornam ainda mais evidentes em tempos de crise (Verho, 2020). Liotti (2020) argumenta que o desemprego pode gerar consequências no bem-estar físico e mental dos indivíduos.

Neste seguimento, a empregabilidade revela-se como um fator crítico (Cesário & Feijão, 2014; De Cuyper *et al.*, 2019). Altos níveis de PE oferecem a confiança para lidar com a incerteza e a insegurança no emprego (Berglund & Wallinder, 2015).

Porém, a empregabilidade, em contexto de crise, não é apenas relevante para indivíduos trabalhadores. O mesmo se aplica para aqueles que se encontram a transitar do ensino para o mercado de trabalho. A dificuldade de encontrar emprego gera, também, insegurança e ansiedade (Worth, 2019). Por isso, torna-se uma prioridade promover a própria empregabilidade (Berglund & Wallinder, 2015).

Neste seguimento, a empregabilidade manifesta-se como uma ferramenta essencial para que os indivíduos consigam lidar com a flexibilidade do trabalho (Berntson *et al.*, 2006). Isto é, a empregabilidade passa a ser considerada como um elemento

estratégico para aceder ao mercado de trabalho e para a própria gestão da carreira (Signore et al., 2019). Sobretudo em períodos de recessão, atribui-se maior responsabilidade pela promoção da empregabilidade aos indivíduos do que às instituições (Berglund & Wallinder, 2015).

2.4 Hipóteses de Investigação

A empregabilidade é uma construção psicossocial (Fugate *et al.*, 2004; Coetzee & Engelbretch, 2020), influenciada por fatores internos e externos (Cesário & Feijão, 2014). O mesmo se aplica às perceções de empregabilidade dos indivíduos (Wang *et al.*, 2018; Monteiro *et al.*, 2019). Ao nível externo, as PE dependem das oportunidades de emprego disponíveis (Broeck *et al.*, 2014) e do estado do mercado de trabalho (Rothwell & Arnold, 2007; Monteiro *et al.*, 2019). A partir destas observações, entende-se que as perceções de empregabilidade são um conceito mutável, passível de ser alterado ao longo do tempo.

No contexto da pandemia COVID-19, foram tomadas algumas medidas como o confinamento obrigatório e o fecho de algumas indústrias e escolas (Aktar *et al.*, 2021). Isto levou a uma desaceleração significativa da atividade económica (Czeczeli *et al.*, 2020) e ao aumento do desemprego (Shehzad *et al.*, 2021). A pandemia impactou o mercado de trabalho e poderá potenciar ainda mais mudanças nos modelos e exigências do trabalho (Shoss, Horan, DiStaso, LeNoble & Naranjo, 2021).

Esta situação económica pode ter influência nas perceções de empregabilidade dos indivíduos. Em contexto de instabilidade económica, as PE tendem a diminuir (De Cuyper *et al.*, 2019).

Para além disto, nestes períodos, os indivíduos podem desenvolver perceções de ameaça sobre a sua situação financeira (Viseu *et al.*, 2019). As PAF podem repercutir-se na redução dos níveis de satisfação, autoeficácia, controlo e confiança, e no aumento do stress (Alonso-Ferres *et al.*, 2020). Llinares-Insa *et al.* (2018) consideram alguns destes fatores, nomeadamente a eficácia, o controlo e a confiança, como parte dos comportamentos que influenciam as perceções de empregabilidade. A acrescentar a isto, Cheung *et al.* (2018) afirmam que o bem-estar é um antecedente das PE. É possível observar semelhanças entre os consequentes das PAF e os antecedentes das PE.

Ademais, os jovens são um dos grupos mais vulneráveis em contextos de crise e instabilidade económica (Sorgente & Lanz, 2019; Poeschl *et al.*, 2021). Na verdade, são

os mais afetados pela falta de oportunidades e pelo aumento da precaridade (Carmo & Matias, 2019), o que os leva a sentir maiores níveis de instabilidade e insegurança (Caroleo, Rocca, Mazzocchi & Quintano, 2020).

Tendo em consideração o contexto descrito, e à luz da influência de fatores externos nas PE, da semelhança entre os antecedentes das PAF e os consequentes das PE e da maior vulnerabilidade dos jovens em tempos de crise, propõem-se as seguintes hipóteses de investigação:

As percepções de empregabilidade variam ao longo da pandemia, de acordo com

(H1) acontecimentos externos significativos;

(H2) as percepções de ameaça financeira dos indivíduos (quanto maior a ameaça financeira percebida, mais fracas as percepções de empregabilidade);

(H3) a idade dos indivíduos (quanto mais jovens, mais decrescem as percepções de empregabilidade ao longo do tempo).

3. MÉTODO

3.1 Procedimento

Para a presente investigação, em primeiro lugar, foi necessário recolher três tipos de dados: (1) perceções de empregabilidade; (2) sentimento de ameaça financeira individual; e (3) idade dos participantes. A análise destes dados permite responder à primeira parte da questão orientadora da investigação – “de que forma são influenciadas as perceções de empregabilidade” –, visto que possibilita aferir a relação entre os conceitos.

Em segundo lugar, e para responder à segunda parte da questão orientadora da investigação – “durante a pandemia COVID-19” –, foi necessário realizar a recolha de dados ao longo do tempo. Só desta forma é possível entender se os conceitos identificados se alteram e, se sim, de que maneira.

Para empreender a investigação proposta, optou-se por um método quantitativo, inserido numa perspetiva positivista e numa lógica hipotético-dedutiva (Sarantakos, 1998). Esta escolha foi tomada pelas características inerentes ao método quantitativo, que se revela como o mais indicado e eficaz para atingir os objetivos anteriormente descritos. Bryman (2012) define este tipo de método como uma série de passos lineares, que começam na teoria e terminam nas conclusões. Para além disto, um dos benefícios apontados por Sousa e Baptista (2011) é a possibilidade de identificar tendências.

No seguimento desta escolha, e tendo por base a classificação de metodologias de investigações de Singh (2007), optou-se por uma abordagem descritiva e longitudinal. O método longitudinal implica o estudo de uma amostra em mais do que um momento no tempo (Sarantakos, 1998). Mais especificamente, implica um estudo, focado na mudança de determinado fenómeno, que conte, no mínimo, com três momentos de recolha de dados (Ployhart & Vandenberg, 2010).

De acordo com Liu (2016), o período entre as recolhas de dados pode ter diferentes unidades métricas – semanas, meses, anos, idade, sessões, entre outros. A escala de tempo depende do tipo de estudo e do período de análise. Para a presente investigação, considerou-se oportuno estudar o tema em curtos períodos de tempo, por forma a recolher dados que reflitam a rápida evolução da crise pandémica.

O período total de análise do presente estudo corresponde ao ano letivo 2020-2021. Aqui, dever-se-á notar já uma limitação da presente investigação, visto que esta não cobre o período completo da pandemia COVID-19 e respetivas consequências económicas. Não obstante este facto, considera-se que o período estabelecido é passível de revelar eventuais mudanças nas perceções de empregabilidade e sentimentos de ameaça individual, respondendo aos objetivos propostos.

Ademais, para o presente estudo, o método longitudinal toma forma de um estudo de painel; ou seja, as mesmas questões foram colocadas ao mesmo grupo de pessoas em vários momentos, de maneira a aferir diferenças nas respostas ao longo do tempo (Singh, 2007). Desta forma, foi possível não só identificar alterações nas perceções de empregabilidade e no sentimento de ameaça individual face à crise, como também identificar tendências baseadas nas características sociodemográficas dos participantes.

Tendo estas decisões em consideração, e no âmbito da definição do estudo longitudinal feita por Ployhart e Vandenberg (2010), foi determinado o seguinte: (1) número de medições – os dados foram recolhidos três vezes durante o período de análise; e (2) duração dos intervalos – o período mínimo entre recolhas de dados foi de três meses (\approx doze semanas). Contudo, é de referir que a escolha dos momentos exatos de recolha dependeu também dos acontecimentos externos significativos, de carácter económico e de interesse público, que ocorreram durante o período de análise.

Esta última decisão foi tomada devido à limitação do período de análise. Visto que não foi possível obter respostas durante o período completo da pandemia, a recolha de dados foi feita após episódios de interesse público com impacto direto na economia do país e/ou nas perceções das pessoas sobre esta.

Em suma, pretendeu-se recolher dados em períodos de reação coletiva face a eventos externos significativos, de carácter económico e de interesse público, de modo a registar o seu impacto direto nas respostas obtidas. Esses eventos são os descritos na Tabela I.

Momento de recolha de dados	Acontecimento antecedente	Contexto do momento de recolha de dados	Número de respostas obtidas
29/10/2020 a 3/11/2020	28/10/2020 Votação e aprovação na generalidade do Orçamento do Estado para 2021	Declaração de situação de calamidade em todo o território nacional continental (Resolução do Conselho de Ministros n.º 88-A/2020 e n.º 92-A/2020). Implementação da limitação de circulação entre concelhos (entre as 00h de 30 de outubro até às 6h de 3 de novembro, de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 89-A/2020). Anúncio de novas medidas de restrição em concelhos específicos (implementadas a partir de 4 de outubro). Conversações entre o Primeiro-Ministro e Presidente da República sobre a possibilidade de implementação de um novo Estado de Emergência.	552 (apenas 276 participantes se disponibilizaram a participar nas restantes fases)
25/01/2021 a 30/01/2021	24/01/2021 Eleições presidenciais portuguesas	Declaração do Estado de Emergência (Decreto-Lei n.º 3-A/2021). Renovação da declaração do Estado de Emergência a 28 de janeiro (Decreto-Lei n.º 3-D/2021 assegurou a manutenção das medidas de controlo à pandemia previamente aplicadas, anunciando, contudo, a retoma das atividades letivas em regime não presencial a partir do dia 8 de fevereiro). Implementação da primeira fase do plano de vacinação contra a COVID-19, no início de janeiro.	175
03/05/2021 a 08/05/2021	01/05/2021 Implementação da última fase do Plano de Desconfinamento Nacional	Declaração de situação de calamidade em todo o território nacional continental (Resolução do Conselho de Ministros n.º 45-C/2021). Implementação da última fase do Plano de Desconfinamento, estabelecido pelo Governo, antecipado de 03/05/2021 para 01/05/2021. Alteração das medidas aplicáveis e concelhos específicos no âmbito da situação de calamidade. Continuação do plano de vacinação contra a COVID-19.	124

Tabela I – Momentos de recolha de dados

3.2 Instrumentos de Medição

Para a medição das perceções de empregabilidade e de ameaça financeira, foram selecionadas duas escalas existentes na literatura (*consultar anexo A*), cuja validade foi confirmada pelos respetivos autores:

- (1) *Employability Appraisal Scale* (EAS) – analisa as perceções de empregabilidade com base nas dimensões pessoais e sociais da empregabilidade, podendo ser aplicada a diferentes grupos sociais (desempregados, trabalhadores, estudantes, entre outros). É constituída por 35 itens, agregados em cinco dimensões: (1) comportamentos

protetores de emprego; (2) risco de emprego (pontuação inversa); (3) comportamento de procura de emprego (pontuação inversa); (4) autocontrolo (pontuação inversa); e (5) autoaprendizagem (Llinares-Insa *et al.*, 2018).

(2) *Financial Thread Scale* (FTS) – analisa as percepções de ameaça financeira dos indivíduos e é constituída por cinco itens (Marjanovic *et al.*, 2013). Para a presente investigação, esta escala foi respondida à luz do sentimento de ameaça financeira individual no contexto da pandemia COVID-19.

Para ser possível a recolha de dados através destas duas escalas, que se encontram originalmente em inglês, foi seguido o modelo de tradução de Beaton, Bombardier, Guillemin e Ferraz (2000), constituído pelas seguintes fases: (1) tradução; (2) síntese; (3) tradução inversa; (4) revisão; e (5) pré-teste.

Na fase do pré-teste, que implicou um teste piloto do instrumento de recolha de dados a seguir descrito, foi analisada a fiabilidade das escalas através do Alpha de Cronbach (Cronbach, 1951), tal como apresentado na Tabela II.

Usualmente, o valor do Alpha de Cronbach é considerado aceitável quando se verifica $\geq 0,70$. Contudo, alguns autores ponderam valores $\geq 0,60$ (Taber, 2018).

A FTS, a EAS e respetivas dimensões um, dois, três e quatro verificaram consistência interna em todos os momentos de recolha de dados. Todavia, o mesmo não se confirmou na dimensão cinco da EAS.

Escala	Fiabilidade			
	Teste Piloto	1º Momento	2º Momento	3º Momento
EAS	0,681	0,863	0,878	0,899
EAS Dimensão 1	0,818	0,765	0,748	0,804
EAS Dimensão 2	0,862	0,788	0,796	0,791
EAS Dimensão 3	0,763	0,836	0,854	0,868
EAS Dimensão 4	0,902	0,794	0,821	0,816
EAS Dimensão 5	0,647	0,309	0,375	0,299
FTS	0,928	0,906	0,886	0,913

Tabela II – Análise de fiabilidade das escalas (Alpha de Cronbach)

3.3 Recolha de Dados

No que diz respeito ao instrumento de recolha de dados primários, optou-se por um questionário de tipo fechado, que permite a comparação com outros instrumentos de recolha de dados (Sousa & Baptista, 2011). Neste caso, o questionário, que permitiu a comparação entre as respostas dos indivíduos ao longo do tempo, foi dividido em cinco partes: (1) declaração de consentimento; (2) dados sociodemográficos; (3) sentimento de ameaça financeira; (4) perceções de empregabilidade; (5) disponibilidade para participar nas próximas fases da investigação (inserida apenas no primeiro momento de recolha de dados; *consultar anexo B*).

A população-alvo do estudo foram os cidadãos residentes em Portugal, com mais de 18 anos, estudantes, empregados ou desempregados. Compreende-se, por esta descrição, que a população em estudo é muito vasta e difícil de alcançar na sua totalidade.

Nestas circunstâncias, foi utilizada uma amostragem não probabilística por conveniência. Sabe-se que esta amostragem não é representativa; contudo, é a utilizada quando a participação é voluntária, como é no caso na presente investigação (Sousa & Baptista, 2011). Isto significa que as conclusões finais não podem ser generalizadas para a população em estudo, dizendo única e exclusivamente respeito à amostra selecionada.

O primeiro questionário foi partilhado online, nas redes sociais Instagram, Facebook, Whatsapp e LinkedIn. Ao responderem, os indivíduos identificaram a sua disponibilidade para participar nas próximas fases, registando o seu email e criando um código de identificação.

O email, disponibilizado no primeiro questionário, serviu para o envio dos questionários seguintes, também online. Por sua vez, o código de identificação, mencionado na literatura como *Subject-Generated Identification Code* (SGIC), foi utilizado para reconhecer a identidade dos indivíduos ao longo da investigação, enquanto se manteve o seu anonimato (Lippe, Johnson & Carter, 2019). Para o presente instrumento de recolha de dados, foi adaptado o SGIC de Yurek, Vasey e Sullivan Havens (2008).

Por fim, de maneira a incentivar os participantes a responder em todas as fases de investigação e, conseqüentemente, a atenuar a mortalidade de resposta, foi sorteado, no final da recolha de dados, um voucher FNAC no valor de 50€ a um dos inquiridos.

3.4 Caracterização dos Participantes

Responderam aos três questionários 124 indivíduos, 77% do género feminino e 23% do género masculino. Do total, 68% tem entre 18 e 24 anos e 32% 25 ou mais. A maioria dos inquiridos é solteira (89%) e reside na Área Metropolitana de Lisboa (82%).

No que diz respeito a habilitações académicas concluídas, 19% possui estudos até ao ensino secundário, 60% é licenciado e 21% é mestre ou doutorado. Sobre a área de formação, verifica-se o seguinte: 58% é formado em Ciências Sociais e Humanas; 28% em Gestão/Economia; 12% em Ciências e Tecnologias; e 2% noutra.

Quanto à classe social, 68% dos indivíduos considera que se insere na classe média, 22% na classe baixa ou média baixa e 10% na classe alta ou média alta.

No que concerne à situação profissional, notam-se variações ao longo do tempo, como é possível verificar na Tabela III. Destaca-se o aumento de trabalhadores com contrato a termo, uma situação de trabalho precária, mas, ao mesmo tempo, o aumento de trabalhadores por conta própria e a diminuição do número de indivíduos em situação de desemprego, face ao início da investigação. Estas tendências refletem-se igualmente nos indivíduos jovens.

Para além disto, tendo por base a Tabela IV, notam-se ainda variações na antiguidade dos indivíduos trabalhadores por conta de outrem (com contrato a termo e sem termo). O aumento de trabalhadores com antiguidade menor a um ano sugere mudanças de emprego ao longo das diferentes fases de recolha de dados, tendência que se nota tanto no total de indivíduos que trabalha por conta de outrem, como nos jovens na mesma situação profissional.

Esta variação conjuga com a diminuição de trabalhadores com antiguidade entre um e dois anos. Aqueles que, no primeiro momento de recolha de dados, se encontravam com antiguidade entre um e dois anos, registaram mais mudanças no emprego, do que aqueles com antiguidade de três ou mais anos.

Situação profissional	Inquiridos (total)			Jovens (18-24 anos)		
	1ª fase	2ª fase	3ª fase	1ª fase	2ª fase	3ª fase
Estudante	36%	35%	34%	46%	46%	43%
Trabalhador por conta de outrem (contrato a termo)	23%	25%	26%	29%	30%	31%
Trabalhador por conta de outrem (contrato sem termo)	29%	30%	30%	18%	19%	19%
Trabalhador por conta própria	3%	4%	6%	0%	1%	3%
Desempregado	9%	6%	4%	7%	4%	4%

Tabela III – Situação profissional dos inquiridos

Situação profissional	Trabalhadores por conta de outrem (total)			Jovens (18-24 anos) trabalhadores por conta de outrem		
	1ª fase	2ª fase	3ª fase	1ª fase	2ª fase	3ª fase
Menos de um ano	40%	42%	49%	57%	61%	67%
Um a dois anos	28%	26%	20%	33%	29%	24%
Três anos ou mais	32%	32%	31%	10%	10%	9%

Tabela IV – Antiguidade dos inquiridos

4. RESULTADOS

4.1 Medidas de Tendência Central e Dispersão

As percepções de empregabilidade dos participantes (N=124), aferidas através da escala EAS, verificam-se positivas em todas as dimensões e momentos de recolha de dados (Tabela V). Todavia, é de notar que nas dimensões 3 e 4 – comportamentos de procura de emprego e autocontrolo – registam-se maiores diferenças entre as respostas dos indivíduos (DP [Dimensão 3]=0,696; 0,738; 0,739; DP [Dimensão 4]=0,805; 0,805; 0,860).

Já no que concerne às percepções de ameaça financeira, verificaram-se positivas nos dois primeiros momentos de recolha de dados (M=3,229; 3,210). Ao contrário do terceiro momento, em que se registaram abaixo no *threshold* de três (M=2,845). Isto é, os indivíduos percecionaram-se menos ameaçados financeiramente no último momento de recolha de dados. Porém, é igualmente relevante denotar as diferenças de resposta entre os participantes (DP=0,886; 0,841; 0,904).

Variáveis	Média			Desvio Padrão		
	1ª fase	2ª fase	3ª fase	1ª fase	2ª fase	3ª fase
Percepções de Empregabilidade (EAS)	3,870	3,860	3,839	0,380	0,393	0,429
Comportamentos Protetores do Emprego (Dimensão 1 EAS)	4,125	4,116	4,038	0,370	0,350	0,402
Risco de Emprego (Dimensão 2 EAS; Pontuação Inversa)	3,446	3,419	3,437	0,628	0,618	0,606
Comportamentos de Procura de Emprego (Dimensão 3 EAS; Pontuação Inversa)	4,167	4,148	4,169	0,696	0,738	0,739
Autocontrolo (Dimensão 4 EAS; Pontuação Inversa)	3,464	3,492	3,502	0,805	0,805	0,860
Autoaprendizagem (Dimensão 5 EAS)	4,207	4,229	4,175	0,473	0,511	0,497
Percepções de Ameaça Financeira (FTS)	3,229	3,210	2,845	0,886	0,841	0,904

Tabela V – Medidas de tendência central e dispersão (PE e PAF)

4.2 Teste de Hipóteses

(H1) As percepções de empregabilidade variam ao longo da pandemia, de acordo com acontecimentos externos significativos.

Entendendo o tempo como variável independente e as percepções de empregabilidade, e respetivas dimensões, como as variáveis dependentes, foi realizado o teste ANOVA com medidas repetidas. Este é considerado o teste adequado quando se procura analisar uma variável, em mais do que dois períodos de tempo, no mesmo grupo de indivíduos (Hand & Taylor, 1987).

Apesar de não existirem variações notórias entre as médias das PE e respetivas dimensões, foi averiguada a significância das mesmas. Apenas na dimensão 1 das PE, comportamentos protetores do emprego, se registaram efeitos estatisticamente significativos.

Para esta dimensão, foi primeiramente analisado o princípio da esfericidade. A esfericidade é um pressuposto do teste ANOVA com medidas repetidas, que indica se as diferenças entre as variações dos pares de medidas repetidas são iguais (Davis, 2002; Armstrong, 2017). Quando este princípio é rejeitado ($\leq 0,05$), ocorre um erro do tipo I (Pituch & Stevens, 2016). O teste de Mauchly (Tabela VI) é um dos testes estatísticos possíveis de utilizar para averiguar este princípio. Neste caso, foi rejeitado ($p=0,021$).

Quando tal acontece, existe a possibilidade de utilizar fatores de correção nos graus de liberdade da ANOVA. Para a presente análise, tendo em consideração que o valor do épsilon é $>0,75$, foi escolhido o fator Huynh-Feldt (0,957), pois alarga os graus de liberdade (Field, 2018).

Através do teste Huynh-Fledt, de efeitos entre sujeitos (Tabela VII), passa-se a validar o princípio da esfericidade e prova-se que as variações são estatisticamente significativas ($F(1,9;235,3)=5,90$; $p=0,004$). Isto é, confirma-se que existiu um efeito do tempo sobre as percepções dos comportamentos protetores do emprego.

É possível verificar, ainda, através do teste de contrastes entre sujeitos (Tabela VIII), o qual identifica padrões de mudanças ao longo do tempo (Pituch & Stevens, 2016), que os resultados indicam uma tendência linear ($F(1;123)=7,894$; $p=0,006$). Através da Figura 1, denota-se que esta tendência linear é decrescente. Ou seja, as percepções sobre os comportamentos protetores do emprego tenderam a enfraquecer ao longo do tempo.

De maneira a explorar estes resultados, foi realizado o teste *post-hoc* de Comparações pelo Método Pairwise (Tabela IX). Este teste permite averiguar as diferenças de médias das percepções dos comportamentos protetores do emprego entre os momentos de recolha de dados (Pituch & Stevens, 2016). Existem duas diferenças estatisticamente significativas, entre os momentos um e três ($p=0,017$) e dois e três ($p=0,008$). Isto significa que as maiores variações da dimensão 1 se registaram no terceiro momento de recolha de dados (-0,087 pontos médios face ao primeiro e -0,078 face ao segundo).

Em suma, a Hipótese 1 confirma-se parcialmente, apenas no que diz respeito aos comportamentos protetores de emprego (dimensão 1 das percepções de empregabilidade).

Teste de esfericidade de Mauchly			
Efeito dentre-sujeitos	Sig.	(Épsilon*) Greenhouse-Geisser	(Épsilon*) Huynh-Feldt
Tempo D1PE	0,021	0,942	0,957

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariâncias de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz identidade.

*Pode ser usado para ajustar os graus de liberdade dos testes de significância dentro da média. Os testes corrigidos são explicados na tabela Teste de efeitos dentre-sujeitos.

Tabela VI – Análise H1: Teste de esfericidade de Mauchly (Dimensão 1 PE)

Teste de efeitos dentre-sujeitos			
Huynh-Feldt	gl	F	Sig.
Tempo D1PE	1.913	5,903	0,004
Erro (Tempo D1PE)	235,318	-	-

Calculado usando alfa = 0,05

Tabela VII – Análise H1: Teste de efeitos dentre-sujeitos (Dimensão 1 PE)

Teste de contrastes dentre-sujeitos			
Linear	gl	F	Sig.
Tempo D1PE	1	7,894	0,006
Erro (Tempo D1PE)	123	-	-

Calculado usando alfa = 0,05

Tabela VIII – Análise H1: Teste de contrastes dentre-sujeitos (Dimensão 1 PE)

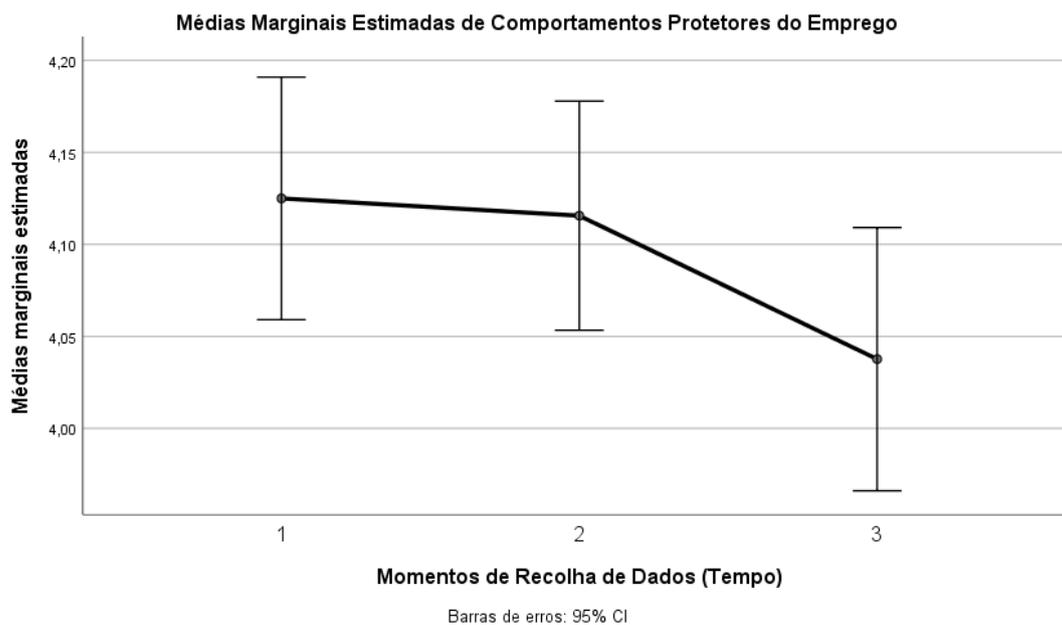


Figura 1 – Análise H1: Médias marginais estimadas de Dimensão 1 PE

Comparações por Método Pairwise				
Tempo DIPE		Diferença média	Erro	Sig.
1	2	0,009	0,027	1,000
	3	0,087	0,031	0,017
2	1	-0,009	0,027	1,000
	3	0,087	0,025	0,008
3	1	-0,087	0,031	0,017
	2	-0,078	0,025	0,008

A diferença média é significativa ao nível 0,05

Tabela IX – Análise H1: Comparações por Método Pairwise (Dimensão 1 PE)

(H2) As percepções de empregabilidade variam ao longo da pandemia, de acordo com as percepções de ameaça financeira dos indivíduos (quanto maior a ameaça financeira percebida, mais fracas as percepções de empregabilidade).

De forma a melhor compreender as relações entre as percepções de empregabilidade e as percepções de ameaça financeira, procedeu-se, em primeiro lugar, à análise das PAF ao longo do tempo. Para tal, foi igualmente realizado o teste ANOVA com medidas repetidas.

Através das medidas de tendência central e dispersão, é possível notar um decréscimo da média das PAF no último momento de recolha de dados.

O princípio da esfericidade foi confirmado através do Teste de Esfericidade de Mauchly ($p=0,567$; Tabela X). Através dos testes de efeitos entre sujeitos (Tabela XI),

tendo a esfericidade considerada, prova-se que alterações ao longo do tempo são estatisticamente significativas ($F(2;246)=15,993$; $p=0,000$).

É possível verificar, ainda, pelo teste de contrastes entre sujeitos (Tabela XII), que existe uma tendência quadrática ($F(1;123)=6,616$; $p=0,011$). A Figura 2 ilustra esta tendência, sendo possível observar o decréscimo notório das PAF no terceiro momento de recolha de dados.

De maneira a aprofundar esta informação, foram analisados os resultados do teste Comparações pelo Método Pairwise (Tabela XIII). À semelhança da dimensão anteriormente descrita, notam-se duas diferenças estatisticamente significativas, entre os momentos um e três ($p=0,000$) e dois e três ($p=0,000$). Isto significa que as maiores variações se registaram no terceiro momento de recolha de dados (-0,384 pontos médios face ao primeiro e -0,365 face ao segundo).

Analisadas as perceções de ameaça financeira e respetivas variações ao longo do tempo, foi aferido o coeficiente de correlação de Pearson, entre as PAF e as PE, em cada um dos momentos de recolha de dados (Tabela XIV). Este teste quantifica a força da relação entre as variáveis (Field, 2018). As interpretações a seguir descritas têm por base as seguintes classificações de Santos (2018): correlação perfeita ($r=1$); correlação forte ($0,8 \leq r < 1$); correlação moderada ($0,5 \leq r < 0,8$); correlação fraca ($0,1 \leq r < 0,5$); correlação ínfima ($0 < r < 0,1$); e correlação nula (0).

No primeiro momento de recolha de dados, há uma correlação negativa ($p=0,025$), fraca ($r=-0,201$), entre as perceções de ameaça financeira e os comportamentos de procura de emprego (dimensão 3 das PE). Já no segundo momento de recolha de dados não se registam quaisquer correlações.

No terceiro momento de recolha de dados, verificam-se as seguintes correlações:

- Correlação negativa ($p=0,000$), fraca ($r=-0,374$), entre as perceções de ameaça financeira e as perceções de empregabilidade.
- Correlação negativa ($p=0,002$), fraca ($r=-0,272$), entre as perceções de ameaça financeira e os comportamentos protetores do emprego (dimensão 1 das PE).
- Correlação negativa ($p=0,006$), fraca ($r=-0,246$), entre as perceções de ameaça financeira e o risco de emprego (dimensão 2 das PE).
- Correlação negativa ($p=0,000$), fraca ($r=-0,436$), entre as perceções de ameaça financeira e os comportamentos de procura de emprego (dimensão 3 das PE).

- Correlação negativa ($p=0,021$), fraca ($r=-0,207$), entre as percepções de ameaça financeira e a autoaprendizagem (dimensão 5 das PE – fiabilidade/consistência interna da escala não confirmada).

Em conclusão, a Hipótese 2 confirma-se parcialmente, apenas no terceiro momento de recolha de dados. Todavia, é de ter em consideração que a H2 é também validada no primeiro momento, mas apenas no que diz respeito às percepções dos comportamentos de procura de emprego (dimensão 3 das PE), e não às percepções de empregabilidade como um todo.

Teste de esfericidade de Mauchly			
Efeito dentre-sujeitos	Sig.	(Épsilon) Greenhouse-Geisser	(Épsilon) Huynh-Feldt
Tempo PAF	0,567	0,991	1,000

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariâncias de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz identidade

Tabela X – Análise H2: Teste de esfericidade de Mauchly (PAF)

Teste de efeitos dentre-sujeitos			
Esfericidade considerada	gl	F	Sig.
Tempo PAF	2	15,993	0,000
Erro (Tempo PAF)	246	-	-

Calculado usando alfa = 0,05

Tabela XI – Análise H1: Teste de efeitos dentre-sujeitos (PAF)

Teste de contrastes dentre-sujeitos			
Quadrático	gl	F	Sig.
Tempo D1PE	1	6,616	0,011
Erro (Tempo D1PE)	123	-	-

Calculado usando alfa = 0,05

Tabela XII – Análise H2: Teste de contrastes dentre-sujeitos (PAF)

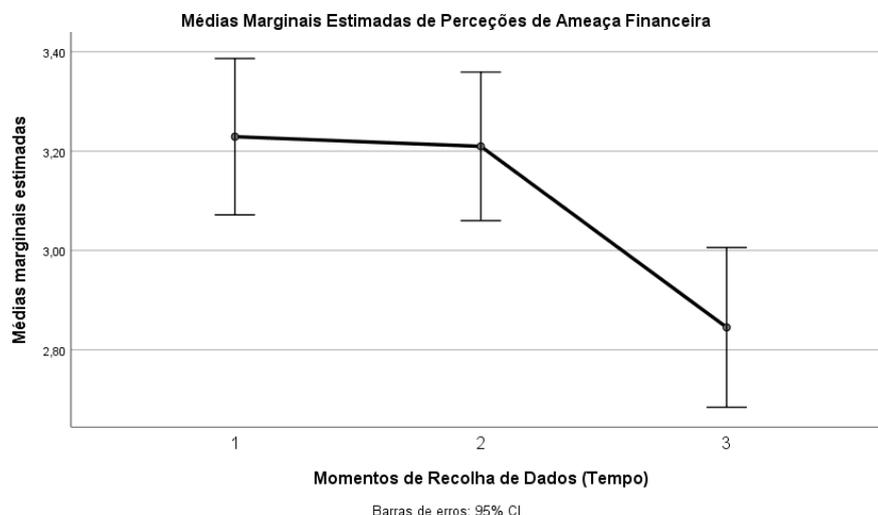


Figura 2 – Análise H2: Médias marginais estimadas de PAF

Comparações por Método Pairwise				
Tempo PAF		Diferença média	Erro	Sig.
1	2	0,019	0,074	1,000
	3	0,384	0,075	0,000
2	1	-0,019	0,074	1,000
	3	0,365	0,080	0,000
3	1	-0,384	0,075	0,000
	2	-0,365	0,080	0,000

A diferença média é significativa ao nível 0,05

Tabela XIII – Análise H2: Comparações por Método Pairwise (PAF)

Variáveis por Momentos de Recolha de Dados			1	2	3
			PAF	PAF	PAF
1	Perceções Empregabilidade	R.	-0,017		
		Sig.	0,854		
	Comportamentos Protetores do Emprego (Dimensão 1)	R.	0,124		
		Sig.	0,171		
	Risco de Emprego (Dimensão 2)	R.	0,030		
		Sig.	0,740		
	Comportamentos de Procura de Emprego (Dimensão 3)	R.	-0,201		
Sig.		0,025			
Autocontrolo (Dimensão 4)	R.	-0,083			
	Sig.	0,357			
Autoaprendizagem (Dimensão 5)	R.	0,102			
	Sig.	0,259			
2	Perceções Empregabilidade	R.		-0,106	
		Sig.		0,243	
	Comportamentos Protetores do Emprego (Dimensão 1)	R.		0,033	
		Sig.		0,716	
	Risco de Emprego (Dimensão 2)	R.		-0,118	
		Sig.		0,190	
	Comportamentos de Procura de Emprego (Dimensão 3)	R.		-0,095	
Sig.			0,294		
Autocontrolo (Dimensão 4)	R.		-0,151		
	Sig.		0,093		
Autoaprendizagem (Dimensão 5)	R.		0,033		
	Sig.		0,719		
3	Perceções Empregabilidade	R.			-0,347
		Sig.			0,000
	Comportamentos Protetores do Emprego (Dimensão 1)	R.			-0,272
		Sig.			0,002
	Risco de Emprego (Dimensão 2)	R.			-0,246
		Sig.			0,006
	Comportamentos de Procura de Emprego (Dimensão 3)	R.			-0,436
Sig.				0,000	
Autocontrolo (Dimensão 4)	R.			-0,044	
	Sig.			0,631	
Autoaprendizagem (Dimensão 5)	R.			-0,207	
	Sig.			0,021	

Correlações significativas ao nível 0,05 (2 extremidades)

Tabela XIV – Análise H2: Coeficiente de Correlação de Pearson (PAF)

(H3) As percepções de empregabilidade variam ao longo da pandemia, de acordo com a idade dos indivíduos (quanto mais jovens, mais decrescem as percepções de empregabilidade ao longo do tempo).

Para compreender as possíveis diferenças entre variações das percepções de empregabilidade, tendo em consideração a idade dos indivíduos, foi realizado o teste ANOVA com medidas repetidas. Neste caso, a idade foi adicionada como um fator entre sujeitos, o que permite diferenciar as médias dos dois grupos de participantes (Field, 2018).

É possível observar, através das medidas de tendência central e dispersão (*consultar anexo C*), que os jovens (N=84) denotam, em todos os momentos do tempo, médias mais baixas nas PE e respetivas dimensões, em comparação aos indivíduos com 25 anos ou mais anos (N=40). Apesar desta divergência, as diferenças entre as variações dos dois grupos não são estatisticamente significativas. Isto é, as percepções de empregabilidade dos jovens e dos participantes com 25 anos ou mais alteraram-se de forma semelhante ao longo do tempo.

Após a obtenção destes resultados, procedeu-se à realização do teste ANOVA com medidas repetidas em cada um dos grupos – primeiramente, apenas para os jovens (18 a 24 anos) e, posteriormente, para os indivíduos com 25 anos ou mais. Desta forma, é possível analisar separadamente as variações das PE e respetivas dimensões ao longo do tempo.

Na amostra jovem (18 a 24 anos), apenas na dimensão 1 (comportamentos protetores do emprego) se registam efeitos estatisticamente significativos ao longo do tempo, à semelhança do que se verificou na H1.

O princípio da esfericidade, analisado através do teste de Mauchly (Tabela XV), foi rejeitado ($p=0,032$). Como tal, recorreu-se ao fator de correção Huynh-Feldt (0,957), pois o valor do épsilon é $>0,75$.

Através do teste de efeitos entre sujeitos Huynh-Feldt (Tabela XVI), prova-se que as variações ao longo do tempo são estatisticamente significativas ($F(1,891; 156,982)=6,312; p=0,003$). Para além disso, o teste de contrastes entre sujeitos (Tabela XVII) indica uma tendência linear ($F(1;83)=9,396; p=0,003$).

Por último, o teste *post-hoc* de Comparações pelo Método Pairwise (Tabela XVIII) mostra existirem duas diferenças estatisticamente significativas, entre os

momentos um e três ($p=0,009$) e dois e três ($p=0,024$). É possível concluir que as maiores variações se registaram no terceiro momento de recolha de dados (-0,117 face pontos médios ao primeiro e -0,082 face ao segundo).

Na amostra de indivíduos entre os 25 anos ou mais, não se assinalam quaisquer efeitos estatisticamente significativos ao longo do tempo nas PE e respetivas dimensões. Isto indica que as variações significativas da dimensão 1 (comportamentos protetores do emprego), registadas na H1, foram maioritariamente influenciadas pelas alterações nas perceções dos jovens. A Figura 3 ilustra esta diferença, sendo possível observar o decréscimo das perceções dos jovens face às dos indivíduos com 25 anos ou mais. Na verdade, as perceções destes últimos notaram um ligeiro aumento no segundo momento de recolha de dados.

A Hipótese 3 confirma-se parcialmente, apenas no que diz respeito aos comportamentos protetores de emprego (dimensão 1 das perceções de empregabilidade).

Teste de esfericidade de Mauchly			
Efeito dentre-sujeitos	Sig.	(Épsilon) Greenhouse-Geisser	(Épsilon) Huynh-Feldt
Tempo D1PE	0,032	0,925	0,946

Testa a hipótese nula para a qual a matriz de covariâncias de erro das variáveis transformadas ortonormalizadas é proporcional em relação a uma matriz identidade

Tabela XV – Análise H3: Teste de esfericidade de Mauchly (Dimensão 1 PE, 18-24 anos)

Teste de efeitos dentre-sujeitos			
Huynh-Feldt	gl	F	Sig.
Tempo D1PE	1,891	6,312	0,003
Erro (TempoD1PE)	156,982	-	-

Calculado usando alfa = 0,05

Tabela XVI – Análise H3: Teste de efeitos dentre-sujeitos (Dimensão 1 PE, 18-24 anos)

Teste de contrastes dentre-sujeitos			
Linear	gl	F	Sig.
Tempo D1PE	1	9,396	0,003
Erro (TempoD1PE)	83	-	-

Calculado usando alfa = 0,05

Tabela XVII – Análise H3: Teste de contrastes dentre-sujeitos (Dimensão 1 PE, 18-24 anos)

Comparações por Método Pairwise				
TempoDIPE		Diferença média	Erro	Sig.
1	2	0,035	0,033	0,871
	3	0,117	0,038	0,009
2	1	-0,035	0,033	0,871
	3	0,082	0,030	0,024
3	1	-0,117	0,038	0,009
	2	-0,082	0,030	0,024

A diferença média é significativa ao nível 0,05

Tabela XVIII – Análise H3: Comparações por Método Pairwise (Dimensão 1 PE, 18-24 anos)

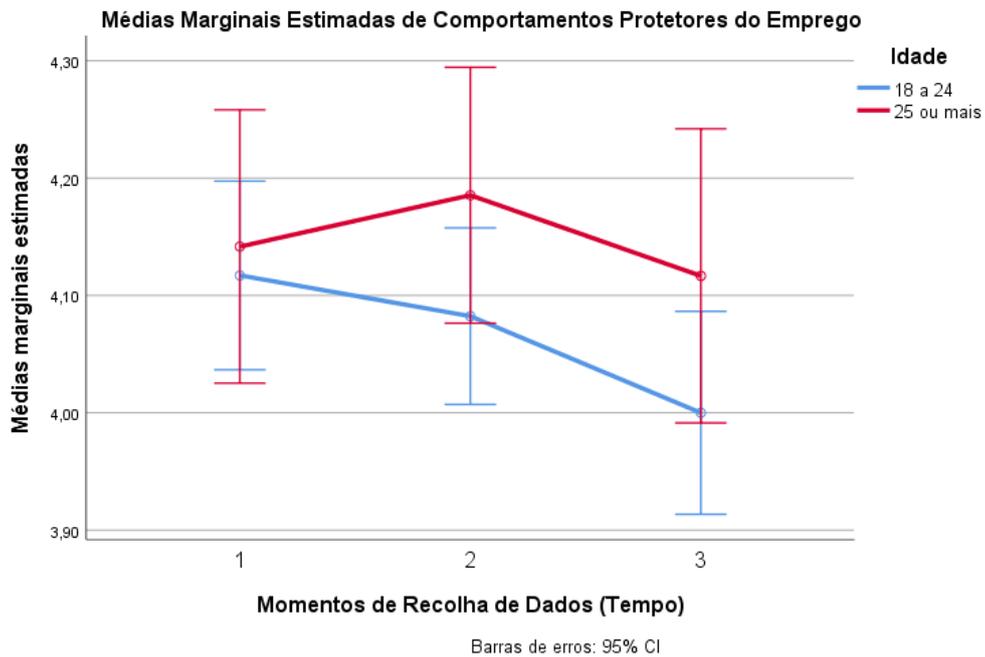


Figura 3 – Análise H3: Médias marginais estimadas de Dimensão 1 PE (Idade)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 Discussão de Resultados

Os resultados obtidos demonstram haver variações ao longo do tempo numa das dimensões das PE (comportamentos protetores de emprego), que se notam principalmente nos inquiridos jovens (18 a 24 anos). Para além disto, as perceções de ameaça financeira estão negativamente relacionadas com as perceções de empregabilidade e algumas das suas dimensões; contudo, esta relação não é consistente em todos os momentos de recolha de dados. Abaixo são discutidos estes factos e respetivas implicações.

(H1) As perceções de empregabilidade variam ao longo da pandemia, de acordo com acontecimentos externos significativos.

A partir da realização do teste ANOVA com medidas repetidas, foram verificadas alterações ao longo do tempo apenas numa das dimensões das perceções de empregabilidade – comportamentos protetores do emprego. Esta dimensão abrange aspetos como a perceção dos inquiridos sobre a sua confiança, eficácia, iniciativa, organização e responsabilidade (Llinares-Insa *et al.*, 2018).

As variações registaram-se essencialmente no terceiro momento de recolha de dados, face à média dos dois primeiros. Esse momento aconteceu após a implementação da última fase do Plano de Desconfinamento Nacional, e o período foi caracterizado pelo levantamento progressivo das restrições económicas e sociais e pela aplicação do plano de vacinação contra a COVID-19. Nesta fase, estava declarada situação de calamidade em todo o território nacional continental; em contraste com o Estado de Emergência em vigor durante o segundo momento de recolha de dados.

De facto, o terceiro momento de recolha de dados não foi aquele onde se registaram as maiores restrições económicas e sociais. Contudo, sabendo que situações de instabilidade económica têm influência negativa nas PE (Berntson *et al.*, 2006; De Cuyper *et al.*, 2019), a queda das perceções dos comportamentos protetores do emprego pode ser resultado da acumulação das consequências económicas e sociais a médio-prazo da pandemia COVID-19 – e não um resultado direto e imediato do contexto *per se*.

(H2) As percepções de empregabilidade variam ao longo da pandemia, de acordo com as percepções de ameaça financeira dos indivíduos (quanto maior a ameaça financeira percebida, mais fracas as percepções de empregabilidade).

A matriz de correlações permite concluir que existe uma relação negativa, mas fraca, entre as percepções de ameaça financeira e as percepções de empregabilidade e algumas dimensões. Porém, esta relação não é consistente em todos os momentos de recolha de dados.

No primeiro momento, apenas os comportamentos de procura de emprego (dimensão 3 das PE) estão negativamente relacionados com as PAF. Esta dimensão das PE reflete a dificuldade percebida pelos indivíduos em encontrar emprego (Llinares-Insa *et al.*, 2018). Já no segundo momento, não se registam quaisquer relações entre as variáveis.

Em contraste, é no terceiro momento que se verifica um maior número de relações entre as PAF e as dimensões das PE. Neste, as percepções de ameaça financeira denotam uma relação negativa com os comportamentos protetores do emprego (dimensão 1), o risco de emprego (dimensão 2), os comportamentos de procura de emprego (dimensão 3) e a autoaprendizagem (dimensão 5). Consequentemente, também as percepções de empregabilidade, na sua totalidade, estão negativamente relacionadas com as PAF.

Isto é, no terceiro momento de recolha de dados, todas as dimensões das percepções de empregabilidade são negativamente influenciadas pelas percepções de ameaça financeira, excetuando aquela que diz respeito ao autocontrolo (dimensão 4). Esta dimensão refere-se à percepção da capacidade de os indivíduos controlarem comportamentos de raiva, irritação e semelhantes (Llinares-Insa *et al.*, 2018).

Apesar disto, é também no terceiro momento de recolha de dados que os indivíduos indicam menores níveis de percepções de ameaça financeira. Ou seja, os participantes sentem-se menos ameaçados financeiramente. Isto poderá indicar que as relações entre as PAF e as PE resultam, também, da acumulação das consequências económicas e sociais a médio-prazo da pandemia COVID-19; visto que nos momentos anteriores, nos quais se registaram maiores níveis de ameaça financeira percebida, não se verificam relações entre as variáveis.

Alonso-Ferres *et al.* (2020) advogam que as percepções de ameaça financeira podem repercutir-se na redução dos níveis de satisfação, autoeficácia, controlo e

confiança, e no aumento do stress. Llinares-Insa *et al.* (2018) consideram alguns destes fatores, nomeadamente a eficácia, o controlo e a confiança, como comportamentos que influenciam as perceções de empregabilidade. Todos estes últimos comportamentos são abrangidos pelas dimensões negativamente relacionadas com as PAF.

(H3) As perceções de empregabilidade variam ao longo da pandemia, de acordo com a idade dos indivíduos (quanto mais jovens, mais decrescem as perceções de empregabilidade ao longo do tempo).

A partir do teste ANOVA com medidas repetidas, realizado separadamente nos dois grupos de indivíduos (18 a 24 anos e 25 anos ou mais), conclui-se que as variações decrescentes registadas nas perceções dos comportamentos protetores do emprego (dimensão 1 das PE) são maioritariamente influenciadas pelas alterações das perceções dos jovens.

Quando realizado o teste na amostra de participantes com 25 anos ou mais, não se assinalaram quaisquer efeitos estatisticamente significativos ao longo do tempo nas PE e respetivas dimensões – inclusive na dimensão comportamentos protetores do emprego.

Pelo contrário, na amostra de participantes jovens (18 a 24 anos), registaram-se variações na dimensão mencionada. Para além disto, as variações – ou seja, as diferenças entre médias – no terceiro momento de recolha de dados (face ao primeiro e ao segundo), são maiores, em comparação com a análise da amostra total (H1).

Sendo os jovens um dos grupos mais vulneráveis em contextos de instabilidade económica (Sorgente & Lanz, 2019; Poeschl *et al.*, 2021), pela falta de oportunidades e pelo aumento da precariedade (Carmo & Matias, 2019), são também os que sentem maiores níveis de instabilidade e insegurança (Caroleo *et al.*, 2020), entre outros efeitos psicológicos negativos (Virgolino *et al.* 2017). De facto, a dimensão comportamentos protetores do emprego, cujos efeitos mais variam ao longo do tempo entre os jovens, é aquela que inclui perceções sobre a confiança, eficácia, iniciativa, organização e responsabilidade (Llinares-Insa *et al.*, 2018).

5.2 Conclusão

A questão de partida da presente investigação – “De que forma são influenciadas as percepções de empregabilidade durante a pandemia COVID-19?” – foi respondida. As PE *per se* não sofreram alterações significativas. Porém, foram aspetos como as percepções de confiança, eficácia, iniciativa, organização e responsabilidade dos indivíduos, incluídas numa das dimensões das percepções de empregabilidade (Llinares-Insa *et al.*, 2018), que mais decresceram ao longo do tempo; especialmente nos jovens (18 a 24 anos).

Para além disto, a relação negativa verificada entre as PE e as PAF no último momento de recolha de dados levanta novas questões. Esta descoberta poderá indicar que a relação resulta da acumulação das consequências económicas e sociais a médio-prazo da pandemia COVID-19.

Será interessante para futuras investigações confirmar esta relação, bem como analisar as percepções de empregabilidade em outros momentos da pandemia ou no período pós-pandemia. Desta forma, será possível obter um quadro mais completo sobre as percepções dos indivíduos perante um contexto altamente volátil.

Os resultados obtidos trazem um contributo relevante para a literatura. As percepções de empregabilidade são, atualmente, um indicador chave para organizações e pessoas. Por isso, é tão crucial analisá-las à luz do contexto atual. A partir do momento em que as formas de trabalho se alteram, é importante acompanhar as percepções dos indivíduos em linha com as mesmas. Desta forma, será possível desenvolver práticas melhores e mais adequadas no contexto do trabalho.

A investigação realizada denota, contudo, três limitações a ter em consideração. Em primeiro lugar, a impossibilidade de generalizar os resultados. Foi utilizada uma amostragem não probabilística por conveniência e, por isso, a amostra não é representativa da população em estudo.

Em segundo lugar, a dimensão 5 (autoaprendizagem) da escala EAS, utilizada para aferir as percepções de empregabilidade, não verifica consistência interna, de acordo com a análise de fiabilidade do Alpha de Cronbach. Como tal, os resultados obtidos sobre esta dimensão em particular podem-se revelar enviesados pela baixa fiabilidade.

Por último, a impossibilidade de obter dados durante o período total da pandemia COVID-19 não permite ter o quadro completo das alterações das percepções de empregabilidade e de ameaça financeira ao longo do tempo.

Este estudo poderá servir como ponto de partida para futuras investigações sobre a matéria. Como argumentam Skålholt e Thune (2014), momentos de crise trazem a destruição de paradigmas e a adaptação a novos contextos. Para a atualização da academia, torna-se indispensável aprofundar os saberes sobre a relação entre as percepções de empregabilidade e as percepções do contexto económico, tendo em consideração as consequências da pandemia.

REFERÊNCIAS

- Aktar, Most. A., Alam, Md. M., & Al-Amin, A. Q. (2021). Global economic crisis, energy use, CO₂ emissions, and policy roadmap amid COVID-19. *Sustainable Production and Consumption*, 26, 770–781. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.12.029>
- Alonso-Ferres, M., Navarro-Carrillo, G., Garrido-Macías, M., Moreno-Bella, E., & Valor-Segura, I. (2020). Connecting perceived economic threat and prosocial tendencies: The explanatory role of empathic concern. *Plos One*, 15(5), e0232608. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232608>
- Armstrong, R. A. (2017). Recommendations for analysis of repeated-measures designs: Testing and correcting for sphericity and use of manova and mixed model analysis. *Ophthalmic and Physiological Optics*, 37(5), 585–593. <https://doi.org/10.1111/opo.12399>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures: *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Berglund, T., & Wallinder, Y. (2015). Perceived Employability in Difficult Economic Times: The significance of education systems and labour market policies. *European Societies*, 17(5), 674–699. <https://doi.org/10.1080/14616696.2015.1120879>
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244. <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Berry, C., & McDaniel, S. (2020). Post-crisis precarity: Understanding attitudes to work and industrial relations among young people in the UK. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X1989438. <https://doi.org/10.1177/0143831X19894380>
- Bhattacharya, S., Smark, C., & Mir, M. (2021). Covid 19: Social, financial and economic implications. *Australasian Accounting Business and Finance Journal*, 15(1), 1–4. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v15i1.1>
- Brammer, S., Branicki, L., & Linnenluecke, M. K. (2020). Covid-19, societalization, and the future of business in society. *Academy of Management Perspectives*, 34(4), 493–507. <https://doi.org/10.5465/amp.2019.0053>
- Broeck, A. V. den, Cuyper, N. D., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D., & Witte, H. D. (2014). Perception of organization's value support and perceived

- employability: Insights from self-determination theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1904–1918. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.860385>
- Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4th Edition). Oxford University Press.
- Caïs, J., Torrente, D., & Bolancé, C. (2021). The effects of economic crisis on trust: Paradoxes for social capital theory. *Social Indicators Research*, 153(1), 173–192. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02385-w>
- Carmo, R. M. do, & Matias, A. R. (2019). As dimensões existenciais da precariedade: Jovens trabalhadores e os seus modos de vida. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 118, 53–78. <https://doi.org/10.4000/rccs.8502>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Caroleo, F. E., Rocca, A., Mazzocchi, P., & Quintano, C. (2020). Being neet in Europe before and after the economic crisis: An analysis of the micro and macro determinants. *Social Indicators Research*, 149(3), 991–1024. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02270-6>
- 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.
- Cheung, R., Jin, Q., & Cheung, C. (2018). Perceived employability of nonlocal Chinese university students in Hong Kong: The impact of acculturative and vocational variables. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 137–153. <https://doi.org/10.1177/1069072716680045>
- Chiacchia, D. J., Greenglass, E. R., Katter, J. K. Q., & Fiksenbaum, L. (2018). The role of self-compassion during difficult economic times. *Anxiety, Stress, & Coping*, 31(6), 611–625. <https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1519703>
- Coetzee, M., & Engelbrecht, L. (2020). How employability attributes mediate the link between knowledge workers' career adaptation concerns and their self-perceived employability. *Psychological Reports*, 123(4), 1005–1026. <https://doi.org/10.1177/0033294119844981>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>

- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488–509. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- Czeczeli, V., Kolozsi, P. P., Kutasi, G., & Marton, Á. (2020). Economic exposure and crisis resilience in exogenous shock: The short-term economic impact of the covid-19 pandemic in the eu. *Public Finance Quarterly*, 65(3), 321–347. https://doi.org/10.35551/PFQ_2020_3_1
- Danilov, Yu. A., Pivovarov, D. A., & Davydov, I. S. (2020). On the issue of predicting global financial and economic crises. *Finance: Theory and Practice*, 24(1), 87–104. <https://doi.org/10.26794/2587-5671-2020-24-1-87-104>
- Davis, C. S. (2002). *Statistical methods for the analysis of repeated measurements*. Springer, San Diego.
- De Cuyper, N., Piccoli, B., Fontinha, R., & De Witte, H. (2019). Job insecurity, employability and satisfaction among temporary and permanent employees in post-crisis Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 173–192. <https://doi.org/10.1177/0143831X18804655>
- Dovern, J., & Zuber, C. (2020). How economic crises damage potential output – Evidence from the Great Recession. *Journal of Macroeconomics*, 65, 103239. <https://doi.org/10.1016/j.jmacro.2020.103239>
- Fernandez-Urbano, R., & Kulic, N. (2020). Requiem for a dream: Perceived economic conditions and subjective well-being in times of prosperity and economic crisis. *Social Indicators Research*, 151(3), 793–813. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02404-w>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th edition). SAGE Publications, Singapore.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (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(3), 503–527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>

- Göbel, M., & Araújo, T. (2020). Indicators of economic crises: A data-driven clustering approach. *Applied Network Science*, 5(1), 44. <https://doi.org/10.1007/s41109-020-00280-4>
- González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens, R., & Llinares-Insa, L. I. (2019). *Workers and postgraduate student perceptions of employability*. 8255–8259. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2019.2045>
- Goodell, J. W. (2020). COVID-19 and finance: Agendas for future research. *Finance Research Letters*, 35, 101512. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.10151>
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610–627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Hadziahmetovic, A., Halebic, J. & Colakovic–Prguda, N. (2018). Economic crisis: Challenge for economic theory and policy. *Eurasian Journal of Economics and Finance*, 6(4), 48–55. <https://doi.org/10.15604/ejef.2018.06.04.005>
- Hand, D. J., & Taylor, C. C. (1987). *Multivariate analysis of variance and repeated measures*. Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-009-3143-5>
- Irawan, A., & Alamsyah, H. (2021). The Covid-19's Economic Crisis and Its Solution: A Literature Review. *Etikonomi*, 20(1), 77 – 92. <https://doi.org/10.15408/etk.v20i1.16870>
- Lemoine, J., Darriet, E., Kmiec, R., & Roland-Lévy, C. (2016). Financial threat during the economic crisis: Connections with the social representation of the economic crisis and the willingness to act. *International Review of Social Psychology*, 29(1), 113–126. <https://doi.org/10.5334/irsp.84>
- Liotti, G. (2020). Labour market flexibility, economic crisis and youth unemployment in Italy. *Structural Change and Economic Dynamics*, 54, 150–162. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2020.04.011>
- Lippe, M., Johnson, B., & Carter, P. (2019). Protecting student anonymity in research using a subject-generated identification code. *Journal of Professional Nursing*, 35(2), 120–123. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.09.006>
- Liu, X. (2016). *Methods and applications of longitudinal data analysis*. Elsevier/Academic Press.
- Llinares-Insa, L. I., González-Navarro, P., Zacarés-González, J. J., & Córdoba-Iñesta, A. I. (2018). Employability appraisal scale (EAS): Development and validation in a

- Spanish sample. *Frontiers in Psychology*, 9, 1437. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01437>
- Maley, J. F. (2019). Preserving employee capabilities in economic turbulence. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 147–161. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12211>
- Mann, F. D., Krueger, R. F., & Vohs, K. D. (2020). Personal economic anxiety in response to COVID-19. *Personality and Individual Differences*, 167, 110233. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110233>
- Marjanovic, Z., Fiksenbaum, L., & Greenglass, E. (2018). Financial threat correlates with acute economic hardship and behavioral intentions that can improve one's personal finances and health. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 77, 151–157. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2018.09.012>
- Marjanovic, Z., Greenglass, E. R., Fiksenbaum, L., & Bell, C. M. (2013). Psychometric evaluation of the Financial Threat Scale (Fts) in the context of the great recession. *Journal of Economic Psychology*, 36, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2013.02.005>
- Marjanovic, Z., Greenglass, E. R., Fiksenbaum, L., De Witte, H., Garcia-Santos, F., Buchwald, P., Peiró, J. M., & Mañas, M. A. (2015). Evaluation of the Financial Threat Scale (Fts) in four European, non-student samples. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 55, 72–80. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2014.12.001>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Mohamad, M., Jamaludin, H., Zawawi, Z., & Hanafi, W. (2018). Determinants Influencing Employability Skills: Undergraduate Perception. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 10(3).
- Monteiro, S., García-Aracil, A., Almeida, L. S. (2019). Adaptation and initial validation of the perceived employability scale. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2935>
- Peeters, E. R., Akkermans, J., & De Cuyper, N. (2020). The only constant is change? Movement capital and perceived employability. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 674–692. <https://doi.org/10.1177/1069072720918195>
- Pituch, K. A., & Stevens, J. P. (2016). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (6th edition). Routledge: New York.

- Ployhart, R. E., & Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal research: The theory, design, and analysis of change. *Journal of Management*, 36(1), 94–120. <https://doi.org/10.1177/0149206309352110>
- Poeschl, G., Nogueira-Rodrigues, K., & Valentim, J. P. (2021). What should governments do to deal with the economic crisis? Exploring Portuguese laypeople's support for government strategies. *European Politics and Society*, 22(1), 19–37. <https://doi.org/10.1080/23745118.2020.1790799>
- Priyadarshini, C., Singh, S., David, R., & Sayeed, O. B. (2019). Effect of Student Leadership on Academic Performance and Perceived Employability: A Longitudinal Study on Scale Development and Validation in the Indian Context. *South Asian Journal of Management*, 26(2), 106–134.
- Reis, R. (2020). *Do FMI à Pandemia: Portugal entre Crises*. Relógio D'Água, Lisboa.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Sánchez-Sellero, M. C., & Sánchez-Sellero, P. (2017). Job satisfaction in Spain. Analysis of the factors in the economic crisis of 2008. *Revija za socijalnu politiku*, 24(3), 277–300. <https://doi.org/10.3935/rsp.v24i3.1414>
- Santos, C. (2018). *Manual de Auto-aprendizagem: Estatística Descritiva* (3rd edition). Edições Sílabo, Lisboa.
- Sarantakos, S. (1998). *Working with social research*. MacMillan Education Australia, South Melbourne.
- SEC (2000). *A Memorandum of Lifelong Learning*. Brussels: European Commission, 1832.
- Shehzad, K., Xiaoxing, L., Bilgili, F., & Koçak, E. (2021). Covid-19 and spillover effect of global economic crisis on the United States' financial stability. *Frontiers in Psychology*, 12, 632175. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.632175>
- Shoss, M. K., Horan, K. A., DiStaso, M., LeNoble, C. A., & Naranjo, A. (2021). The conflicting impact of covid-19's health and economic crises on helping. *Group & Organization Management*, 46(1), 3–37. <https://doi.org/10.1177/1059601120968704>
- Signore, F., Catalano, A., De Carlo, E., Madaro, A., & Ingusci, E. (2019). *The role of employability in students during academic experience: A preliminary study*

- through PLS-PM technique [Data set]. University of Salento. <https://doi.org/10.1285/I20705948V12N4P720>
- Singh, K. (2007). *Quantitative social research methods*. Sage Publications.
- Skålholt, A., & Thune, T. (2014). Coping with economic crises—The role of clusters. *European Planning Studies*, 22(10), 1993–2010. <https://doi.org/10.1080/09654313.2013.813909>
- Sorgente, A., & Lanz, M. (2019). The multidimensional subjective financial well-being scale for emerging adults: Development and validation studies. *International Journal of Behavioral Development*, 43(5), 466–478. <https://doi.org/10.1177/0165025419851859>
- Sousa, M. J., & Baptista, C. S. (2011). *Como Fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios* (4th Edition). Pactor, Lisboa.
- Stan, S. O. (2020). Challenges of the Managerial Decision in the Context of the Economic Crisis Induced by the Effects of COVID-19. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*. 8(4), 419-434. <https://doi.org/10.2478/mdke-2020-0027>
- Taber, K. S. (2018). The use of cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Varum, C. A., & Rocha, V. C. (2013). Employment and SMEs during crises. *Small Business Economics*, 40(1), 9–25. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9343-6>
- Verho, J. (2020). Economic crises and unemployment persistence: Analysis of job losses during the finnish recession of the 1990s. *Economica*, 87(345), 190–216. <https://doi.org/10.1111/ecca.12300>
- Virgolino, A., Heitor, M. J., Carreiras, J., Lopes, E., Øverland, S., Torp, S., Guðmundsdóttir, D., Miguel, J. P., Reis, F. M., & Santos, O. (2017). Facing unemployment: Study protocol for the implementation and evaluation of a community-based intervention for psychological well-being promotion. *BMC Psychiatry*, 17(1), 261. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1416-x>
- Viseu, J. N. R., de Jesus, S. N., Leal, A. R. C., Pinto, P. S. L. G. dos, Ayala-Nunes, L., & Matavelli, R. D. (2019). Coping and social support as moderators: Relationship between financial threat and negative psychological outcomes. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-0157-z>
- Wang, X., Zheng, Q., Huang, Z., & Chen, H. (2018). Effect of construal level and job insecurity on responses to perceived external employability. *Social Behavior and*

Personality: An International Journal, 46(8), 1359–1372.
<https://doi.org/10.2224/sbp.4892>

Worth, N. (2019). Making sense of precarity: Talking about economic insecurity with millennials in Canada. *Journal of Cultural Economy*, 12(5), 441–447.
<https://doi.org/10.1080/17530350.2018.1485048>

Yurek, L. A., Vasey, J., & Sullivan Havens, D. (2008). The use of self-generated identification codes in longitudinal research. *Evaluation Review*, 32(5), 435–452.
<https://doi.org/10.1177/0193841X08316676>

Legislação Consultada

Decreto-Lei n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro, publicado no Diário da República n.º 9/2021, 1º Suplemento, Série I de 2021-01-14 (Regulamenta o estado de emergência decretado pelo Presidente da República).

Decreto-Lei n.º 3-D/2021, de 29 de janeiro, publicado no Diário da República n.º 20/2021, 1º Suplemento, Série I de 2021-01-29 (Regulamenta o estado de emergência decretado pelo Presidente da República).

Resolução do Conselho de Ministros n.º 88-A/2020, de 14 de outubro, publicado no Diário da República n.º 200/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-10-14 (Declara a situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19).

Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2 de novembro, publicado no Diário da República n.º 213/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-11-02 (Declara a situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19).

Resolução do Conselho de Ministros n.º 45-C/2021, de 30 de abril, publicado no Diário da República n.º 84/2021, 1º Suplemento, Série I de 2021-04-30 (Declara a situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID-19).

ANEXOS

Anexo A – Escalas

Employability Appraisal Scale (EAS)

(1 = *Discordo totalmente*; 5 = *Concordo totalmente*)

Dimensão 1. Comportamentos Protetores Do Emprego

1. Realizo o que me proponho a fazer.
2. Tenho confiança nas minhas próprias opiniões, mesmo que sejam diferentes das de outras pessoas.
3. Lanço-me ao trabalho quando decido o que quero fazer.
9. Consigo conceber um bom plano de ação quando tenho de fazer algo importante relacionado com os meus estudos ou o meu trabalho.
12. Envolver-me no que faço e fico entusiasmado com as tarefas que empreendo.
13. Para mim, é mais importante sentir-me bem comigo próprio do que receber a aprovação de outros.
15. Considero-me eficaz no meu trabalho.
20. Sou responsável pelas minhas ações e decisões.
25. Sou uma pessoa prática. Sei o que tenho de fazer e faço-o.
27. Consigo organizar o meu tempo de modo a tirar o máximo proveito dele.
29. Sou persistente e tenaz. Termino o que começo.
34. Considero-me uma pessoa com iniciativa para iniciar tarefas, tomar decisões ou resolver problemas.

Dimensão 2. Risco De Emprego (*Pontuação Inversa*)

4. Aborreço-me com a realização de atividades diárias.
5. Tenho tendência para mudar de atividades durante o dia, sem uma razão específica.
7. Não sou persistente quando tenho de realizar uma tarefa longa e difícil.
10. A minha formação é insuficiente para trabalhar como profissional.
11. Não tenho experiência suficiente para ser contratado.
14. Há outros profissionais mais bem preparados do que eu para trabalhar.
16. Tenho tendência para deixar as coisas para o último minuto.
18. Quando tenho algo para fazer, demoro muito a começar.
19. Tenho dificuldade em organizar as coisas que tenho para fazer.
23. Tenho a percepção de que não consigo realizar as atividades que precisam de ser feitas diariamente.

Dimensão 3. Comportamento De Procura De Emprego (*Pontuação Inversa*)

6. Tenho má aparência e sinto que é por isso que tenho dificuldade em encontrar emprego.
24. Tenho dificuldade em encontrar emprego porque não sei como procurá-lo.
26. Tenho dificuldade em encontrar emprego porque é difícil expressar-me e relacionar-me com outras pessoas.
28. Tenho dificuldade em encontrar emprego por falta de autoconfiança.
30. Tenho dificuldade em encontrar emprego porque não sou suficientemente persistente na procura e desencorajo-me.
31. Tenho dificuldade em encontrar emprego porque não tenho conhecimentos profissionais atualizados e não me sinto competente.

Dimensão 4. Autocontrolo (*Pontuação Inversa*)

17. Tenho dificuldade em controlar a minha raiva.
21. Algumas coisas irritam-me muito.
32. Zango-me facilmente.
33. Tenho mau feitio.

Dimensão 5. Autoaprendizagem

8. No trabalho, quando preciso de saber algo, geralmente pergunto ou peço para me ensinarem.
22. Gosto de aprender coisas novas sobre o meu trabalho, mesmo que sejam pequenos detalhes.
35. Vejo as mudanças como uma oportunidade para aprender, e não como um obstáculo.

Financial Threat Scale (FTS)

1. Quão incerto se sente? (*1 = Nada; 5 = Extremamente*)
2. Quão em risco se sente? (*1 = Nada; 5 = Extremamente*)
3. Quão ameaçado se sente? (*1 = Nada; 5 = Extremamente*)
4. Quão preocupado se sente? (*1 = Nada; 5 = Bastante*)
5. Quão frequentemente pensa sobre o assunto? (*1 = Nada; 5 = Muito frequentemente*)

Anexo B – Guião Primeiro Questionário

Perceções de empregabilidade e de ameaça financeira durante a atual crise

O presente questionário enquadra-se numa investigação de Trabalho Final do Mestrado Gestão de Recursos Humanos, do ISEG – Lisbon School of Economics & Management.

O preenchimento do questionário é voluntário e anónimo, tendo uma duração de, aproximadamente, 7 minutos. Os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins académicos e todas as respostas serão tratadas com confidencialidade e anonimato.

Para qualquer informação ou questão, por favor contacte através do seguinte email: 152761@aln.iseg.ulisboa.pt

Agradecemos, desde já, a sua colaboração!

SECÇÃO 1 – DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO

1. Declaração de consentimento

Declaro que li a informação acima descrita e que participo voluntariamente neste estudo, autorizando o tratamento dos meus dados para os fins indicados.

(Escolha múltipla com apenas uma opção; obrigatória)

SECÇÃO 2 – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Idade

18-24; 25-34; 35-44; 45-54; +55

(Escolha múltipla; obrigatória)

2. Género

Feminino; Masculino; Outro

(Escolha múltipla; obrigatória)

3. Estado civil

Solteiro/a; Casado/a; União de facto; Divorciado/a; Outro

(Escolha múltipla; obrigatória)

4. Distrito de residência atual

Aveiro; Beja; Braga; Bragança; Castelo Branco; Coimbra; Évora; Faro; Guarda; Leiria; Lisboa; Portalegre; Porto; Santarém; Setúbal; Viana do Castelo; Vila Real; Viseu; Região Autónoma da Madeira; Região Autónoma dos Açores; Outro

(Escolha múltipla; obrigatória)

5. Habilitações académicas concluídas

Ensino básico; Ensino secundário ou equivalente; Licenciatura; Mestrado; Doutoramento; Outro

(Escolha múltipla; obrigatória)

6. Situação profissional

Estudante; Trabalhador por conta de outrem (contrato a termo); Trabalhador por conta de outrem (contrato sem termo); Trabalhador por conta própria; Desempregado; Outro

(Escolha múltipla; obrigatória)

7. Há quanto tempo trabalha na sua organização?

Menos de 1 ano; Entre 1 e 2 anos; Entre 3 e 4 anos; Mais de 5 anos

(Escolha múltipla; ramificada e obrigatória apenas para quem respondeu, na anterior, “trabalhador-estudante”, “trabalhador por conta de outrem (contrato a termo)” e “trabalhador por conta de outrem (contrato sem termo)”)

8. Qual a sua área de formação?

(Resposta aberta curta; obrigatória)

9. Em que classe social considera que se insere?

Classe alta; Classe média alta; Classe média; Classe média baixa; Classe baixa

(Escolha múltipla; obrigatória)

SECÇÃO 3 – PERCEÇÃO DE AMEAÇA FINANCEIRA

Tendo em consideração a crise que se vive no contexto da pandemia COVID-19, indique, por favor, como se sente em relação à sua atual situação financeira, respondendo às seguintes questões.

1. Quão incerto/a se sente?

1 = “Nada”; 5 = “Extremamente”

(Escala Likert; obrigatória)

2. Quão em risco se sente?

1 = “Nada”; 5 = “Extremamente”

(Escala Likert; obrigatória)

3. Quão ameaçado/a se sente?

1 = “Nada”; 5 = “Extremamente”

(Escala Likert; obrigatória)

4. Quão preocupado/a se sente?

1 = “Nada”; 5 = “Bastante”

(Escala Likert; obrigatória)

5. Quão frequentemente pensa sobre o assunto?

1 = “Nunca”; 5 = “Muito frequentemente”

(Escala Likert; obrigatória)

SECÇÃO 4 – PERCEÇÃO DE EMPREGABILIDADE

Esta secção diz respeito às perceções de empregabilidade dos inquiridos.

Relembremos que todas as respostas serão tratadas com confidencialidade e anonimato e pedimos que responda honestamente às afirmações abaixo descritas.

1. Indique, por favor, o seu grau de concordância com as afirmações abaixo descritas, sendo que 1 = “Discordo totalmente” e 5 = “Concordo totalmente”.

1. Realizo o que me proponho a fazer.

2. Tenho confiança nas minhas próprias opiniões, mesmo que sejam diferentes das de outras pessoas.
 3. Lanço-me ao trabalho quando decido o que quero fazer.
 4. Aborreço-me com a realização de atividades diárias.
 5. Tenho tendência para mudar de atividades durante o dia, sem uma razão específica.
 6. Tenho má aparência e sinto que é por isso que tenho dificuldade em encontrar emprego.
 7. Não sou persistente quando tenho de realizar uma tarefa longa e difícil.
 8. No trabalho, quando preciso de saber algo, geralmente pergunto ou peço para me ensinarem.
 9. Consigo conceber um bom plano de ação quando tenho de fazer algo importante relacionado com os meus estudos ou o meu trabalho.
 10. A minha formação é insuficiente para trabalhar como profissional.
 11. Não tenho experiência suficiente para ser contratado/a.
 12. Envolve-me no que faço e fico entusiasmado/a com as tarefas que empreendo.
 13. Para mim, é mais importante sentir-me bem comigo próprio/a do que receber a aprovação de outros.
 14. Há outros profissionais mais bem preparados do que eu para trabalhar.
 15. Considero-me eficaz no meu trabalho.
 16. Tenho tendência para deixar as coisas para o último minuto.
 17. Tenho dificuldade em controlar a minha raiva.
 18. Quando tenho algo para fazer, demoro muito a começar.
 19. Tenho dificuldade em organizar as coisas que tenho para fazer.
 20. Sou responsável pelas minhas ações e decisões.
 21. Algumas coisas irritam-me muito.
 22. Gosto de aprender coisas novas sobre o meu trabalho, mesmo que sejam pequenos detalhes.
 23. Tenho a percepção de que não consigo realizar as atividades que precisam de ser feitas diariamente.
 24. Tenho dificuldade em encontrar emprego porque não sei como procurá-lo.
 25. Sou uma pessoa prática. Sei o que tenho de fazer e faço-o.
 26. Tenho dificuldade em encontrar emprego porque é difícil expressar-me e relacionar-me com outras pessoas.
 27. Consigo organizar o meu tempo de modo a tirar o máximo proveito dele.
 28. Tenho dificuldade em encontrar emprego por falta de autoconfiança.
 29. Sou persistente e tenaz. Termino o que começo.
 30. Tenho dificuldade em encontrar emprego porque não sou suficientemente persistente na procura e desencorajo-me.
 31. Tenho dificuldade em encontrar emprego porque não tenho conhecimentos profissionais atualizados e não me sinto competente.
 32. Zango-me facilmente.
 33. Tenho mau feitio.
 34. Considero-me uma pessoa com iniciativa para iniciar tarefas, tomar decisões ou resolver problemas.
 35. Vejo as mudanças como uma oportunidade para aprender, e não como um obstáculo.
- 1 = “Discordo totalmente”; 2 = “Discordo”; 3 = “Não concordo nem discordo”; 4 = “Concordo”; 5 = “Concordo totalmente”

(Escala Likert em grelha; obrigatória)

SECÇÃO 5 – COLABORAÇÃO NA INVESTIGAÇÃO

O presente questionário integra parte de um estudo longitudinal e será lançado em vários momentos do tempo, em diferentes fases da pandemia COVID-19. O objetivo será que os inquiridos respondam a este mesmo questionário nos diferentes momentos descritos.

1. Se estiver disponível para colaborar nas próximas fases desta investigação, por favor escreva o seu email abaixo.

Se assim o fizer, os links para o questionário serão enviados ao longo do tempo por email.

O seu email não será de alguma forma associado às suas respostas individuais, servindo exclusivamente para o fim acima descrito.

(Resposta aberta curta; opcional)

2. Se estiver disponível para colaborar nas próximas fases desta investigação, por favor crie um código de identificação, respondendo às seguintes questões:

- **Primeira letra do primeiro nome da sua mãe. Exemplo: J (Joana).**
- **Número de irmãos. Exemplo: 01 (Um).**
- **Número do dia em que nasceu. Exemplo: 09 (Dia Nove).**
- **Primeira letra do seu segundo nome. Exemplo: M (Maria)**

Exemplo de código de identificação final: J0109M

O código final terá de conter 6 dígitos. Caso não saiba/não queira responder a alguma das indicações, digite X (caso seja uma letra) ou 99 (caso seja um número).

Este código permitirá obter uma ligação temporal das respostas dos inquiridos, ao mesmo tempo que mantém o seu anonimato. Por esta razão, esta pergunta será repetida nos seguintes lançamentos do presente questionário. Não terá de decorar o seu código, apenas voltar a responder às indicações.

(Resposta aberta curta; opcional)

Anexo C – Análises H3: Medidas de Tendência Central e Dispersão (PE vs. Idade)

Variáveis	Idade	Média			Desvio Padrão		
		1ª fase	2ª fase	3ª fase	1ª fase	2ª fase	3ª fase
Percepções de Empregabilidade (EAS)	18 a 24	3.811	3.777	3.762	.372	.380	.429
	25 ou mais	3.992	4.036	3.999	.370	.363	.391
Comportamentos Protetores do Emprego (Dimensão 1 EAS)	18 a 24	4.117	4.082	4.000	.373	.334	.406
	25 ou mais	4.141	4.185	4.117	.371	.376	.387
Risco de Emprego (Dimensão 2 EAS; Pontuação Reversa)	18 a 24	3.351	3.294	3.337	.627	.625	.519
	25 ou mais	3.645	3.680	3.648	.587	.517	.606
Comportamentos de Procura de Emprego (Dimensão 3 EAS; Pontuação Reversa)	18 a 24	4.052	3.984	4.019	.663	.702	.726
	25 ou mais	4.408	4.491	4.483	.707	.699	.672
Autocontrolo (Dimensão 4 EAS; Pontuação Reversa)	18 a 24	3.393	3.423	3.443	.489	.807	.873
	25 ou mais	3.612	3.638	3.625	.691	.790	.828
Autoaprendizagem (Dimensão 5 EAS)	18 a 24	4.198	4.222	4.147	.499	.531	.518
	25 ou mais	4.225	4.242	4.233	.416	.471	.448

Tabela XIX– Análise H3: Medidas de tendência central e dispersão (PE vs. Idade)