

IMED
BUSINESS SCHOOL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM ADMINISTRAÇÃO

Dissertação de Mestrado

**RELAÇÕES ENTRE IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL, INSEGURANÇA
LABORAL E BEM-ESTAR EM TRABALHADORES TERCEIRIZADOS**

LUIS FERNANDO LOCATELLI DOS SANTOS

Passo Fundo

2021

LUIS FERNANDO LOCATELLI DOS SANTOS

**RELAÇÕES ENTRE IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL, INSEGURANÇA
LABORAL E BEM-ESTAR EM TRABALHADORES TERCEIRIZADOS**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito obrigatório para o Programa de Pós-Graduação em Administração da IMED, sob Orientação do Dr.º Carlos Costa.

Passo Fundo

2021

CIP – Catalogação na Publicação

S237r SANTOS, Luís Fernando Locatelli dos
Relações entre identificação organizacional, insegurança laboral e bem-estar em
trabalhadores terceirizados / Luís Fernando Locatelli dos Santos. – 2021.
74 f., il.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade IMED, Passo Fundo,
2021.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Costa.

1. Bem-estar organizacional. 2. Terceirização do trabalho. 3. Insegurança
laboral. I. COSTA, Carlos, orientador. II. Título.

CDU: 658.3

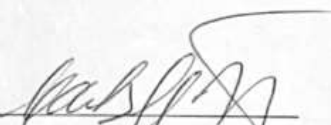
Catalogação: Bibliotecária Angela Saadi Machado - CRB 10/1857

Autor: LUIS FERNANDO LOCATELLI DOS SANTOS

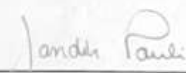
Título: RELAÇÕES ENTRE IDENTIFICAÇÃO ORGANIZACIONAL, INSEGURANÇA LABORAL E BEM-ESTAR EM TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Administração – da IMED, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

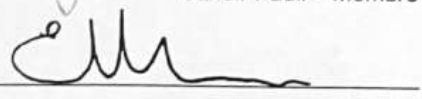
Passo Fundo, RS, 28/06/2021.



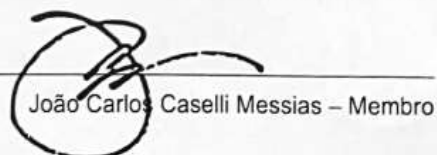
Carlos Costa – Presidente



Jandir Pauli – Membro



Eduardo Rech – Membro



João Carlos Caselli Messias – Membro

Dedico este trabalho a minha família e amigos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente queria agradecer a minha família pelo apoio desde o momento em que decidi ingressar no mestrado. Não posso deixar aqui de citar minha esposa, Joice da Costa, sem ela isso não teria a menor chance de sucesso. A minha pequena, Mariana da Costa Locatelli, papai, conserta tudo, como ela fala, tem muita sorte de ter você como filha. Agradeço a minha mãe, Alzira Locatelli dos Santos, por sempre encorajar seus filhos no caminho da educação e do conhecimento. Ao meu pai, Ildo Fernando Dias dos Santos, e a minha irmã, Lara Locatelli dos Santos pelo empenho e ajuda nos momentos mais angustiantes dessa jornada. A minha cunhada, Janice da Costa Miri, pela ajuda que eu recebi na qualificação e por ter dado todo o apoio para a conclusão desse trabalho.

Também gostaria de agradecer aos meus colegas de IFSul e mestrado, Cleiton Xavier dos Santos, Gislaine Caimi Guedes, Angelo Marcos de Freitas Diogo, Almir Menegaz e Tainara Kaspary, pelo apoio tanto na construção do trabalho como no incentivo nas horas difíceis. Não posso deixar de agradecer ao meu orientador, Prof. Carlos Costa, pelas horas dispensadas a mim e a essa dissertação e por acreditar no meu potencial mesmo quando eu me questionava.

Queria agradecer também ao Instituto Federal Sul-rio-grandense por poder viabilizar todo o mestrado. Essa confiança em mim depositada me fez perceber o quanto eu estava certo em ter escolhido essa profissão e me fez ter mais orgulho dessa instituição que leva educação pública e de qualidade para treze cidades no Rio Grande do Sul.

Finalmente queria agradecer a todos os trabalhadores terceirizados que se dispuseram em participar da pesquisa. Essa categoria que é por vezes esquecida e de pouca visibilidade na sociedade tem papel fundamental na nossa vida e essa pesquisa só fez aumentar essa admiração por eles.

Obrigado!

Lista de Abreviaturas e Siglas

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

FMI – Fundo Monetário Internacional

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IMED – Instituto Meridional

OMS – Organização Mundial de Saúde

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

TCLE – Termo de Consentimento Livre Esclarecido

TIS – Teoria da Identidade Social

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Teste de normalidade dos dados das dimensões construtos	45
Tabela 2 – Tabela de normalidade de dados dos construtos	46
Tabela 3 – Alpha de Cronbach das Dimensões das Escalas	46
Tabela 4 – Alpha de Cronbach escalas	47
Tabela 5 – Análises descritivas variáveis quantitativas	48
Tabela 6 – Matriz de Correlações	49
Tabela 7 – Regressão Linear identificação organizacional e insegurança laboral	51
Tabela 8 – Regressão Linear insegurança laboral, engajamento, exaustão e cinismo	52
Tabela 9 – Regressão Linear identificação organizacional, engajamento, exaustão e cinismo	53

Lista de Quadros

Quadro 1 – Aspectos da Teoria da Identidade Social (TIS) relevantes para a identificação organizacional.....	23
Quadro 2 – Dimensões da identificação organizacional conforme modelo expandido de Kreiner e Ashforth (2004).....	27
Quadro 3 – Conceitualização da insegurança laboral ao longo do tempo	29
Quadro 4 – Elementos de orientação eudaimônica do bem-estar	34
Quadro 5 – Elementos de orientação hedônica do bem-estar	35
Quadro 6 – Elementos do <i>Burnout</i>	38
Quadro 7 – Elementos do engajamento	38

Sumário

Introdução	13
Tema	17
Problema	17
Objetivos	17
Fundamentação Teórica.....	18
A Terceirização da Atividade Laboral.....	18
Identificação Organizacional	22
Insegurança Laboral.....	28
Bem-estar	33
Método	40
Delineamento	40
Participantes.....	41
Critérios de Inclusão	42
Critérios de Exclusão	42
Instrumentos.....	42
Procedimentos de Coleta de Dados.....	44
Procedimentos de Análise de Dados.....	44
Aspectos Éticos.....	47
Resultados e Discussão	47
Considerações Finais	54
Implicações Teóricas, Gerenciais e Práticas.....	54
Limitações do Estudo.....	55
Sugestões de Estudos Futuros.....	56
Referências.....	57

Resumo

A terceirização tem sido amplamente utilizada como estratégia para focar a organização nas competências principais do seu negócio, de forma a aumentar sua competitividade. No entanto, o trabalhador submetido a esse regime sofre diversos impactos na sua vida pessoal e organizacional. Assim sendo, esta pesquisa examinou as relações entre identificação organizacional, insegurança laboral e bem-estar de trabalhadores terceirizados em organizações públicas e privadas no Brasil. Para tanto, optou-se pela realização de uma pesquisa quantitativa, descritiva, de corte transversal e amostral. A pesquisa empírica foi realizada por meio de um questionário *on-line* tipo *survey* e um formulário aplicado a uma amostra, não-probabilística e eleita por conveniência, formada por 303 trabalhadores terceirizados. A análise estatística dos dados primários foi realizada por meio do *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 25 operando-se estatísticas descritivas (distribuição de frequência, média, moda, mediana e desvio-padrão). Foi realizada análise de correlação para todas as variáveis contínuas e utilizada a análise de regressão para testar as hipóteses da pesquisa. Foi mensurada a relação da identificação organizacional nos trabalhadores terceirizados e como ela impacta na insegurança laboral e no bem-estar dessa população. Os resultados encontrados no estudo confirmam as hipóteses H1, H2 e H3. Foram encontradas relações importantes entre a identificação organizacional com a insegurança laboral e o bem-estar dos terceirizados. Bem como relevantes achados entre a insegurança laboral e o bem-estar desses trabalhadores.

Palavras-chave: Terceirizados. Insegurança Laboral. Bem-estar. Identificação Organizacional.

Abstract

Outsourcing has been widely used as a strategy to focus the organization on the core competencies of its business, in order to increase its competitiveness. However, the worker subjected to this regime suffers several impacts on his personal and organizational life. Therefore, this research examined the relationships between organizational identification, job insecurity and well-being of outsourced workers in public and private organizations in Brazil. Therefore, it was decided to carry out a quantitative, descriptive, cross-sectional and sample research. The empirical research was carried out through an online survey-type questionnaire and a form applied to a non-probabilistic sample chosen for convenience, formed by 303 outsourced workers. Statistical analysis of primary data was performed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 25, using descriptive statistics (frequency distribution, mean, mode, median and standard deviation). Correlation analysis was performed for all continuous variables and regression analysis was used to test the research hypotheses. The relationship of organizational identification in outsourced workers and how it impacts on job insecurity and the well-being of this population was measured. The results found in the study confirm the hypotheses H1, H2 and H3. Important relationships were found between organizational identification with job insecurity and the well-being of outsourced workers. As well as relevant findings between job insecurity and the well-being of these workers.

Keywords: Outsourcing. Job Insecurity. Well-being. Organizational Identification.

Introdução

O mundo do trabalho vem sofrendo com alterações constantes nas últimas décadas, desde a modificação da legislação sobre direitos trabalhistas, passando pela globalização e a flexibilização do trabalho. Dentre tais eventos, emergiu uma nova classe de trabalhadores, que são denominados de terceirizados. Não existe uma definição única para a terceirização, por exemplo, Leiria (1993) define a terceirização como a utilização de serviços de uma empresa contratada que tem como sua atividade-fim o emprego de mão de obra na atividade-meio de outra empresa.

A terceirização também pode ser compreendida a partir de um conceito específico ou mais amplo. Por exemplo, na França, utiliza-se termo *soustraitance* para definir a atuação específica no qual trabalhadores de uma empresa subcontratada prestam serviços dentro de outra empresa, nesse caso, a empresa principal. Utiliza-se o termo *externalisation* quando o trabalho é realizado fora da empresa principal (Marcelino, 2013). No Brasil, não há tal divisão de conceito e a terceirização é tida como todo e qualquer ação de contratação de trabalhadores por empresa interposta, ou seja, o trabalhador presta seus serviços para uma empresa, porém, contratado por outra (Marcelino, 2013). Em inglês a terceirização é conhecida como *outsourcing*, baseando-se no conceito de buscar recursos de trabalho (*resource*, recurso, ou, *source*, fonte, *em inglês*), fora das organizações (Souza, Calle, & Rados, 2009).

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE, 2017) trazem que, em 2015, no Brasil, os contingentes de empregados do setor privado e de trabalhadores domésticos totalizavam 51,7 milhões de pessoas. Destes, conforme a pesquisa, foram empregados 9,8 milhões de pessoas por contratação intermediária, ou seja, terceirizados, representando 18,9% do total de

empregados com carteira de trabalho assinada. No Brasil, as organizações cada vez mais procuram utilizar dessa forma de contratação, que delega a execução de funções a terceiros, visto que permite uma flexibilidade maior na contratação e na dispensa desses trabalhadores. A busca por vantagens competitivas também faz com que as organizações se utilizem dessa estratégia (Souza, Maldonado, & Rados, 2011).

O trabalho terceirizado não é algo novo, visto que há relatos do seu uso na década de 1940, nos esforços bélicos realizado pelas nações aliadas durante a Segunda Grande Guerra (Martins, 2015). No Brasil as narrativas sobre esse tipo de trabalhador remontam a década 1950 e 1960 onde, principalmente nas empresas do ramo automobilístico, eram empregados para pequenos trabalhos, de pouca significância e ainda de baixo valor agregado (Druck, 2016).

As organizações têm utilizado cada vez mais esse tipo de trabalhador e, em conjunto, buscam formas de moldá-los à sua visão, valores, objetivos e estratégias (Pochmann, 2007). Dessa forma, a identificação organizacional de um indivíduo com o seu contexto laboral, acontece quando ele engloba as crenças, normas e valores desse local para a sua própria identidade (Ashforth & Mael, 1989). Então, a identificação organizacional se constitui em um construto importante para esclarecer atitudes e comportamentos desses indivíduos no contexto da organização. Galvin, Lange e Ashforth (2015) apontam que a compreensão do processo de identificação deve ser vista como um dos fatores que mais influenciam, tanto de forma negativa ou positiva, nas mudanças organizacionais.

Desse modo, depreende-se que um maior nível de identificação com a empresa provoca comportamentos mais adequados e sincronizados entre trabalhador e organização. Tal fato denota a importância desse construto para a gestão de recursos humanos, tanto em empresas privadas quanto em públicas. Van Dick (2004) traz que estudar a identificação organizacional é vital para as organizações, visto sua importância para explicar o desempenho e o bem-estar

das pessoas. Ainda, as intenções delas em abandonar a empresa, ou seja, suas disposições de *turnover*.

Huang e Lin (2019) realizaram estudo com trabalhadores de bancos e de funcionários de empresas de alta tecnologia. Os resultados demonstraram que os profissionais quando identificados com a organização apresentam menores níveis de estresse laboral e desgaste emocional no trabalho. Chou e Chen (2016) mostraram que a identificação organizacional atenua o nível de estresse percebido e melhora o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Fica evidenciado no estudo de Ward-Warmedinger e Macchiarelli (2014) que o mercado de trabalho sofreu profunda mudança e isso trouxe como resultado para os trabalhadores um aumento da sensação de insegurança (Callea, Urbini, & Buchnor, 2012). Em função desse quadro, cada vez mais se faz presente na academia o estudo do fenômeno da insegurança laboral. De igual forma, torna-se necessário buscar estratégias que possam mitigar os efeitos negativos da incerteza crescente no mercado de trabalho contemporâneo. De Witte (2005) estabelece a insegurança laboral como o sentimento de ameaça à continuidade do emprego. Vander Elst, De Witte e De Cuyper (2014) definem a insegurança laboral como a possibilidade subjetiva e indesejada de perder o emprego atual no futuro e o medo ou preocupação relacionados à essa perspectiva. Bohle, Chambel, Medina e Cunha (2018) estudaram a insegurança laboral e como ela impacta na saúde psicológica e física do trabalhador. Concluíram, assim, que a insegurança laboral possui relação com altos índices de estresse, ansiedade e depressão o que afeta de forma negativa o bem-estar, o desempenho e o comprometimento afetivo no trabalho.

De Witte, Pienaar e De Cuyper (2016), assim como Shoss (2017), em duas recentes meta-análises sobre a insegurança laboral, destacaram o papel do construto como um estressor no local do trabalho. Tendo, assim, consequências negativas ao bem-estar e reflexos na diminuição da satisfação geral com a vida e com a saúde do indivíduo trabalhador. Por sua

vez, De Cuyper, De Witte, Vander Elst e Handaja (2010) estudaram o impacto das reestruturações organizacionais ocorridas no quadro de funcionários de uma empresa belga. Assim, concluíram que essas reestruturações têm associação positiva com a insegurança laboral que, por sua vez, demonstrou estar negativamente associada ao vigor.

Há, nesse sentido, um número expressivo de estudos voltados para os efeitos negativos da atividade laboral no bem-estar por meio dos malefícios do *Burnout* (Castanheira & Chambel, 2010; Garcia, McGeary, Finley, Ketchum, McGeary, & Peterson, 2015). Porém, recentemente os estudos começaram a abordar o oposto ao *Burnout*, que é o engajamento (Goering, Shimazu, Zhou, Wada, & Sakai, 2017, Leiter & Maslach, 2017), de forma a desvendar essa complexa relação entre eles e o bem-estar do trabalhador. Nesse sentido Schaufeli e Bakker (2004) demonstraram que o bem-estar no trabalho pode ser analisado por meio de medidas indiretas, como são o engajamento e *Burnout*.

Outros estudos que abordam a temática do bem-estar no trabalho tratam de diferentes conceitos, como estresse (Newton, Teo, Pick, Ho, & Thomas, 2016), exaustão emocional (Fogaça, 2018), relacionamento interpessoal, ambiente, natureza da tarefa (Silva & Ferreira, 2013). Paiva, Torres e Luz (2014) realizaram uma pesquisa sobre como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho numa empresa que presta serviço de segurança privada terceirizada, com valores baseados na percepção dos vigilantes. Os resultados encontrados demonstraram que o bem-estar dos trabalhadores não merecia a mesma atenção se comparado a valores, como o de promover a correção, a cortesia, o respeito às normas da organização e o prestígio.

Nesse contexto as relações entre os construtos carecem de uma pesquisa que ajude a aprofundar e auxilie os pesquisadores no futuro. Assim, o presente estudo buscará compreender melhor a relação entre a identificação organizacional, a insegurança laboral e o bem-estar de trabalhadores terceirizados em organizações públicas e privadas do Brasil. Para tanto, serão

utilizados instrumentos de coleta de dados primários (questionário on-line do tipo survey) para mensurar essas relações. Esses serão compostos pela Escala de Bem-estar (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006), Escala de Identificação Organizacional (Oliveira, 2008) e Escala de Insegurança Laboral (De Witte, 2000). Em vista de não haver medida própria de bem-estar para trabalhadores terceirizados, foi adotada, nesta pesquisa, a avaliação do *Burnout* e do engajamento como formas de aferição dos níveis do construto na população alvo.

Até o momento não foram encontrados estudos na literatura brasileira abordando tais construtos especificamente para trabalhadores terceirizados. Nesse sentido, o resultado teórico deste estudo permitirá gerar conhecimento científico sobre de que forma essas relações se estabelecem e como isso impacta os trabalhadores das organizações da iniciativa pública e da privada. Tais resultados representarão um aporte teórico de auxílio na definição de políticas de gestão de pessoas a serem adotadas nas organizações no que se refere à terceirização.

Tema

Relações entre a identificação organizacional, insegurança laboral e o bem-estar.

Problema

Quais são as relações entre a identificação organizacional, insegurança laboral e o bem-estar dos trabalhadores terceirizados de organizações públicas ou privadas?

Objetivos

Geral

Analisar as relações entre a identificação organizacional, a insegurança laboral e o bem-estar em trabalhadores terceirizados das organizações públicas ou privadas.

Fundamentação Teórica

A Terceirização da Atividade Laboral

A evolução histórica da terceirização no mundo pode ser identificada pelos relatos de diversos autores (Fontanella, Tavares & Leiria, 1994; Druck, 1997, 2016; Pochmann, 2009; Martins, 2015) que reportam variadas épocas para demarcar o seu início. Para Pochmann (2009), o início dessa prática tem origem nos Estados Unidos da América, em torno das décadas de 1940 e 1950. Martins (2015) pontua como a data mais precisa da origem da terceirização o período da segunda guerra mundial, onde as empresas estavam focadas na produção de material bélico devido à alta demanda. Assim, em virtude do tamanho do parque industrial existente na época, essas empresas passaram a utilizar trabalhadores terceirizados em alguns serviços dando à massiva produção de armas. Outros autores, no entanto, colocam que essa prática é bem mais antiga. É o que afirma Druck (2016), indicando que a terceirização, na verdade, tem seu início na revolução industrial. Druck (1997) e Fontanella, Tavares e Leiria (1994) afirmam que a prática de terceirizar remonta ao início da civilização, nas embrionárias aquisições de produtos feitas por algum tipo de pagamento, indicando essas versões na produção têxtil do século XVIII.

Com relação à terceirização no Brasil, Druck (2016) relata que essa tem sua origem no meio rural, por meio da contratação de trabalhadores sazonais. Ou seja, com flexibilidade para atuarem em determinados períodos de colheita das safras. O autor complementa, ainda, que a

partir da instalação das indústrias de bens duráveis, principalmente do setor automobilístico, a terceirização passou a crescer e ganhar grande destaque na estrutura produtiva do País. Nessa direção, Carvalho (2000) afirma que o processo não foi rápido, pois nessa época a indústria brasileira fornecia créditos e subsídios a investimentos privados, tentando restringir o mercado interno do Brasil para essa indústria que emergia. Por isso, e em função de sistemas de tecnologia, de transporte e de comunicação deficitários que existiam no país entre os anos de 1950 e 1960, as empresas optavam por uma atuação diversificada. Assim, a terceirização era fomentada visando a realização de atividades não muito relevantes e a custos inferiores, sem que se houvesse uma primazia pela qualidade nesses processos ou formação de parcerias (Carvalho, 2000). Porém, na década de 1980 e especialmente na de 1990, a terceirização passou a ser amplamente utilizada como estratégia de organização das empresas e de redução de custos com mão de obra em vista da flexibilidade da contratação e da lucratividade no emprego desses trabalhadores (Jorge, 2011).

A década de 1990 também marcou o avanço da terceirização no setor público, após a reorganização da máquina pública, pautada na transferência de atividades do Estado para a iniciativa privada (Silva, 2015). Outro fator determinante para a utilização da terceirização no serviço público foi a lei complementar n. 101/2000, a chamada Lei de Responsabilidade Fiscal, que contribuiu enormemente para a expansão da terceirização no serviço público. Isso, porque o governo poderia manter os serviços públicos em atividade sem comprometer o ajuste fiscal imposto pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) (Pochmann, 2007; Krein, 2007).

Na direção desse percurso histórico da terceirização, o trabalho, de um modo geral, também vem passando por enormes transformações, devido às exigências da globalização. No Brasil, nos últimos anos, com a aprovação pelo congresso nacional de reformas nas leis trabalhistas, a terceirização passa a ter um significado que reflete tais demandas (Antunes, 2009) e caracteriza uma flexibilização das possibilidades de contratação de trabalhadores.

Nesse sentido, está a Lei n. 13.429/2017, que dispõe sobre a possibilidade de contratação de funcionários terceirizados para executar as principais funções da empresa, as chamadas atividades-fim. Tal regulamentação se aplica tanto ao setor público como ao privado, ou seja, em ambos os casos é permitida, agora, a terceirização de qualquer atividade da empresa (Rau & Vesselovitz, 2016).

Um estudo sobre a gestão de contratos de trabalho nas maiores empresas do Brasil, realizado por Fernandes e Carvalho Neto (2005), indicou que a contratação de terceirizados irá aumentar exponencialmente num futuro próximo. Embora esse aumento e as recentes provisões legais na legislação trabalhista e afins no cenário brasileiro, pouco se sabe ainda sobre como esse tipo de contratação impacta a forma de percepção do trabalhador. Direcionamento importante ao se considerar que o exercício das funções laborais altera a realidade da pessoa (Neves, Nascimento, Felix Jr, Silva, & Andrade, 2018). Pesquisa realizada por Sarsur, Cançado, Fernandes e Steur (2002) indica que o empregado considera que a terceirização tende a levar a uma fragilização nas relações de trabalho, acumulação de vários empregos e, por vezes, empregos em situações precárias. Ainda, os trabalhadores referiram ser a terceirização o motivo de salários menores e abaixo do mercado, sem contrato formal e benefícios, atuação com pressão acima da média para o aumento da produtividade, entre outros fatores negativos.

No mesmo sentido, estudo conduzido por Lima (2010) afirma que há diminuição de salários e benefícios recebidos e, ainda, intensificação do trabalho e redução no número de trabalhadores. Zanelli, Calzaretta, García, Lipp e Chambel (2010), por sua vez, relatam insegurança, perda do controle e ritmo sobre as tarefas. Mandarini, Alves e Sticca (2016), a partir da realização de uma revisão de literatura, confirmam que o estresse é o que mais acomete a saúde dos terceirizados, afetando a saúde desses.

Bicudo (2003) retrata, de forma objetiva no seu estudo realizado na Petrobras, questões relacionadas aos baixos salários, à alta rotatividade no emprego, às extensas jornadas de

trabalho e à falta de pagamento desses. Ainda, relaciona negativamente, os longos períodos de afastamento das famílias e o trabalho perigoso a que estavam expostos os trabalhadores terceirizados da empresa. Silva (2009) e Amorim (2003) relatam, positivamente, como a terceirização possibilitou um aumento na quantidade de empregos formais no setor de confecções. Inclusive, com a utilização de cooperativas de trabalho que priorizam essa forma de organização produtiva, tendo um papel preponderante para a redução dos custos com a mão de obra das empresas desse setor. Porém, os autores também afirmam que é perceptível o aumento da precarização do trabalho, principalmente das mulheres, que são a maioria nesse setor em específico.

No que se refere aos salários recebidos pelos trabalhadores terceirizados, há diversos estudos que evidenciam a disparidade dos valores pagos a esses se comparados com os recebidos pelos contratados diretamente pela empresa em funções semelhantes. Essa mesma situação é verificada quando a comparação se dá em funções diferentes, a regra é o rebaixamento generalizado dos valores médios pagos aos trabalhadores terceirizados em relação ao salário daqueles diretamente contratados (Andreta, 2016; Barbosa, 2013; Marcelino, 2002; Oliveira, 2008). Em decorrência, a terceirização gera um processo de segregação e discriminação social. Isso, porque operam juntos indivíduos que executam atividades semelhantes, mas que experimentam realidades diferentes em termos de salários, benefícios e outras garantias decorrentes dos seus contratos de trabalho (Santos, Archanjo, Quintino, & Guimarães, 2014).

Ao conduzirem um estudo sobre trabalhadores terceirizados da área da limpeza de uma faculdade pública, Gemma, Fuentes-Rojas e Soares (2017) afirmam que certas atividades padecem de uma invisibilidade, por não apresentarem resultados objetivos ou ainda por não produzir um objeto concreto. Nesses casos, frequentemente, o beneficiário do serviço não tem ideia do custo desse para o trabalhador. Essa condição induz a considerar que o trabalho é não

só o meio de sobrevivência do indivíduo, mas também, um campo de reconhecimento social, bem como de construção da sua identidade e saúde (Sznelwar, Uchida, & Lancman, 2011). Os mesmos autores afirmam que o não reconhecimento do esforço do trabalhador ao produzir com qualidade, muitas vezes em situações precárias de trabalho, seria uma forma de causar sofrimento ao indivíduo.

Também é possível comentar sobre a vulnerabilidade e a forma como os trabalhadores terceirizados são vistos pela sociedade por desempenharem funções que não gozam de status ou que sejam consideradas desqualificadas. Muitas vezes acabam não sendo notados como seres humanos e sim como um elemento da organização que realiza trabalhos menos importantes. Seligmann-Silva (1994) afirma que mesmo para quem jamais exerceu um trabalho socialmente considerado como qualificado, é fundamental a necessidade de reconhecimento em termos psicossociais e no que tange ao âmbito dos processos da fronteira saúde/doença. Conforme Barbosa (2010), é frequente, também, a avaliação entre os próprios trabalhadores terceirizados de que a responsabilidade deles não conseguirem um emprego melhor, se dá pelo fato de possuírem uma baixa escolaridade e um nível de qualificação profissional insuficiente.

Ante ao exposto, compreende-se que o contexto laboral do trabalhador terceirizado é bastante amplo, dependente de variáveis diversas e um campo ainda lacunar. Concorre com essas necessidades, a questão da identificação organizacional desses trabalhadores, que ainda não foi suficientemente abordada pela academia. Como afirmam Sluss e Ashforth (2007), o estudo das identidades e da identificação nas organizações possibilitou diversas reflexões sobre como as pessoas se definem e se colocam nos contextos organizacionais. Condição que parece se fazer necessária aos trabalhadores terceirizados, portanto, se detalha no tópico a seguir.

Identificação Organizacional

Na definição atual de Ashforth, Harrison e Corley (2008), a identificação organizacional é o processo pelo qual o indivíduo define a si próprio, comunica essa definição aos outros indivíduos e utiliza-se dela para conduzir sua vida e o seu trabalho. Ainda segundo os autores, essa identificação organizacional gera no trabalhador o sentimento de pertencimento à organização a que está vinculado, influenciando na sua autoestima e o motivando ao autodesenvolvimento.

O conceito de identificação organizacional está presente em relatos que remontam a década de 1960 em artigos no campo da literatura organizacional. Dentre esses, os produzidos por Kelman (1961), Brown (1969) e Lee (1969). Porém, foi na década de 1980 que o conceito se estabeleceu mais fortemente, a partir das proposições apresentadas por Ashforth e Mael (1996) com base na Teoria da Identidade Social (TIS) de Tajfel e Turner (1979) e na Teoria da Autocategorização de Pratt (1998). Conforme Tajfel e Turner (1979), a TIS esclarece os limites dentro e fora de um grupo, o que pode auxiliar o indivíduo a encontrar seu lugar na sociedade. Isso, em função de que toda pessoa busca constantemente encontrar uma unidade subjetiva, sendo ela formada pelas impressões pessoais ou autoconceito e complementada pela impressão do grupo ao qual ela pertença. Em suma, a TIS auxilia a identificação de quem a pessoa é em relação aos outros. Para Oliveira (2008), três aspectos da TIS são relevantes para a identificação organizacional, conforme descrição no Quadro 1.

Quadro 1 - Aspectos da Teoria da Identidade Social (TIS) relevantes para a identificação organizacional

Aspectos da TIS relevantes para a identificação organizacional	
Categorização	Tida como um processo cognitivo básico, nessa teoria os membros de um grupo não precisam interagir ou mesmo sentir um forte elo interpessoal para perceberem a si mesmos como membros de um grupo. A resposta da pergunta “Quando os indivíduos se identificam?”, é dada pela TIS como ocorrendo quando os indivíduos percebem a si mesmos como membros de uma coletividade.
Identificação Social	A identificação social tem resultados comportamentais e perceptuais. Quando uma identidade social é saliente, o indivíduo tende a perceber e agir de modo a se conformar com as normas e estereótipos daquele grupo social. Dessa forma, as percepções das diferenças entre membros do próprio grupo tornam-se minimizadas. Por outro lado, os membros do grupo

	externo podem ser percebidos de forma estereotipada e, às vezes, depreciativa. Isso resulta na maximização das diferenças entre o grupo de inclusão e o grupo externo.
Motivação	Supõe que os indivíduos são motivados a realizar uma distinção positiva de seu grupo ao compará-lo com outros grupos, tendendo a preservar e promover uma imagem positiva. Frequentemente, o indivíduo engaja-se em várias estratégias visando essa finalidade.

Fonte: Adaptado de Oliveira (2008).

Segundo Hughes e Ahearne (2010), a identificação organizacional é formada pelo conjunto de representações que seus membros formulam sobre o significado dessa entidade, em um contexto social. Sendo assim, é um construto de fundamental importância na compreensão da forma como os indivíduos se definem a si próprios tendo em conta a organização a qual estão vinculados. Do mesmo modo, a identificação organizacional tem um papel relevante para explicar as atitudes e comportamentos que as pessoas assumem em contexto organizacional (Tavares, Caetano, & Silva, 2007). Em outras palavras, quando os indivíduos se identificam com um grupo, vinculam-se psicologicamente a ele e às suas práticas, passando a compartilhar as suas vivências, as suas experiências, sejam elas positivas ou negativas, os seus sucessos e os fracassos (Marra, Fonseca, & Marques, 2014).

Dada a relevância do construto foi percebido a ampliação do debate com relação à identificação organizacional (Boros, 2008). Segundo Edwards (2005), o interesse tem relação com o fato de o construto revelar o elo psicológico entre o indivíduo e as organizações. Por isso, é de fundamental importância para compreender e analisar os comportamentos e atitudes das pessoas nos contextos organizacionais. A identificação organizacional representa, assim, uma das maneiras mais relevantes de conexão dos empregados com a organização (Araújo & Tomei, 2013; Araújo & Melo, 2015; Miscenko & Day, 2016).

No que concerne à Teoria da Autocategorização de Pratt (1998) tem-se que ela afirma que a identificação organizacional ocorre quando as crenças do indivíduo relativamente à organização a que está vinculado se tornam uma referência e definição para si mesmo. Ou seja, nas palavras do autor, as crenças da organização se tornam *self-referential* e *self-defining* para

o indivíduo. Portanto, Pratt (1998) define dois modos possíveis de identificação do indivíduo com a organização a qual pertence, a identificação organizacional por afinidade e a identificação organizacional por imitação.

A primeira, segundo Perin, Comin e Pauli (2018), decorre do reconhecimento, onde o indivíduo identifica-se com uma organização que ele acredita ter valores e crenças similares aos seus (processo onde igual procura igual). Ainda segundo Perin et al. (2018), essa identificação não provoca uma mudança da identidade, porém é um meio de entender a relação do indivíduo com a organização, através do grau de relacionamento que existe. Isso, sem que haja a necessidade de o indivíduo se vincular como membro da organização para que ocorra uma identificação.

A identificação por imitação, por sua vez, remeteria ao ato de tornar-se idêntico, absorvendo em sua identidade crenças e valores da organização, gradativamente ou, ainda, de forma rápida (Perin et al., 2018). Portanto, a identificação por imitação refere-se à internalização dos valores e interesses organizacionais na identidade do indivíduo, num processo de similaridade e lealdade (Oliveira, 2008).

Uma breve busca nas bases de dados disponíveis faz perceber que os pesquisadores do campo têm focalizado a sua atenção nas consequências da identificação organizacional. Os avanços que até então têm sido feitos no estudo deste construto permitem chegar à premissa de que a identificação organizacional é um processo de muita valia para as organizações, uma vez que as pesquisas demonstram o seu poder de impactar diversos fatores conforme Tavares et al. (2007), Randsley de Moura, Abrams, Retter, Gunnarsdottir e Ando (2009) e Boroş, Curşeu e Miclea (2011), os indivíduos que mais se identificam com a organização em que estão inseridos são aqueles que apresentam as menores intenções de saída. Segundo Cooper e Thatcher (2010), as organizações deveriam incentivar a identificação organizacional, transformando-a numa faceta da organização. Outros trabalhos apontam a relação entre identificação organizacional

com maiores níveis de satisfação laboral (Van Dick, Christ, Stellmacher, Wagner, Ahlswede, Grubba, Hauptmeier, Hohfeld, Moltzen & Tissington 2004; Cavazotte, Oliveira, & Miranda 2010; Boroş et al., 2011).

Ainda, alguns estudos demonstram maiores níveis de identificação organizacional convergindo com comportamentos mais alinhados às normas e aos valores da empresa (Ashforth & Mael, 1989). Também há trabalhos que apresentam relatos sobre níveis mais elevados de motivação, lealdade para com a empresa, comportamentos cooperantes e de cidadania organizacional (Pratt, 1998). Fombelle, Jarvis, Ward e Ostrom (2012) afirmam em um estudo realizado com clientes, membros e funcionários de um zoológico americano, que a identificação organizacional exerce influência em comportamentos organizacionais como a produtividade, a aprendizagem, o desempenho das tarefas e a rotatividade. Fernandes, Marques e Carrieri (2009) afirmam que existe uma compatibilidade positiva entre o desempenho no trabalho e a identificação organizacional e também há uma similaridade negativa entre a identificação organizacional e a rotatividade.

Para além das relações do construto identificação organizacional com diversas variáveis, também ocorre a não unanimidade no seu conceito. Há na literatura diversas maneiras de conceituar o processo de identificação organizacional. Para além dos conceitos já apresentados (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008; Brown, 1969; Lee, 1969; Kelman, 1961), destaca-se o desenvolvido no trabalho de Rocha e Silva (2007). Nele, os autores apresentam, ainda, um conjunto de fatores que auxilia (mapa da identificação) e outro que prejudica o processo de identificação (mapa da frustração).

Kreiner e Ashforth (2004) também disponibilizam um modelo expandido de identificação organizacional, possibilitando demonstrar de que forma se dá o processo. Segundo os autores, a identificação organizacional poderia se manifestar em quatro diferentes dimensões, conforme Quadro 2.

Quadro 2 - Dimensões da identificação organizacional conforme o modelo expandido de Kreiner e Ashforth (2004)

Dimensões da identificação organizacional modelo expandido	
Identificação Neutra ou Apática	Em um cenário de baixa identificação e baixa desidentificação, tem-se uma identificação neutra ou apática. Essa situação pode ser associada a um processo de autoproteção, no qual o indivíduo não estabelece uma identidade vinculada à organização, podendo desenvolver, em certo momento, uma cultura diferenciada dentro dela, a não se identificar com aquele grupo específico.
Superidentificação	Tem-se o nível de superidentificação quando o trabalho é a prioridade máxima para um indivíduo e suas atitudes e pensamentos movem-se em torno de suas atividades profissionais. Nessa ocasião há uma relação de dependência composta por um sentimento afetuoso do indivíduo para com a empresa, o que gera consequências negativas, como a falta de senso crítico do indivíduo em relação às ações e às políticas organizacionais.
Desidentificação	A desidentificação ocorre quando o indivíduo se define como totalmente diferenciado da organização, ou seja, ele tem atributos e princípios divergentes dos defendidos por ela. Então, conscientemente, ele segrega seus princípios pessoais dos da organização, ressaltando as diferenças entre o que é e o que não é. Tais situações agravam os sentimentos agressivos e de resistência ao que é determinado pelos representantes da organização.
Identificação ambivalente ou conflituosa	Ocorre quando o indivíduo se identifica e, ao mesmo tempo, desidentifica-se com a organização ou com alguns de seus atributos. O indivíduo identifica-se, portanto, com certos aspectos da organização, que ele considera positivos, e desidentifica-se com outros, vistos como negativos.

Fonte: Adaptado de Castro, Kubo e Farina (2018, p. 188).

Diante do exposto, compreende-se que o construto da identificação organizacional é bastante complexo e engloba muitos conceitos ligados ao seu foco e dimensão (Cavazote, Araujo, & Abreu, 2017; Marra et al., 2014). As diferentes correlações demonstradas pelos estudos citados denotam haver que há ainda lacunas para serem estudadas e preenchidas no que se refere ao construto da identificação organizacional. Sinalizando ao pesquisadores a relevância de novos estudos nessa temática (Cardoso, Hanashiro, & Barros, 2016; Cavazote et al., 2017).

Assim, a presente pesquisa, visando contribuir tanto para a compreensão do processo de identificação dos trabalhadores terceirizados como de suas empresas, utilizará a proposta de Pratt (1998), com instrumento de coleta de dados primários validado por Oliveira (2008). Entre as razões, segundo Pratt (1998), que levariam o indivíduo a se identificar com a organização está a necessidades de segurança, de afiliação, de autopromoção e holísticas. Ainda segundo o

autor, o indivíduo procura formas de lidar com situações que geram insegurança. Diante dessas considerações, compreende-se que para desenvolverem uma identificação organizacional o trabalhador precisaria ter segurança. Então, como esses indivíduos conseguiriam estar identificados em um ambiente de insegurança laboral? Em função desse questionamento e dessa possibilidade, parte-se por considerar conceitos e estudos sobre a insegurança laboral dentro das organizações.

Insegurança laboral

As mudanças no ambiente de trabalho, ocorridas por causa de crises econômicas, diminuição do mercado, fusões de empresas, privatização e inovação tecnológica, têm gerado uma série de mutações organizacionais e gerenciais nas organizações (Coile & Levine, 2011). Valenzuela (2014) menciona que no capitalismo tradicional o trabalho era estruturado mais linearmente e havia maior acumulação de tempo, cita como exemplos os planos de carreira e o local de trabalho único, segundo o autor isso aferia maior estabilidade e segurança aos trabalhadores. No entanto, no capitalismo flexível, contemporâneo, novas formas de utilização da força de trabalho emergiram, como a flexibilidade, trabalho em equipe temporário, subcontratação e terceirização, o que resultou em falta de estabilidade e segurança para os trabalhadores. No Brasil, as recentes alterações nas leis trabalhistas que prometiam amparo socioeconômico acabaram por se encaminhar para a direção contrária à pretendida. Condição que gerou maior insegurança no emprego, diminuição da remuneração e dos direitos trabalhistas dos empregados (Cardoso & Azais, 2019), e caracterizam a chamada insegurança laboral.

O termo insegurança laboral tem sido usado de diversas formas, porém, o marco da pesquisa enquanto construto organizacional é a obra seminal de Greenhalgh e Rosenblatt

(1984), “*Job insecurity: Toward conceptual clarity*”, a partir desta houve grande impulsionamento na temática (Pascoal, 2014). Durante os vários anos em que o assunto da insegurança laboral tem sido alvo da atenção de diversos pesquisadores, ele também sofreu mudanças em sua forma de conceitualização, variando constantemente (Alves, 2017; Yeves, Bargsted, Corte, Merino, & Cavada, 2019), conforme tem-se ao Quadro 3.

Quadro 3 - Conceitualização da insegurança laboral ao longo do tempo

Autores	Definições
Greenhalgh & Rosenblatt (1984)	Percepção de impotência em manter uma continuidade desejável perante uma situação ameaçadora de perda de emprego.
Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren (1991)	Preocupação genérica acerca da existência continuada do trabalho no futuro, mantendo as suas características atuais
Davy, Kinicki & Scheck (1997)	Expectativas em relação à continuidade da situação de emprego.
Sverke, Hellgren & Näswall (2002)	Antecipação subjetiva de um acontecimento involuntário relacionado com a perda de emprego.
De Witte (2005)	Percepção de ameaça de perda de emprego e preocupações associadas a esta ameaça.
Vander Elst, De Witte, & De Cuyper (2014)	A possibilidade subjetiva e indesejada de perder o emprego atual no futuro, bem como o medo ou preocupações relacionadas a essa possibilidade de perda do emprego.
Bohle, Chambel, Medina & Cunha (2018)	A percepção do medo de ser despedido, bem como um estressor de uma situação de trabalho ameaçadora.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Segundo Sverke, Hellgren e Näswall (2006) afirmam, nas décadas de 1960 e 1970 o significado da temática insegurança laboral era completamente diferente, por estar relacionado diretamente como um motivador. Sverke et al. (2006) ainda complementam que somente a partir da década de 1980 foi que a insegurança laboral começou a ser enxergada como sendo

um possível estressor, concomitantemente com as mudanças que começaram a acontecer nessa década em relação ao mercado de trabalho. Atualmente, a insegurança laboral é notadamente um dos estressores que mais afetam a vida dos trabalhadores (Bohle et al., 2018).

Dentre as causas para a insegurança laboral pode-se citar as complexas e constantes transformações no mundo do trabalho, como já citado, e o aumento significativo de trabalhadores que perdem seus empregos. Concomitantemente, é estratégico para as organizações obter maior eficiência, produtividade e competitividade por meio dessas demissões. Condições essas que causam uma maior percepção de insegurança laboral (Lam, Liang, Ashford, & Lee 2015).

Em diversos contextos de trabalho é possível observar evidências dos efeitos negativos que a insegurança laboral ocasiona no empregado, ou seja, as suas consequências. Conforme De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, (2008), a insegurança laboral ocasiona reações de estresse relacionadas com o sentimento de ausência de controle e de imprevisibilidade nos indivíduos, frustração quanto à participação e ao reconhecimento social. Ainda, potencializa perdas financeiras e é responsável pela quebra do contrato psicológico entre empregado e empregador. Dentre as consequências da insegurança laboral estão, ainda, a diminuição significativa na satisfação com o trabalho, no comprometimento, na motivação, no engajamento e no desempenho laboral (Jiang & Lavaysse, 2018). De mesma forma, é possível citar como consequências negativas à insegurança laboral o esgotamento físico e emocional e intenções de *turnover* (Jiang & Lavaysse, 2018). Segundo Probst, Gailey, Jiang e Bohle (2017), a insegurança laboral é um risco psicossocial que pode afetar negativamente o desempenho organizacional, saúde e bem-estar dos trabalhadores nessa condição.

Resultados de estudos que pesquisaram a insegurança laboral tendo como foco os indivíduos empregados apontaram elevação nos casos de depressão, ansiedade, insatisfação com a vida e ainda conflitos entre vida profissional e pessoal (Sverke, Lastad, Richter &

Hellgren, 2019). Bohle et al. (2018) demonstram que a insegurança laboral pode ser gerada através de um contexto de *downsizing* dentro das organizações, desencadeando um sentimento de incerteza nos trabalhadores que possuem medo de perder o emprego, ou seja, esse contexto geraria um enorme efeito negativo nas atitudes, emoções e comportamentos dos sujeitos envolvidos. Em uma revisão da literatura do construto da insegurança laboral, Shoss (2017) identificou que os trabalhadores que sentem insegurança usam da motivação como um mecanismo de preservação, produzindo esforços extras. Ainda, acabam por trabalhar mais tempo, tendo como objetivo serem notados pela empresa, para serem valorizados, ou seja, agindo dessa forma os trabalhadores acreditam que podem manter os seus empregos.

Estudo realizado por Alves (2017) detectou como a insegurança laboral está presente no cotidiano de trabalhadores temporários de uma agência de trabalho, e como isso afeta a vida familiar e profissional desses indivíduos. Conforme Serejo & Cesário (2012), a partir de um estudo realizado com trabalhadores portugueses inferiu-se que a insegurança laboral influencia negativamente o compromisso afetivo dos indivíduos. Bohle e Alonso (2017) relatam um estudo realizado com trabalhadores chilenos que continuaram empregados após um processo de demissão em massa numa empresa privada do setor metalmeccânico. Segundo os supracitados autores, a insegurança laboral está relacionada de forma negativa com a justiça procedimental, que é a forma como o trabalhador espera ser tratado no futuro em caso de demissão.

A insegurança laboral, aparentemente, também está associada à redução de mecanismos que asseguram o bem-estar dos trabalhadores no seu local de trabalho (Pascoal, 2014). Ainda há pesquisas retratando que o estresse causado pela insegurança laboral apresenta um maior impacto na saúde mental do que na saúde física dos indivíduos (Rajput & Talan, 2017; Watson & Osberg, 2018). Segundo a pesquisa apresentada por Burke e Singh (2016), enfermeiros que reportaram insegurança laboral apresentaram níveis mais baixos de satisfação com o trabalho,

com a carreira e com a vida. Em contrapartida, apresentaram maiores níveis de estresse, de *Burnout* e outros problemas sintomáticos. Também é necessário relatar que a falta de emprego estabelece uma relação bastante negativa com a insegurança laboral. Portanto, se o trabalhador avalia que as oportunidades de emprego fora da empresa em que está são poucas, maior será a sua percepção de insegurança laboral (Cesário & Feijão, 2014).

Reichert e Tauchmann (2017) revelam que os níveis de instrução, aparentemente, estão inversamente relacionados com a insegurança laboral, em função de que trabalhadores com menor nível de especializações apresentam maiores níveis de insegurança laboral. Quando comparada a relação entre insegurança laboral e o sexo dos trabalhadores, as pesquisas apontam para diferenças substanciais entre homens e mulheres, gerando uma grande desigualdade entre eles (Correia, 2018). Porém, essas diferenças são diferentes para os diversos setores profissionais e nas experiências de cada indivíduo. Ou seja, dependendo da seção em que o trabalhador atue exista um histórico de demissão envolvendo o seu sexo, o que, notadamente, produzirá uma percepção de insegurança maior do que o do sexo oposto (Kinnunen, Mauno, & Happonen, 2000; Mauno, Cheng, & Lim, 2017). Cabe destacar que o fenômeno da insegurança laboral é subjetivo, ou seja, baseia-se na avaliação que o indivíduo realiza do seu presente no ambiente de trabalho. Assim, pode essa percepção de insegurança variar de indivíduo para indivíduo, mesmo quando expostos às mesmas condições (De Witte, 2005).

Sverke et al. (2019), em um estudo onde realizaram uma meta-análise do construto em tela, afirmaram que a relação entre insegurança laboral e diversas outras variáveis organizacionais são bastantes fortes e estáveis no decorrer do tempo. Entretanto, ainda não há evidências de variáveis intervenientes. Finalmente, diante do exposto, afirmar-se que a insegurança laboral trás várias consequências negativas para os trabalhadores e organizações, sendo um fenômeno recente a possibilidade de aumento da percepção da insegurança laboral

(Alves, 2017). Conseqüentemente, pode-se supor que trabalhadores inseguros no trabalho podem perceber que não são membros tão importantes para as organizações, pois estão preocupados em manter os seus empregos e não serem demitidos (Piccoli, Callea, Urbini, Chirumbolo, Ingusci, & De Witte, 2017).

Conforme Riketta (2005), a relação entre identificação organizacional e insegurança laboral é motivo de preocupação entre gestores das organizações públicas e privadas. Então, pesquisar como se dá a relação entre tais fenômenos pode trazer novos conhecimentos teóricos sobre as conseqüências dessa combinação. Salienta-se também que há pouca pesquisa que tenha tentado estabelecer essa conexão na literatura, por isso espera-se que este estudo se converta em uma contribuição para a temática. E, nessa direção, considerando o exposto teórico até aqui apresentado, tem-se como hipóteses de pesquisa, a serem testadas com relação a identificação organizacional e a insegurança laboral:

H1. A identificação organizacional está negativamente relacionada com a insegurança laboral dos trabalhadores terceirizados;

Diante da confirmação ou refutação dessas possibilidades, o presente estudo busca, ainda, investigar a relação da identificação organizacional e suas conseqüências nas atitudes e nos comportamentos dos trabalhadores terceirizados que podem levar à insegurança laboral e afetar o bem-estar no trabalho desses indivíduos. Assim, este último tema será discutido a seguir.

Bem-estar

A busca por estudar e compreender os aspectos positivos da experiência humana é uma das principais inquietações que afligem a psicologia neste século (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Nesse sentido, a temática do bem-estar tem ganhado mais espaço e atenção dos pesquisadores. Isso, na busca por mais provas científicas e conhecimentos para

transformar o bem-estar em um tema central de pesquisas, com o propósito de compreender fatores psicológicos que formam e compõem uma vida mais saudável (Siqueira & Padovam, 2008).

Siqueira e Padovam (2008) argumentam que essa atenção proporcionada ao assunto bem-estar não é recente, já ocorrera ao início da civilização grega, tanto que filósofos importantes como Aristóteles já buscavam descobrir a existência feliz em seus pensamentos. A expressão bem-estar surgiu, no entanto, há bem pouco tempo atrás com a definição de saúde dada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 1948. Desde então apareceram estudos sobre bem-estar, sendo o conceito estudado em diversas áreas acadêmicas como nas ciências sociais, psicologia e sociologia (Accardo, 2013). As pesquisas sobre felicidade sofreram um grande impulso na década de 1970, com a ideia de se estabelecer um construto científico que, segundo Diener (2009), poderia ser nomeado entre os pesquisadores como bem-estar subjetivo.

Segundo Huta (2016), encontram-se duas formas distintas de se olhar para o bem-estar, uma com orientação eudaimônica, outra com direcionamento hedônico. Ainda segundo Huta (2016), a orientação eudaimônica diz respeito a uma forma de agir sobre o que é verdadeiro e propriamente bom, correto e significativo, mesmo que seja difícil. Essa primeira orientação (eudaimônica) é definida pela procura de quatro elementos, conforme Quadro 4.

Quadro 4 - Elementos de orientação eudaimônica do bem-estar

Elementos de orientação eudaimônica do bem-estar	
Autenticidade	Agir de acordo com os seus verdadeiros valores.
Significado	Procura do que realmente importa para o sujeito.
Excelência	Altos padrões no comportamento, desempenho e produtos.
Crescimento	Obter conhecimento, percepção, habilidade e amadurecimento.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Uma orientação hedônica do bem-estar é definida pela procura do que é teoricamente mais agradável (Huta, 2016). Assim, é concebida pela busca de dois elementos, prazer e conforto, conforme Quadro 5.

Quadro 5 - Elementos de orientação hedônica do bem-estar

Elementos de orientação hedônica do bem-estar	
Prazer	Emoções positivas, sensações agradáveis e satisfação emocional.
Conforto	Relaxamento, facilidade e o que é indolor.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Conforme Ryan e Deci (2001), os conceitos científicos mais eminentes sobre o bem-estar, no campo da Psicologia, podem ser divididos em duas categorias. A primeira seria o bem-estar subjetivo, que traz consigo uma orientação mais hedônica, ou seja, que tem em conta uma felicidade mais subjetiva. A segunda, o bem-estar Psicológico, é regido por uma orientação eudaimônica, que busca investigar o potencial humano (Ryan & Deci, 2001). O bem-estar subjetivo tem como base as avaliações da satisfação com a vida e um balanço entre afetos positivos e negativos que revelam felicidade. Enquanto isso, na outra ponta, as perspectivas teóricas do bem-estar psicológico são construídas sobre concepções acerca do desenvolvimento do ser humano e a sua capacidade em superar os desafios impostos pela vida (Siqueira & Padovam, 2008).

Essas duas correntes do bem-estar contribuíram para o desenvolvimento do construto de bem-estar geral ao longo do tempo e também foram utilizadas em trabalhos específicos no ambiente de trabalho (Albuquerque & Tróccoli, 2004). Porém, ainda não existe um consenso

na literatura sobre as conceitualizações que poderiam tornar mais claro o conceito de bem-estar no trabalho (Siqueira & Padovam, 2008). Siqueira e Padovam (2008), fundamentados na psicologia positiva, por meio da qual buscam abarcar o tamanho do conceito, definem o bem-estar no trabalho como um modelo psicológico com várias dimensões. Entre elas, a satisfação no trabalho e o envolvimento com esse e o comprometimento organizacional afetivo. Nessa direção, concebem o bem-estar no trabalho como um estado mental positivo pela chance de o empregado perceber períodos em que emergem, do seu interior e de forma interligada, sentimentos positivos em aspectos que advém do seu ambiente de trabalho.

Conforme Accardo (2013), o bem-estar no trabalho é um elemento de fundamental importância para que o indivíduo viva bem, porque geralmente a maioria das pessoas tende a passar grande parte da sua vida trabalhando. As pesquisas e estudos demonstram que quanto mais uma organização recompensar e apoiar seus trabalhadores que fazem grandes esforços para ajudar a instituição, maior será o nível de bem-estar no trabalho. De igual modo, se buscar tratá-los de forma adequada, recompensando-os à altura de suas responsabilidades, a organização estará agindo na direção de fomentar o bem-estar no ambiente (Loiola, Alves, & Siqueira, 2017).

Segundo Gonçalves (2014), o bem-estar no trabalho pode ser vinculado aos sentimentos da vida em geral dos indivíduos, assim como também poderá ser associado a uma perspectiva baseada nos contextos da vida da pessoa, como por exemplo, o bem-estar afetivo no trabalho. Para Chambel (2011), o bem-estar no trabalho é considerado uma variável imprescindível para interpretar os comportamentos dos trabalhadores e, também, de muita valia para a eficácia das organizações. Considerado que o trabalho é um meio de suporte e apoio para a gestão da vida das pessoas segundo, o bem-estar no trabalho retrata o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do indivíduo (Chambel, 2016).

Os pesquisadores, ao abordarem o tema do bem-estar no trabalho, identificam variáveis diversas para representá-lo como um fator positivo ou negativo. Dentre os primeiros, relacionam o bem-estar com a satisfação com o trabalho (Amaral & Siqueira, 2004). Dentre as associações negativas, destaca-se o *Burnout* (Maslach & Leiter, 2016; Monteiro, Dalagasperina, & Quadros, 2012; Neves, Oliveira, & Alves, 2014) e o estresse (Chambel & Peiró, 2011). Segundo Neves, Oliveira e Alves (2014), nos estudos de Maslach e Jackson, pioneiras na pesquisa sobre *Burnout*, há relatos de que a síndrome é um problema ocasionado pelo ambiente do trabalho e não originário do trabalhador.

O *Burnout* é conceitualizado como uma síndrome psicológica que age como uma resposta a estressores ligados com o ambiente de trabalho (Maslach et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). A Síndrome de *Burnout* tem sido amplamente utilizada para realizar análises sobre o bem-estar no trabalho (Maslach & Leiter, 2016). Existem evidências de que indivíduos mais expostos ao *Burnout* experimentam menos bem-estar geral com a sua vida e por consequência mais problemas de saúde (Maslach & Leiter, 2016). Essa ênfase nos estudos sobre Síndrome de *Burnout* parece ganhar maior relevância chamando atenção prioritariamente para os aspectos negativos relacionados à falta de bem-estar do trabalhador (Chambel, 2016).

Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), são fatores que acarretam na ocorrência do *Burnout* são o baixo reconhecimento, o estresse crônico, a excessiva pressão e os conflitos. Bakker e Demerouti (2013) afirmam que em alguns casos os recursos disponibilizados pelas organizações não condizem com o tamanho da demanda de trabalho, levando, então, os trabalhadores a experienciar um quadro de ocorrência de *Burnout*. Assim, esta síndrome acaba também sendo assunto do contexto acadêmico e, cada vez mais, desperta o interesse dos gestores em melhor compreendê-la de modo a evitar o adoecimento e perda da produtividade do seu empregado (Leiter, Bakker, & Maslach, 2014).

A Síndrome de *Burnout* também é um conceito multidimensional, caracterizado por três elementos, conforme aponta-se no Quadro 6. Dentre os elementos do *Burnout*, a exaustão e o cinismo demonstram ser os seus componentes centrais, pois há pouca literatura na academia abordando a redução da eficácia profissional (Schaufeli & Buunk, 2003).

Quadro 6 - Elementos do *Burnout*

Elementos do <i>Burnout</i>	
Exaustão	Conhecida por sentimentos de desgaste emocional e de vazio afetivo, escassez ou carência de energia e entusiasmo, sentimento de esgotamento de recursos.
Cinismo	Caracteriza-se por encarar os colegas, clientes e a própria organização como sendo objetos, por traduzir uma reação negativa, insensibilidade ou distanciamento excessivo do público que deve receber os serviços ou cuidados.
Redução da eficácia profissional	O trabalhador neste caso sente uma redução de competência e de sucesso no trabalho que desempenha, tendência para o trabalhador se autoavaliar de forma negativa, sentimentos de infelicidade consigo mesmo e de insatisfação com o seu desenvolvimento profissional.

Fonte: Adaptado de Maslach et al. (2001).

Se o *Burnout* é uma medida para identificar um baixo bem-estar no trabalho, de outro lado, o engajamento caracteriza níveis altos desse sentimento. Segundo Schaufeli e Bakker (2004), o engajamento é decorrente do paradigma da psicologia positiva que afasta o seu foco das patologias e aproxima de um estado afetivo-motivacional positivo, caracterizado por três elementos essenciais, como apresentado no Quadro 7.

Quadro 7 - Elementos do engajamento

Elementos do engajamento	
Vigor	Altos níveis de energia e resiliência, desejo e capacidade de investir esforço no trabalho, resistência à fadiga e persistência perante dificuldades.
Dedicação	Forte envolvimento no trabalho, acompanhado por sentimentos de entusiasmo, relevância, e pelo sentido de orgulho e inspiração em função do mesmo.

Absorção	Estado agradável de total imersão no trabalho, caracterizado por sensação de perda de noção do decorrer do tempo e incapacidade de separação do trabalho.
----------	---

Fonte: Adaptado de Maslach et al. (2001).

O engajamento, da mesma forma que ocorre com o *Burnout*, também apresenta duas dimensões centrais, sendo elas: o vigor e a dedicação (Salanova, Llorens, Cifre, Martínez, & Schaufeli, 2003). Segundo Schaufeli e Salanova (2014), o engajamento, como estado mental disposicional positivo de prazer e conexão profunda com o trabalho, configura-se como um indicador confiável de saúde do empregado. Conforme Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou (2007), os trabalhadores engajados possuem altos níveis de energia, percebem o seu trabalho com entusiasmo e, muitas vezes, encontram-se imersos nos seus afazeres de modo a não perceberem o tempo passar. De acordo com De Witte (2005), a insegurança laboral, por ser um acontecimento que acomete os indivíduos de estresse com consequências a nível físico e psicológico, está negativamente associada ao bem-estar dos trabalhadores.

Então, face a um crescente aumento da terceirização como forma de contratação de trabalhadores em organizações diversas, somado à necessidade de estudos que contemplem as relações entre insegurança laboral e bem-estar de trabalhadores terceirizados, justifica-se a realização desta pesquisa. Outro argumento que lhe sustenta, é o fato de usar um componente positivo, o engajamento, e um componente negativo, o *Burnout* para a identificação do nível de bem-estar dos trabalhadores terceirizados. Torna-se fundamental analisar o *Burnout* e o engajamento, pois são as duas dimensões do bem-estar no trabalho que fornecem informações importantes e de caráter explicativo de variáveis como desempenho, compromisso afetivo, absentismo e retorno financeiro para as organizações (Bakker, Van Emmerik, & Van Riet, 2008; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008). Considerando o entrelaçamento da insegurança

laboral com o bem-estar no trabalho, e diante do exposto, tem-se a segunda hipótese a ser testada neste estudo:

H2. A insegurança laboral está negativamente relacionada com o engajamento dos trabalhadores terceirizados.

A literatura aponta um crescimento de estudos sobre o papel da identificação organizacional e sua influência na saúde e bem-estar dos indivíduos (Steffens, Haslam, Schuh, Jetten, & Van Dick, 2017). Segundo Jetten, Haslam e Haslam (2012), o fato de o trabalhador possuir identificação com o grupo a que pertence tem resultados importantes para a saúde psicológica e o bem-estar do indivíduo. Quando estes experimentam altos níveis de identificação com a organização percebem os objetivos do grupo como seus, representando um incentivo a trabalhar mais e a seguir os valores e as normas da sua organização (Avanzi, Van Dick, Fraccaroli, & Sarchielli, 2012). Van Dick e Haslam (2013), ao pesquisarem as implicações do estresse no bem-estar individual e na eficácia organizacional, propuseram que a identificação organizacional tinha um efeito direto no bem-estar. Portanto, analisar a relação entre a identificação organizacional e o bem-estar no trabalho é fundamental para aprofundar o conhecimento acerca dessa relação, principalmente no caso dos trabalhadores terceirizados. População que ainda não foi suficientemente estudada pela academia. Dessa forma, configura-se a terceira hipótese a ser testada por este estudo:

H3. A identificação organizacional está positivamente relacionada com o bem-estar dos trabalhadores terceirizados.

Método

Delineamento

Posto que, com base do que temos conhecimento até agora, as relações entre identificação organizacional, insegurança laboral e o bem-estar de trabalhadores terceirizados ainda não foram documentadas, optou-se por uma pesquisa com abordagem quantitativa, descritiva, de corte transversal e amostral.

Participantes

Participaram desta pesquisa uma amostra aleatória de trabalhadores terceirizados que estavam em atividade em organizações públicas ou privadas brasileiras. Assim, a amostra, não probabilística por conveniência, foi composta de 303 trabalhadores terceirizados. Ou seja amostra foi não probabilística por conveniência. A composição da amostra foi dirigida intencionalmente a um grupo específico de participantes, de forma aleatória e adesão em responderem ao questionário.

Dos 303 trabalhadores terceirizados que participaram da pesquisa, existe uma predominância do sexo feminino, sendo a porcentagem desse sexo 60,9% (n=170). Quanto a idade, a maior concentração se dá na faixa etária de até 30 anos, com 43,7% (n=122). Dos participantes, há predominância de residentes no estado do Rio Grande do Sul com 67,7% (n=189) e conseqüentemente já em relação a cidade com mais dados coletados aparece a cidade de São Borja, com 40,1% (n=112) respostas provenientes dessa cidade. Essa alta concentração tanto no estado como na cidade se deve ao fato que a pesquisa sofreu interferência do período da pandemia do Covid-19 no país o que dificultou a coleta de dados.

Já em relação ao estado civil, 48,0% (n=134) dos respondentes são casados/união estável e 43,7% (n=122) são solteiros. Em relação a escolaridade dos indivíduos da amostra

o maior percentual recai sobre os trabalhadores terceirizados com ensino médio completo com 25,8% (n=72). No tocante ao tempo de trabalho como trabalhador terceirizado mais da metade dos participantes, 53,0% (n=148), informaram desempenhar suas funções como trabalhador terceirizado por um período entre 1 e 5 anos. Com relação ao tempo de trabalho na organização em que atualmente trabalham, a maioria, 67,4% (n=188), relatou período entre 1 e 5 anos. Em relação a carga horária semanal de trabalho, os respondentes afirmam que trabalham por períodos acima das 41 horas semanais com 39,8% (n=111). A maior parte dos respondentes desempenha o seu trabalho em organizações privadas (n=192) representando 68,8% dos terceirizados.

Critérios de inclusão

Participaram do estudo trabalhadores terceirizados de organizações públicas ou privadas brasileiras; com idade superior a 18 anos; que não estejam substituindo outro trabalhador por motivo de afastamento legal previsto; e, ainda, que tenham na data da coleta de dados tempo de trabalho na organização igual ou superior a um ano.

Critérios de exclusão

Foram excluídos deste estudo os trabalhadores terceirizados que estão sob aviso prévio na organização. Ainda, não puderam participar os terceirizados com algum litígio trabalhista com a organização em que trabalha atualmente; que estejam na condição de menor aprendiz; trabalhadoras em licença maternidade; e, trabalhadores em licença paternidade.

Instrumentos

Para a coleta de dados foi aplicado um questionário *on-line* organizado em uma *Survey* e também mediante um formulário distribuído nas organizações, ambos, contendo três escalas

de medição das variáveis em estudo. O questionário contém informações aos participantes, como o título da pesquisa, a natureza do estudo, os propósitos da pesquisa e, reforçado, o sigilo da identidade e o anonimato. Dessa forma, o instrumento de coleta de dados é composto de 17 itens que medem a identificação organizacional, 4 itens que medem a insegurança laboral, 19 itens que medem o bem-estar e 10 itens de dados sociodemográficos, totalizando 50 itens:

Questionário de dados sociodemográficos: este inclui as variáveis sexo, idade, estado, cidade, estado civil, tipo de organização, escolaridade, tempo de trabalho como trabalhador terceirizado, tempo de trabalho na organização atual e carga horária semanal de trabalho;

A) *Escala de Bem-estar:* esta conta com 19 itens. Dispostos entre a aferição do engajamento e do *Burnout*. O *engagement* (engajamento) no trabalho foi medido por meio da Escala de Utrecht de *Engagement* no Trabalho de (Schaufeli et al., 2006) que inclui três itens relativos ao vigor, três referentes à dedicação e três relacionados à absorção. O *Burnout* foi avaliado por meio da escala de *Maslach Burnout Inventory* (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), que conta com cinco itens relativos à exaustão e cinco que medem o cinismo. Ambas as escalas foram traduzidas e utilizadas por Chambel e Farina (2015) e Lopes, Chambel, Castanheira & Oliveira-Cruz (2015) em pesquisas anteriores realizadas em Portugal. As respostas dos participantes foram dadas numa escala *Likert* de seis pontos, onde 1 = nunca e 6 = várias vezes por semana.

B) *Escala de Insegurança Laboral:* produzida por De Witte (2000), conta com quatro itens a serem entendidos numa escala *Likert* de cinco pontos, onde 1 = Discordo Totalmente e 5 = Concordo Totalmente. Essa escala foi traduzida para a língua portuguesa por Chambel & Castanheira (2007) e inclui itens relacionados à afetividade, por exemplo, ‘Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo’, e itens referentes à cognitividade, ilustrando-se, ‘Tenho a certeza que perderei este emprego’.

C) *Escala de identificação organizacional*: construída por Oliveira (2008), conta com 17 itens e é uma medida multidimensional que tem o objetivo de verificar o modo de identificação do empregado com sua organização de trabalho. Os participantes indicaram suas respostas utilizando-se de uma escala de quatro pontos que revelarão o quanto concordam ou discordam de cada afirmação, sendo 1 = discordo totalmente; 2 = discordo em parte; 3 = concordo em parte; e, 4 = concordo totalmente. Sua validação deu-se a partir da descrição dos modos de identificação organizacional por afinidade e imitação, sugeridas por Pratt (1998), pela distinção conceitual de três aspectos: grau (forte versus mais forte), permanência (menos versus mais permanente) e motivação. Em sua versão original os itens da escala formaram dois fatores, o fator 1, identificação organizacional por afinidade composto por nove itens, e o fator 2, identificação organizacional por imitação composto por oito itens, sendo que a soma das pontuações nos dois fatores produziu o escore de identificação organizacional total. A consistência interna desses fatores, medida pelo Alpha de Cronbach, apresentou valores de 0,72 (identificação organizacional - afinidade) e 0,82 (identificação organizacional – imitação). A consistência interna da escala no geral é de 0,79, que sugere boa consistência interna, ou seja, que os pesquisados avaliem seus construtos de forma homogênea (Pereira & Patrício, 2013).

Procedimentos de coleta de dados

O contato para o início do processo de coleta de dados, nas organizações públicas ou privadas de todo o Brasil que se utilizam de contratação terceirizada ocorreu por telefone e/ou e-mail. O questionário foi respondido por uma amostra constituída de 303 trabalhadores terceirizados que desempenham suas funções em organizações públicas ou privadas no Brasil. Os participantes foram contatados pelo pesquisador, por meio de e-mails, telefone ou WhatsApp. A pesquisa também foi divulgada nas redes sociais do pesquisador, bem como nas daquelas dos pesquisados que quiserem colaborar com o estudo. O questionário foi respondido

durante a jornada de trabalho, ou seja, ocorreu tanto no início como no fim do dia de trabalho, em uma sala com computador e acesso à internet fornecida pela organização, ou ainda na residência do trabalhador também *on-line*.

Procedimentos de análise de dados

O estudo aqui exposto apresenta uma variável independente (identificação organizacional) e duas variáveis dependentes (insegurança laboral e bem-estar). Foram conduzidas estatísticas descritivas das variáveis contínuas, incluindo-se: média, moda, mediana, desvio-padrão e variância. A análise de correlação foi realizada para todas as variáveis contínuas e foi utilizada a análise de regressão para testar as hipóteses da pesquisa. As análises estatísticas foram realizadas com o uso do *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 25.

A amostra inicial desta pesquisa foi constituída de 303 trabalhadores terceirizados de organizações públicas e privadas brasileiras. Procedeu-se a conferência dos dados com o propósito de analisar os formulários e questionários com respostas em branco, rasurados ou marcados de forma equivocada pelos respondentes, sendo assim eliminados vinte e dois formulários por apresentarem algumas dessas inconsistências. Dessa forma, a amostra final é de 279 casos válidos. A normalidade dos dados das variáveis contínuas foi verificada por meio do teste de Shapiro-Wilk, que mostrou todas elas não seguem a distribuição normal (Tabela 1).

Tabela 1 – Teste de normalidade dos dados das dimensões construtos

	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Estatística	df	sig
Afinidade	0,915	271	0,001
Imitação	0,929	271	0,001
Cognitividade	0,885	271	0,001
Afetividade	0,933	271	0,001
Vigor	0,797	271	0,001

Dedicação	0,791	271	0,001
Absorção	0,867	271	0,001
Exaustão	0,951	271	0,001
Cinismo	0,880	271	0,001

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Tabela 2 - Tabela de normalidade de dados dos construtos

	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Estatística	df	sig
Identificação Organizacional	0,929	275	0,001
Insegurança Laboral	0,948	275	0,001
Bem-estar	0,952	275	0,001

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Para medir a confiabilidade dos construtos do trabalho foi utilizado o *Alpha de Cronbach* conforme tabela 3 e 4. O *Alpha de Cronbach*, pode apresentar um coeficiente variando de 0 a 1, sendo que quando o valor for inferior a 0,50 ele é considerado inaceitável, de 0,50 a 0,60 o valor é considerado de consistência fraca, de 0,60 a 0,70 o valor é tido como aceitável, quando o valor está entre 0,70 a 0,90 ele é considerado bom e já quando esse valor está acima de 0,90 até 1 ele é considerado muito bom (Pereira e Patricio, 2013).

Tabela 3 – Alpha de Cronbach das Dimensões das Escalas

Escala da Identificação Organizacional	
Dimensão	Alpha de Cronbach
Afinidade	0,825
Imitação	0,886
Escala da Insegurança Laboral	
Cognitividade	0,825
Afetividade	0,832
Escala de Bem-estar	
Vigor	0,899
Dedicação	0,852
Absorção	0,720

Exaustão	0,897
Cinismo	0,811

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Tabela 4 – Alpha de Cronbach escalas

Escalas	Alpha de Cronbach
Identificação Organizacional	0,904
Insegurança Laboral	0,886
Bem-estar	0,651

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Aspectos Éticos

Atento aos aspectos éticos, o projeto para este estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da IMED, parecer 4.477.766, CAAE: 40507520.7.0000.5319, de acordo com as exigências contempladas nas Resoluções nº 466 de 2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que dispõem sobre normas éticas para a realização de pesquisas com seres humanos. Todos os participantes tiveram acesso ao Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), disponibilizado por meio eletrônico e impresso e, os que concordaram em participar, confirmaram terem sido informados dos objetivos da pesquisa e decidiram voluntariamente dela participar. Foi assegurado aos participantes a garantia total da confidencialidade e anonimato de suas respostas e informados de que a participação é totalmente voluntária.

Resultados e Discussão

No presente capítulo serão contemplados os resultados obtidos a partir da análise de dados coletados de trabalhadores terceirizados em diversas organizações do Brasil.

Primeiramente foi realizado a análise do perfil dos respondentes da pesquisa a partir dos dados sociodemográficos levantados, referentes a sexo, idade, estado, cidade, estado civil, tipo de organização que trabalha, escolaridade, tempo de trabalho como trabalhador terceirizado, tempo de trabalho na atual organização e carga horária semanal. Na sequência foram realizadas as análises descritivas das variáveis quantitativas. Por último apontou-se as análises de correlação de Pearson para medir a associação entre as dimensões das variáveis contínuas e, por fim, o teste das três hipóteses da pesquisa: H1, H2 e H3, por meio da análise de regressão.

As estatísticas descritivas: média, mediana, moda e os desvios-padrão de todas as dimensões das escalas da identificação organizacional, insegurança laboral e bem-estar que foram utilizadas no estudo são fornecidas pela (Tabela 5).

Tabela 5 – Análises descritivas das variáveis quantitativas

	Média	Mediana	Moda	Desvio-Padrão
Afinidade	3,15	3,2222	3,00	0,5284
Imitação	3,17	3,2500	4,00	0,6292
Insegurança Laboral	2,22	2,0000	1,00	0,9140
Engajamento	5,81	6,2500	7,00	1,2800
Exaustão	3,34	3,2000	1,00	1,6956
Cinismo	2,46	2,2000	1,00	1,4543

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Tendo como objetivo conferir as relações entre as dimensões dos construtos da identificação organizacional, insegurança laboral e bem-estar, e utilizando os dados coletados junto a trabalhadores terceirizados de organizações públicas e privadas brasileiras, recorreu-se à análise de correlação dos construtos. Para isso, foi utilizada o Coeficiente de Correlação de Spearman, que permite medir o grau de associação das variáveis. Este coeficiente apresenta valores no intervalo de -1 a +1, passando pelo zero. Então os valores mais próximos a +1

indicam uma correlação forte e positiva e os valores próximos a -1 indicam também uma correlação forte, porém negativa, já os valores próximos ao “zero” ($r = 0$) indicam uma ausência de relação entre as variáveis.

Quanto a intensidade das correlações elas são consideradas fracas quando o valor absoluto de r é inferior a 0.25; são moderadas para valores entre $0.25 \leq |r| < 0.50$ e de intensidade forte para $0.50 \leq |r| < 0.75$. As correlações com intensidade muito forte possuem valores acima de $|r| \geq 0.75$ (Marôco, 2010). Considerando-se tais valores, as correlações das dimensões das variáveis contínuas do estudo estão presentes na Tabela 6.

Tabela 6 – Matriz de Correlações

Variáveis	1	2	3	4	5	6
1 - Afinidade	1,000					
2 - Imitação	0,602**	1,000				
3- Insegurança Laboral	-0,123*	-0,221**	1,000			
4 - Engajamento	0,227**	0,474**	-0,152*	1,000		
5 - Exaustão	-0,036	-0,255**	0,159**	-0,497**	1,000	
6 - Cinismo	-0,141*	-0,290**	0,205**	-0,543**	0,680**	1,000

(* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$)

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

A análise apresentada na tabela 6 mostra que os coeficientes de correlações das variáveis foram significativos, com índices considerados de intensidade fraca a forte (Marôco, 2010). Analisando-se as variáveis afinidade e imitação que compõem o construto identificação organizacional, observa-se uma correlação de intensidade forte e positiva (0.60) entre elas. O construto insegurança laboral, por sua vez, apresenta uma correlação de intensidade negativa e fraca (-0.12) em relação à dimensão afinidade e apresenta uma correlação também negativa e fraca (-0,22) quando comparado à dimensão imitação da identificação organizacional. Com

relação ao construto engajamento, este apresenta uma correlação de intensidade positiva e fraca (0,22) com a dimensão afinidade da identificação organizacional, porém apresenta uma correlação forte e positiva com a dimensão imitação (0,47).

Em relação às dimensões do *Burnout* (cinismo e exaustão), a afinidade possui em ambos os casos uma correlação fraca e negativa, sendo com o cinismo (-0,14) e com a exaustão (-0,03). No tocante à dimensão imitação possui uma correlação moderada e negativa, sendo com o cinismo (-0,29) e com a exaustão (-0,25).

No que tange à correlação dos construtos insegurança laboral e engajamento observa-se que o índice de correlação entre eles varia de forma negativa e fraca (-0,15). Ao se observar a correlação do construto insegurança laboral e as dimensões do *Burnout* nota-se uma correlação positiva e fraca com o cinismo (0,20) e com a dimensão exaustão também uma correlação positiva e fraca (0,15). Já o engajamento possui uma correlação moderada e negativa com a dimensão exaustão do *Burnout* (-0,49) e com a dimensão cinismo do *Burnout* essa correlação é forte e negativa (-0,54). Finalmente, a correlação entre as duas dimensões do *Burnout*: cinismo e exaustão, é uma correlação forte e positiva (0,68).

Identificação Organizacional, Insegurança Laboral, Bem-estar

Após a verificação das associações encontradas na análise de correlação, e com a finalidade de testar as hipóteses deste estudo foi utilizada a análise de regressão linear entre as variáveis: identificação organizacional, insegurança laboral e bem-estar para observar a possibilidade de relação de causa e efeito.

Identificação Organizacional e Insegurança Laboral

Para testar a H1, a identificação organizacional está negativamente relacionada com a insegurança laboral dos terceirizados, utilizou-se a regressão múltipla e o modelo dessa relação causal restou significativa ($\hat{Y} = 2,902 + 0,099(x_1) - 0,313(x_2)$, $p < 0,05$), a qual representa que a variável independente identificação organizacional consegue predizer uma variação de 3,4% sobre a variável dependente insegurança laboral (Tabela 7).

Tabela 7 – Regressão Linear identificação organizacional e insegurança laboral

	Modelo	Teste F (Sig.)	B	Beta	t	Sig.
Constante			2,902		8,505	0,000
Afinidade			0,099	0,057	0,713	0,477
Imitação			-0,313	-0,216	-2,712	0,007
Regressão		0,010*				
R	0,183					
R ²	0,034					

a. Variável Dependente: Insegurança Laboral

(* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$)

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Cabe destacar que a dimensão imitação da identificação organizacional apresentou significância estatística maior se comparado a outra dimensão da identificação organizacional, afinidade. Tal resultado vai ao encontro dos achados de Chou e Chen (2016), quando revelam que a identificação organizacional confere benefícios à saúde mental dos trabalhadores e minimiza os efeitos que advém do estresse no trabalho.

Insegurança Laboral e Bem-estar

Com relação à H2, a insegurança laboral está negativamente relacionada com o engajamento dos terceirizados, utilizou-se a regressão e o modelo dessa relação causal restou significativa ($\hat{Y} = 6,225 - 0,190(x)$, $p < 0,05$), a qual representa que a variável independente insegurança laboral consegue predizer uma variação de 1,8% sobre a variável dependente engajamento.

Com relação as dimensões do *Burnout* primeiramente, foi realizada a regressão múltipla com a dimensão exaustão e o modelo dessa relação causal restou significativa ($\hat{Y} = 2,722 + 0,289(x)$, $p < 0,01$), a qual representa que a variável independente insegurança laboral consegue predizer uma variação de 2,4% sobre a variável dependente exaustão. Após, em um segundo momento, foi realizada a regressão múltipla com a dimensão cinismo e o modelo dessa relação causal restou significativa também ($\hat{Y} = 1,771 + 0,320(x)$, $p < 0,001$), a qual representa que a variável independente insegurança laboral consegue predizer uma variação de 4,0% sobre a variável dependente cinismo (Tabela 8).

Tabela 8 – Regressão Linear insegurança laboral, engajamento, exaustão e cinismo

	Engajamento			Exaustão			Cinismo		
	Constante	B	Sig.	Constante	B	Sig.	Constante	B	Sig.
Insegurança Laboral	6,225	-0,190	0,024	2,722	0,289	0,010	1,771	0,320	0,001
R	0,136			0,156			0,201		
R ²	0,018			0,024			0,040		
Teste F (Sig.)	0,024*			0,010**			0,001***		

Variável Dependente: engajamento, exaustão e cinismo

(* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$)

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os resultados encontrados no presente estudo vão ao encontro dos achados por De Witte, Pienaar e De Cuyper (2016) e Shoss (2017) em meta-análises que associaram a insegurança laboral e o engajamento dos trabalhadores. Da mesma forma os resultados aqui encontrados vão ao encontro dos estudos de Burke e Singh (2016) sobre os efeitos da insegurança laboral em enfermeiros. Os autores constataram reações negativas causadas pela insegurança no trabalho, tais como, o *Burnout* e menores níveis de satisfação laboral.

Identificação Organizacional e Bem-estar

Para testar a H3, a identificação organizacional está positivamente relacionada com o bem-estar dos terceirizados, utilizou-se a regressão múltipla e o resultado dessa relação causal restou significativa ($\hat{Y} = 3,101 - 0,342(x_1) + 1,192(x_2)$, $p < 0,05$). Esses números representam que a variável independente identificação organizacional consegue prever uma variação de 25,5% sobre a variável dependente engajamento. Com relação às dimensões do *Burnout*, primeiramente, foi realizado a regressão com a dimensão exaustão e o modelo dessa relação causal também restou significativa ($\hat{Y} = 3,750 + 0,947(x_1) - 1,067(x_2)$, $p < 0,001$). Tais achados representam que a variável independente identificação organizacional consegue prever uma variação de 8,9% sobre a variável dependente exaustão. Após, em um segundo momento foi realizada a regressão com a dimensão cinismo, que também se mostrou significativa ($\hat{Y} = 3,750 + 0,518(x_1) - 0,863(x_2)$, $p < 0,05$). Esses resultados indicam que a variável independente identificação organizacional consegue prever uma variação de 8,2% sobre a variável dependente cinismo (Tabela 9).

Tabela 9 – Regressão Linear para identificação organizacional, engajamento, exaustão e cinismo

	Engajamento			Exaustão			Cinismo		
	Constante	B	Sig.	Constante	B	Sig.	Constante	B	Sig.
Afinidade	3,101	-0,342	0,045	3,750	0,947	0,000	3,580	0,518	0,018
Imitação		1,192	0,000		-1,067	0,000		-0,863	0,000
R	0,505			0,298			0,287		
R ²	0,255			0,089			0,082		
Teste F (Sig.)	0,000***			0,000***			0,000***		

Variável Dependente: engajamento, exaustão e cinismo

(* $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$)

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os resultados aqui encontrados demonstraram que houve significância estatística entre a identificação organizacional e o engajamento dos trabalhadores terceirizados. O estudo da identificação organizacional é vital para as práticas administrativas, pois é um conceito importante para explicar o bem-estar dos indivíduos (Van Dick, 2004). Também é vital para se entender que quanto mais identificado é o trabalhador com a organização, maior é o tempo de

permanência nela (Tavares et al., 2007). Os resultados encontrados neste estudo vão na direção do realizado por Avanzi et al., (2012). Estes autores inferiram que quando a identificação é experimentada junto à organização pelos seus trabalhadores, estes acabam apresentando uma redução do estresse laboral e da incidência da síndrome de *Burnout*.

Considerações Finais

O estudo explorou as relações entre a identificação organizacional, insegurança laboral e o bem-estar numa amostra brasileira de trabalhadores terceirizados de organizações públicas e privadas. Segundo a literatura, a insegurança laboral ocasiona uma diminuição do bem-estar, devido a insegurança laboral ser um notório estressor tanto para a carreira como para a vida, contudo, o impacto da insegurança varia de acordo com a relação que os trabalhadores terceirizados demonstram com o seu emprego.

A primeira hipótese, H1, sobre a relação entre a identificação organizacional e insegurança laboral foi confirmada. Os resultados encontrados mostram que os dois construtos estão negativamente relacionados. Os trabalhadores terceirizados que apresentam mais identificação laboral têm uma tendência a sentirem-se menos inseguros no trabalho.

A segunda hipótese, H2, a insegurança laboral está negativamente relacionada com o engajamento dos trabalhadores terceirizados foi confirmada; os resultados encontrados mostram que os dois construtos estão negativamente relacionados. Os trabalhadores terceirizados que apresentam mais identificação laboral têm uma tendência a sentirem-se menos inseguros no trabalho.

A terceira hipótese, H3, a identificação organizacional está positivamente relacionada com o bem-estar dos trabalhadores terceirizados foi confirmada; os resultados encontrados mostram que os dois construtos estão positivamente relacionados. Os trabalhadores terceirizados que apresentam mais identificação laboral têm uma tendência a sentirem-se menos inseguros no trabalho.

Implicações Teóricas, Gerenciais e Práticas

Tendo em vista a possibilidade de apresentar mais um estudo na área das ciências sociais aplicadas foi discutido a relação entre a identificação organizacional, insegurança laboral e bem-estar em trabalhadores terceirizados. O estudo pretende preencher essa lacuna teórica de estudos. As implicações dos resultados obtidos para a área de conhecimento e para a prática profissional e sociedade em geral devem ser contemplados. A pesquisa busca auxiliar gestores e administradores na formulação e implementação de políticas de recursos humanos com o fornecimento de conhecimento científico acerca do tema. Os resultados encontrados demonstraram que não houve uma relação estabelecida com esse público alvo, porém ressalta-se a importância do estudo pela relevância da pesquisa. A temática dos terceirizados precisa ser mais amplamente discutida e o estudo aqui no futuro pode ser utilizada como modelo para pesquisas a serem desenvolvidas.

A pesquisa busca auxiliar gestores e administradores na formulação e implementação de políticas de recursos humanos com o fornecimento de conhecimento científico acerca do tema. Desta forma, essa dissertação busca compreender melhor as relações entre os fatores: identificação organizacional, insegurança laboral e bem-estar, aprofundando esse conhecimento em relação à elaboração e conseqüentemente aprofundando o conhecimento para futuros modelos de gestão de pessoas.

O estudo aqui pretende levantar a necessidade de se promover a saúde e o bem-estar do trabalhador terceirizado. Quando mencionamos o trabalho das pessoas e no caso dos trabalhadores terceirizados que se submetem a carga horária elevada no trabalho ajuda a conhecer melhor as condições a que esses trabalhadores estão expostos no trabalho.

Limitações do Estudo

Deve-se inferir algumas das limitações encontradas nesta pesquisa. Pode-se mencionar que a amostragem foi não probalística e eleita por conveniência tendo sido aplicada num único momento e afetado de alguma forma pela ocasião da pandemia do Covid-19 o que dificultou a coleta de dados. A coleta ocorreu pela internet e em parte também no formato presencial através de formulários distribuídos junto a organizações que possuíam os trabalhadores alvos desse estudo. Outra limitação que foi encontrada é que em algumas organizações os formulários foram distribuídos pelos supervisores dos trabalhadores terceirizados, tanto no setor público como do privado; então é possível que algumas das respostas tenham sofrido influência por esse motivo. Portanto, os resultados desta dissertação não podem ser generalizados para toda a população devido ao fato também do número de participantes ser reduzido (n=303).

Sugestões de Estudos Futuros

Como sugestão para trabalhos futuros sugerem-se estudos longitudinais que permitam acompanhar a variação da identificação organizacional ao longo do tempo pegando variáveis como idade, fases da carreira e promoções. No caso mais específico de estudos que tenham como alvo trabalhadores terceirizados seria interessante medir o grau de identificação desses trabalhadores com a empresa na qual executam o seu trabalho diariamente e comparar com a empresa a qual ele possui vínculo trabalhista. Seria interessante efetuar esta pesquisa em dois momentos distintos: comparando um período de crise como o que estamos atravessando e ter

um paralelo com um período de recuperação econômica e com menos desemprego; para assim termos uma medida dos resultados e o quanto são afetados pelo contexto da sociedade.

Referências

- Accardo, É. M. (2013). As Relações entre Conflito trabalho-família, bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho. In *Universidade Metodista de São Paulo*. Universidade Metodista de São Paulo.
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153–164. <https://doi.org/10.1590/s0102-37722004000200008>
- Alves, M. T. B. (2017). *Trabalhadores Temporários de Agência : Insegurança no Emprego e Carreira*. Universidade de Economia do Porto.
- Amorim, E. R. A. (2003). *No Limite da Precarização? Terceirização e Trabalho Feminino na Indústria de Confecção*. Universidade Estadual de Campinas.
- Andreta, R. L. (2016). *O Trabalho Terceirizado no Brasil: uma representação da precarização? Da caracterização geral à especificidade do setor de limpeza em Santa Maria/RS no contexto dos anos 2000*. Universidade Federal de Santa Maria.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho*.
- Araujo, F. F. de, & Melo, M. A. C. de. (2015). Fatores De Eficácia De Aprendizagem

- Organizacional Na Implementação Da Mudança: Proposta De Um Instrumento De Análise. *FACEF Pesquisa - Desenvolvimento e Gestão*, 18(2), 209–227.
- Araujo, F. F. de, & Tomei, P. A. (2013). Labour relations and globalisation: an analysis of ethical dilemmas from 'Le Couperet.' *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 7(1), 106. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.7.1.0106>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work and Stress*, 26(3), 289–307. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.712291>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and Burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress and Coping*, 21(3), 309–324. <https://doi.org/10.1080/10615800801958637>
- Barbosa, A. M. e S. (2010). *Mudanças Organizacionais e Diferenciação Social: os trabalhadores da indústria do alumínio primário paraense*. Universidade de São Carlos.
- Barbosa, J. D. E. A. (2013). *A hierarquia da precarização A terceirização em cascata no*

Complexo Automotivo Baiano. Universidade Federal da Bahia.

Bicudo, V. R. (2013). Terceirização na Petrobras: Implicações Sociais, Gerenciais e Políticas.

Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.

Bohle, S. A. L., & Alonso, A. R. M. (2017). O efeito da justiça procedimental e do apoio do supervisor na relação entre insegurança no emprego e comportamento de cidadania organizacional. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 19(65), 337–357.

<https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3023>

Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Da Cunha, B. S. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 58(4), 393–404. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405>

Boros, S. (2008). Organizational Identification: Theoretical and Empirical Analyses of Competing Conceptualizations. *Cognition, Brain, Behavior*, XII(1), 1–28.

Boroş, S., Curşeu, P. L., & Miclea, M. (2011). Integrative tests of a multidimensional model of organizational identification. *Social Psychology*, 42(2), 111–123.

<https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000051>

Brown, M. E. (1969). Identification and Some Conditions of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346. <https://doi.org/10.2307/2391129>

Buonocore, F., Russo, M., & Ferrara, M. (2015). Work–family conflict and job insecurity: are workers from different generations experiencing true differences?. *Community, Work & Family*, 18(3), 299–316. <https://doi.org/10.1080/13668803.2014.981504>

Burke, R. J., & Singh, P. (2016). Correlates and Consequences of Nursing staff job insecurity. *Journal of Health and Human Services Administration*, 39(3), 383–406.

Callea, A., Urbini, F., & Bucknor, D. (2012). Temporary employment in Italy and its consequences on gender. *Gender in Management: An International Journal*, 27(6), 380–

394. <https://doi.org/10.1108/17542411211269329>

- Cardoso, A. M., & Azaïs, C. (2019). REFORMAS TRABALHISTAS E SEUS MERCADOS: uma comparação Brasil-França. *Caderno CRH*, 32(86), 307. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30696>
- Cardoso, M. A. F., Hanashiro, D. M. M., & Barros, D. L. P. de. (2016). Um caminho metodológico pela análise semiótica de discurso para pesquisas em identidade organizacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(2), 351–376. <https://doi.org/10.1590/1679-395118952>
- Carvalho, B.C.T. (2000). Terceirização e comprometimento no trabalho: um estudo de caso na COELBA. Universidade Federal da Bahia.
- Castanheira, F., & Chambel, M. J. (2010). Burnout in salespeople: A three-wave study to examine job characteristics' predictions and consequences for performance. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 409–429. <https://doi.org/10.1177/0143831X10365573>
- Cavazotte, F. D. S. C. N., De Araujo, F. F., & De Abreu, A. L. (2017). Identificação organizacional entre funcionários públicos brasileiros: Um estudo no setor cultural. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 19(64), 289–306. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3366>
- Cavazotte, F. de S. C. N., Oliveira, L. B. de, & Miranda, L. C. de. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração*, 45(1), 70–83.
- Cesário, F. S., & Feijão, A. M. P. (2014). Impacto das percepções de empregabilidade num contexto de insegurança laboral. *Investigação e Intervenção Em Recursos Humanos*, 14(4), 89–103. <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i4.2061>
- Chambel, Maria José. (2016). Bem-estar no contexto de trabalho. *Revista UIPS*, 4(1).
- Chambel, Maria José. (2011). *Novos Desafios para a GRH: O caso dos trabalhadores*

temporários (E. RH (ed.)).

- Chambel, María José, & Castanheira, F. (2007). They don't want to be temporaries: similarities between temps and core workers. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 943–959. <https://doi.org/10.1002/job.471> They
- Chambel, Maria José, & Farina, A. (2015). HRM and temporary workers? well-being: A study in Portugal and Brazil. *Cross Cultural Management*, 22(3), 447–463. <https://doi.org/10.1108/CCM-07-2013-0105>
- Chou, C., & Chen, M. (2016). A qualitative study on perceived value and loyalty : A moderated-mediation framework. *Corporate Management Review*, 36(2), 105–122.
- Coile, C. C., & Levine, P. B. (2011). The market crash and mass layoffs: How the current economic crisis may affect retirement. *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 11(1). <https://doi.org/10.2202/1935-1682.2568>
- Cooper, D., & Thatcher, S. (2010). Identification in organizations: The role of self-concept orientations and identification motives. *Academy of Management Review*, 35(4), 516–538. <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.53502693>
- Correia, G. A. P. (2018). *Insegurança Laboral: relações com o bem estar, a satisfação profissional e a satisfação com a vida*. Universidade de Lisboa.
- Da Silva, C. A., & Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(3), 331–339. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000300011>
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), 488–509. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- De Cuyper, N., De Witte, H., Elst, T. Vander, & Handaja, Y. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with

- perceived job insecurity and strain. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 75–85.
<https://doi.org/10.1007/s10869-009-9128-y>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31.
<https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Diener, E. (2009). Subjective Well-Being. *The Science Of Well-Being: The Collected Works*, 1–6. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Druck, G. (1997). Flexibilização, Terceirização, e Precarização: A Experiência dos Sindicatos. In: Trabalho, Riscos Industriais e Meio Ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?. 1º Edição. EDUFBA. 117-158.
- Druck, G. (2016). a Terceirização Na Saúde Pública: Formas Diversas De Precarização Do Trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*, 14(suppl 1), 15–43.
<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00023>
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207–230.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Fernandes, M. E. R., & Carvalho Neto, A. M. de. (2005). Gestão dos múltiplos vínculos contratuais nas grandes empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 45(spe), 48–59. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902005000500004>
- Fernandes, M. E. R., Marques, A. L., & Carrieri, A. de P. (2009). Identidade organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração. *Cadernos*

- EBAPE.BR*, 7(4), 687–703. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512009000400011>
- Flick, U. (2004). *Uma introdução à Pesquisa Quantitativa* (Bookman (ed.); ed. 2°).
- Fogaça, N. (2018). *Uma perspectiva multinível da relação entre desempenho, bem-estar justiça e suporte organizacional*. Universidade de Brasília.
- Fombelle, P. W., Jarvis, C. B., Ward, J., & Ostrom, L. (2012). Leveraging customers' multiple identities: Identity synergy as a driver of organizational identification. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(4), 587–604. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0254-5>
- Fontanella, D., Tavares, E., & Leiria, J. (1994). *O lado (DES)humano da terceirização – o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá-lo* (C. da Cultura (ed.)).
- Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B. E. (2013). Narcissistic Organizational Identification: Seeing Oneself as Central to the Organization's Identity. *Academy of Management Review*, 40(2), 163–181.
- Garcia, H. A., McGeary, C. A., Finley, E. P., Ketchum, N. S., McGeary, D. D., & Peterson, A. L. (2015). Burnout among psychiatrists in the Veterans Health Administration. *Burnout Research*, 2(4), 108–114. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.10.001>
- Gemma, S. F. B., Fuentes-Rojas, M., & Soares, M. J. B. (2017). Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 42(4), 1–10. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000006016>
- Goering, D. D., Shimazu, A., Zhou, F., Wada, T., & Sakai, R. (2017). Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of Burnout and engagement. *Burnout Research*, 5(November 2016), 21–34. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.003>
- Gonçalves, S. P. (2014). *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações* (Pactor (ed.)).

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Insecurity : Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of Burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress*, 22(3), 224–241.
<https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Huang, H. T., & Lin, C. P. (2019). Assessing ethical efficacy, workplace incivility, and turnover intention: a moderated-mediation model. *Review of Managerial Science*, 13(1), 33–56. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0240-5>
- Hughes, D. E., & Ahearne, M. (2010). Energizing the reseller’s sales force: The power of brand identification. *Journal of Marketing*, 74(4), 81–96.
<https://doi.org/10.1509/jmkg.74.4.81>
- Huta, V. (2016). An overview of hedonic and eudaimonic well-being concepts. *University of Ottawa, November 2015*, 14–33. <https://doi.org/10.4324/9781315714752>
- IBGE. (2017). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Aspectos das Relações de Trabalho e Sindicalização - 2015*.
<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf>
- Jetten, J., Haslam, C., & Haslam, S. A. (2012). *The case for a social identity analysis of health and well-being* (P. Press (ed.)).
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342.
<https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Jorge, H. R. (2011). *Terceirizar, Flexibilizar, Precarizar: Um estudo crítico sobre a*

- terceirização do trabalho*. Universidade Estadual de Campinas.
- Kelman, H. C. (1961). Processes of opinion change. *Attitude Change: The Competing Views*, 49, 205–233. <https://doi.org/10.4324/9781351315364-8>
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 443–459. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(200006\)21:4<443::aid-job24>3.3.co;2-e](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(200006)21:4<443::aid-job24>3.3.co;2-e)
- Krein, J. D. (2007). *Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990-2005*. Universidade Estadual de Campinas.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1–27.
- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S. J., & Lee, C. (2015). Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 499–510. <https://doi.org/10.1037/a0038659>
- Lee, S. M. (1963). Organizational Identification of Scientists. *Academy of Management Journal*, 2, 94–100.
- Leiria, J.S. (1993). *Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial*. Porto Alegre: Sagra.
- Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (2014). *Burnout at Work - A psychological perspective* (P. Press (ed.)).
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5(April), 55–57. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- Lima, J. C. (2010). A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 13(1), 17. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v13i1p17-26>

- Loiola, E. da S. C., Alves, H. M. de C., & Siqueira, M. M. M. (2017). Relação entre Percepção de Justiça e bem estar no trabalho em profissionais brasileiros. *Psicologia, Saúde e Doenças, 18*(1), 85–90.
- Lopes, S., Chambel, M. J., Castanheira, F., & Oliveira-Cruz, F. (2015). Measuring job satisfaction in Portuguese military sergeants and officers: Validation of the job descriptive index and the job in general scale. *Military Psychology, 27*(1), 52–63. <https://doi.org/10.1037/mil0000060>
- Mandarini, M. B., Alves, A. M., & Sticca, M. G. (2016). Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: Uma revisão sistemática da literatura. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, 16*(2), 143–152. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.2.661>
- Marcelino, P. (2013). Trabalhadores terceirizados e luta sindical. In Appris (Ed.), *Sociologias* (1º edição). <https://doi.org/10.1590/15174522-017003842>
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais. Fundamentos Teóricos, Software e Aplicações*. Pero Pinheiro. ReportNumber, Ltda.
- Marra, A. V., Fonseca, J. A., & Marques, A. L. (2014). O Processo De Identificação Organizacional Ante a Reforma Administrativa: Um Estudo Exploratório. RAM. *Revista de Administração Mackenzie, 15*(1), 49–72. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712014000100003&lang=pt
- Martins, S. P. (2015). *Direito do Trabalho* (E. Atlas (ed.); 31º edição).
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). The Maslach Burnout Inventory Manual. *The Maslach Burnout Inventory, May 2016*, 191–217. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111.

<https://doi.org/10.1002/wps.20311>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mauno, S., Cheng, T., & Lim, V. (2017). The Far-Reaching Consequences of Job Insecurity: A Review on Family-Related Outcomes. *Marriage and Family Review*, 53(8), 717–743. <https://doi.org/10.1080/01494929.2017.1283382>
- Miscenko, D., & Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215–247. <https://doi.org/10.1177/2041386615584009>
- Monteiro, J. K., Dalagasperina, P., & Quadros, M. |Oliveira de. (2012). *Professores no Limite: O estresse no trabalho do ensino privado do Rio Grande do Sul* (C. Editora (ed.); Vol. 66).
- Moura, G. R. de, Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., & Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology Eur.*, 39, 540–557. <https://doi.org/10.1002/ejsp>
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix, M. S., Da Silva, F. A., & De Andrade, R. O. B. (2018). Meaning and Significance of work: a review of articles published in journals associated with the Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 318–330. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Newton, C., Teo, S., Pick, D., Ho, M., & Thomas, D. (2016). Emotional intelligence as a buffer of occupational stress Occupational. *The Eletronic Library*, 34(1), 1–5.
- Oliveira, S. M. (2008). *Cooperativas de Trabalho de Professores no Ensino Superior Privado na cidade de São Paulo. Uma forma de precarização do trabalho docente (1994 - 2005)*. Universidade Nove de Julho - UNINOVE.
- Paiva, K. C. M. de, Torres, A. D., & Luz, T. R. da. (2014). Valores Organizacionais e do

- Trabalho: um estudo em uma empresa de serviços de vigilância privada. *TPA - Teoria e Prática Em Administração*, 4(2), 96–130. <https://doi.org/10.21714/tpa.v4i2.16518>
- Pascoal, C. S. D. (2014). *Insegurança e bem-estar no trabalho nos trabalhadores temporários de agência: o papel moderador da motivação*. Universidade de Lisboa.
- Pereira, A.; Patricio, T. (2013). Guia prático de utilização do SPSS: análise de dados para Ciências Sociais e Psicologia. Lisboa, Sílabo.
- Perin, M. M. S. A., Comin, L., & Pauli, J. (2018). Relação entre Manipulação Amoral, Identificação Organizacional e Satisfação com a vida: Um Estudo com Gestores do Setor de Serviços. *Revista de Administração IMED*, 8(1), 3. <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2018.v8i1.1478>
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., & De Witte, H. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personnel Review*, 46(8), 1508–1522. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0120>
- Pochmann, M. (2007). Sindeepres 15 anos: a superterceirização dos contratos de trabalho.
- Pochmann, M. (2009). Qual desenvolvimento? Oportunidades e dificuldades do Brasil contemporâneo. São Paulo: Publisher.
- Pratt, M. G. (1998). To Be or Not to Be: Central Questions in Organizational Identification. *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*, 171–208. <https://doi.org/10.4135/9781452231495.n6>
- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L., & Bohle, S. L. (2017). Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100, 74–82. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.002>
- Rajput, N., & Talan, A. (2017). Antecedents and Health Consequences of Job Insecurity among Teachers. *Global Journal of Enterprise Information System*, 9(2), 33. <https://doi.org/10.18311/gjeis/2017/15704>

- Rau, L. M., & Vesselovitz, F. J. (2016). A Nova Lei da Terceirização no Brasil e a Precarização do Trabalhador. *Jornal Do Congresso*.
- Reichert, A. R., & Tauchmann, H. (2017). Workforce reduction, subjective job insecurity, and mental health. *Journal of Economic Behavior and Organization*, *133*, 187–212. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.10.018>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *66*(2), 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Rocha, C. B. da, & Silva, J. R. G. da. (2007). Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudanças: o caso Finep. *Revista de Administração Pública*, *41*(4), 685–706. <https://doi.org/10.1590/s0034-76122007000400004>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Journal of Agricultural and Food Chemistry*, *52*. <https://doi.org/10.1021/jf60138a019>
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Group Research*, *34*(1), 43–73. <https://doi.org/10.1177/1046496402239577>
- Santos, S. M. dos, Archanjo, D. R., Quintino, C. A. A., & Guimarães, A. P. (2014). Considerações sobre a Terceirização no Setor Público: Conhecendo a Realidade da UFPR Litoral. *XIV Colóquio Internacional de Gestão Universitária*, 1–17.
- Sarsur, A. M., Cançado, V. L., Fernandes, M. E. R., & Steuer, R. S. (2002). Repensando as Relações de Trabalho: Novos Desafios Frente aos Múltiplos Vínculos de Trabalho. *EnANPAD*, 1–16.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with Burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational*

Behavior, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.

<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. In *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*.

<https://doi.org/10.1002/0470013400.ch19>

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace. *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, 293–318.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology*.

Seligmann-Silva, E. (1994). Desgaste mental no trabalho dominado. Editora UFRJ.

Serejo, A., & Cesário, F. S. (2012). Promover a empregabilidade em tempo de insegurança laboral: o papel das práticas de formação no compromisso afetivo [ISPA - Instituto Universitário]. In *Investigação e Intervenção em Recursos Humanos* (Issue 4).

<https://doi.org/10.26537/iirh.v0i4.2053>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). A medição do engajamento trabalhar com um pequeno questionário. *Educational e Psychological Measurement Volume*, 66(4), 701–716.

Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 20(10), 1911–1939.

<https://doi.org/10.1177/0149206317691574>

Silva, F.C. (2009). Terceirização e trabalho informal: o caso da indústria de confecção. In: Dau, D.M. Rodrigues, I.J. Conceição, J.J. Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho. São Paulo: Annablume.

- Silva, R. M. da. (2015). *Terceirização e precarização o caso da Universidade Federal de Uberlândia no período 2000-2014*. Universidade Federal de Uberlândia.
- Silva, S. A., & Chambel, M. J. (2011). *New Challenges for a Healthy Workplace in Human Services* (Vol. 66).
- Siqueira, Mirlene M. M., & Amaral, D. J. do. (2011). Relações entre Estrutura Organizacional e Bem-Estar Psicológico. *REA - Revista Eletrônica de Administração*, 5(1).
- Siqueira, Mirlene Maria Matias, & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/s0102-37722008000200010>
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*, 32(1), 9–32. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.23463672>
- Souza, L.L.C., Calle, G.A.D., Rados, G.J.V. A gestão do processo e do conhecimento na terceirização. In: XII Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais, 2009, SP. Anais... São Paulo: FGV-EAESP, 2009.
- Souza, L. L. C. de, Maldonado, M. U., & Rados, G. J. V. (2011). Gestão Da Terceirização No Setor Brasileiro de Distribuição de Energia Elétrica. *Rae*, 51(2), 188–201.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Schuh, S. C., Jetten, J., & van Dick, R. (2017). A Meta-Analytic Review of Social Identification and Health in Organizational Contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), 303–335. <https://doi.org/10.1177/1088868316656701>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity- A literature review. *Saltsa - Joint Programme for Working Life Research in Europe*, 1.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of

- job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14).
<https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Snelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social*, 23(1), 11–30. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702011000100002>
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). Tajfel Turner 1979.pdf An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In *Chapter*.
- Tavares, S., Caetano, A., & Sílvia, S. (2007). “ Não há Bela sem Senão ”. *A Identificação Organizacional, os Comportamentos de Dedicação ao Trabalho e o Conflito Trabalho-família*.
- Valenzuela, H. C. (2014). Precariedad, precarización y trabajo precario. *Sindical.Cl*, 1–11.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15(1), 351–360.
- Van Dick, R., & Haslam, S. A. (2013). Stress and Well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Ward-Warmedinger, M., & Macchiarelli, C. (2014). Transitions in labour market status in EU. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.1186/2193-9012-3->

- Watson, B., & Osberg, L. (2018). Job insecurity and mental health in Canada. *Applied Economics*, 50(38), 4137–4152. <https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1441516>
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 10(APR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00799>
- Zanelli, J. C., Calzaretta, A. V., García, A. J., Lipp, M. E. N., & Chambel, M. J. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção* (Artmed (ed.)).