



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

A INSEGURANÇA E O
ENGAGEMENT
NOS COLABORADORES DE
SHARING ECONOMY
COM A MODERAÇÃO DA
MOTIVAÇÃO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de Mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Maria Carolina Figueiredo Pollmann

Porto, janeiro de 2019



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

A INSEGURANÇA E O
ENGAGEMENT
NOS COLABORADORES DE
SHARING ECONOMY
COM
A MODERAÇÃO DA MOTIVAÇÃO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Maria Carolina Figueiredo Pollmann

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Doutora Filipa Sobral

Porto, janeiro de 2019

Agradecimentos

À minha orientadora

Professora. Doutora Ana Filipa dos Santos Sobral,
pela motivação, confiança e todo o suporte que me concedeu ao longo deste trabalho.

Aos meus pais e irmãos,

pelo permanente incentivo e incondicional apoio ao longo deste desafio.

Índice

Resumo	7
<i>Abstract</i>	7
Introdução.....	8
Flexibilidade laboral.....	10
<i>Sharing economy</i>	12
Insegurança e <i>engagement</i>	14
Moderação da Motivação	17
Metodologia.....	20
Amostra	20
Medidas.....	21
Resultados.....	23
Discussão.....	26
Limitações e Investigações Futuras	28
Implicações Práticas.....	29
Referências Bibliográficas	30

Índice

Tabela 1 - Estatística Descritiva e Correlações de Ordem Zero para Todas as Variáveis (N=65).....	23
Tabela 2 - Análise do efeito de moderação da motivação extrínseca na relação entre a insegurança no trabalho e o engagement	25
Tabela 3 - Análise do efeito de moderação da motivação intrínseca na relação entre a insegurança no trabalho e o engagement.	25

Resumo

Este estudo pretende testar a existência de uma relação entre a Insegurança no trabalho e o *Engagement* em trabalhadores de organizações de *Sharing economy* e averiguar se esta relação é moderada pela Motivação intrínseca e extrínseca. A amostra foi constituída por motoristas de empresas de *Sharing economy* ($n=65$) a quem foi aplicado um questionário *online* com questões pontuadas através de uma escala de *Likert*. Os resultados foram estatisticamente significativos entre a Insegurança no trabalho e o *Engagement*; foi realizado o Alfa de *Cronbach* para todas as escalas utilizadas e todas demonstraram consistência interna. Como conclusão pode afirmar-se que para a população estudada, existe uma correlação positiva entre a Insegurança no trabalho e o *Engagement*, contudo não foi encontrada moderação pela Motivação.

Palavras-chave: *Sharing economy*, *Engagement*, Insegurança no trabalho, Motivação

Abstract

The aim of this study is to test a relationship between Job insecurity and worker's Engagement in employees of a Sharing economy organizations and to determine if this relationship is moderated by intrinsic and extrinsic Motivation. The sample consisted of car drivers from Sharing economy companies ($n = 65$) to whom an online questionnaire was applied; all questions were scored by a Likert scale. The results were statistically significant between Job insecurity and Engagement; the Cronbach's alpha was performed for all scales and all had internal consistency. As conclusion can be affirmed that for this sample, there is a positive correlation between Job insecurity and Engagement, however no moderation was found by Motivation.

Key Words: Sharing economy, Engagement, Job insecurity, Motivation

Introdução

Ao longo da história, a evolução das relações sociais originou várias mudanças, nas quais se inclui também a adaptação do mundo do trabalho. A globalização foi um dos fenómenos que contribuiu para estas transformações e integrou vários aspetos (Al-Rodhan & Stoudmann 2006). O mundo tornou-se cada vez mais digital e no mundo das organizações também houve mudanças, verificando-se uma grande influência das tecnologias nas empresas, na forma como estas funcionam, nomeadamente no formato como criam e capturam valor, no modo e no local onde se trabalha e como se interage e comunica (Montealegre & Cascio, 2017). Assim, as relações laborais também refletem essa evolução em vários aspetos, particularmente em serem cada vez mais flexíveis (Bosh, 2004). Atualmente, a flexibilidade laboral está cada vez mais presente e é entendida como “uma capacidade organizacional de se adaptar a procura externas” de acordo com a definição de Wright e Snell (1998). Existem alguns tipos de flexibilidade sendo que a flexibilidade numérica é a que tem maior impacto nas relações contratuais, uma vez que o regime de trabalho permanente é substituído ou colmatado, com trabalho contingente ou outra modalidade de trabalho (Atkinson, 1984).

Algumas tipologias de trabalho contingente estão alicerçadas em relações triangulares que se estabelecem entre o colaborador, a organização que contrata e a organização cliente onde o trabalhador de facto presta o seu serviço diário (Buch, Kuvaas, & Dysvik, 2010). Esta relação de tipo triangular aparece como uma solução atrativa relativamente ao clássico vínculo trabalhador/empresa e por isso, tem tido um evidente crescimento ao longo dos últimos anos (Bartkiw, 2015). Um exemplo recente da evolução destas relações é a *sharing economy*¹.

A *sharing economy* define-se como uma atividade de obtenção, entrega e/ou partilha de acesso a bens e serviços, coordenada por meio de plataformas *on-line* (Hamari, Sjöklint, & Ukkonen, 2015). Tal como as restantes modalidades de trabalho contingente, também os trabalhadores envolvidos na *sharing economy* têm uma visão mais restrita daquilo que é a segurança do trabalho. Tratando-se de uma modalidade de trabalho não permanente que é utilizada quando a organização tem necessidade, estando por isso mais relacionado com a sensação de insegurança do emprego

¹ O conceito de *sharing economy* trata-se de um novo conceito na literatura. Desta forma, por ainda não existir uma tradução portuguesa consensual, optou-se por manter a designação original

(Quinlan & Bohle, 2004). Segundo De Witte (1999) a conceptualização da insegurança no trabalho isto é, os colaboradores não saberem se irão manter os seus empregos, está relacionada com baixos índices de satisfação no trabalho e no bem-estar. Independentemente do formato contratual de trabalho, sendo o bem-estar dos indivíduos no contexto do trabalho, uma circunstância benéfica para ambos os intervenientes é importante que seja amplamente estudado (Rothmann, 2008).

A motivação é um dos tópicos mais recorrentes no contexto das organizações (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni, 2010) Diversos autores já demonstraram que a chave para gerir o trabalho dos colaboradores é compreender os colaboradores e sobretudo, mais o que os motiva (Pfeffer & Veiga 1999; Guilleín, Ferrero & Hoffman, 2015). Particularmente no que se refere ao trabalho contingente, a motivação tem sido estudada com o objetivo de compreender a influência positiva ou negativa que esta tem nas relações laborais e no desempenho (Sobral, 2015).

Flexibilidade laboral

A globalização enquanto um processo de integração económica, social, cultural e política surgiu no final do século XX (Al-Rodhan & Stoudmann 2006). Em simultâneo, o mundo tornou-se cada vez mais digital e o impacto das novas tecnologias é uma realidade em todas essas vertentes. Se focarmos a atenção no mundo das organizações, constatamos uma situação com o mesmo enquadramento. Verifica-se o grande incremento da influência das tecnologias na forma como as empresas funcionam, nomeadamente no formato como criam e capturam valor, o modo e o local onde se trabalha e como se interage e comunica (Montealegre & Cascio, 2017). Assim, as relações laborais também refletem essa evolução em vários aspetos, nomeadamente em serem cada vez mais flexíveis (Bosh, 2004). De acordo com Preenen, Vergeer, Kraan, & Dhondt (2015), uma das formas das organizações lidarem com o dinamismo das conjunturas económicas, sociais e tecnológicas da atualidade, manifesta-se numa tendência crescente por parte dessas organizações para estruturarem de forma flexível as necessidades de trabalho.

As organizações reagem às necessidades decorrentes da sua produção ou dos serviços que prestam, através da flexibilidade no trabalho, ajustando a quantidade de mão-de-obra que utilizam, nomeadamente com o recurso a contratos sazonais, contratos de curto e/ou longo prazo, demissões, trabalho temporário de agência, trabalho *freelancer*, subcontratação (Atkinson, 1984). Também internamente, as organizações adotam estratégias de trabalho para conseguir dar resposta às suas necessidades, através de atitudes de flexibilidade interna, como por exemplo com ajustes da organização na produção, adaptação às tecnologias, gestão dos recursos humanos e da reestruturação dos locais de trabalho (Arvanitis, 2005).

Existem três tipos de flexibilidade: funcional, financeira e numérica. A flexibilidade funcional diz respeito aos funcionários que são redistribuídos rapidamente e sem problemas entre diferentes atividades e tarefas (Arvanitis, 2005); a flexibilidade financeira está relacionada com os custos salariais e outros custos de emprego e depende do estado da oferta/procura no mercado de trabalho externo e ainda flexibilidade nas formas de pagamento decorrentes dos novos sistemas de remuneração (Atkinson, 1984); por fim, a flexibilidade numérica tem como objetivo conseguir que o número de trabalhadores possa ser ampliado ou reduzido rápida e facilmente, de acordo com as mudanças nas necessidades de mão-de-obra (Arvanitis,

2005). Pelas características descritas a flexibilidade numérica é a que tem maior impacto nas relações contratuais, uma vez que o regime de trabalho permanente é substituído ou colmatado pelo trabalho contingente ou por outra modalidade de trabalho (Atkinson, 1984).

O conceito de trabalho contingente, quando comparado com o conceito de trabalho “tradicional”, é considerado um formato de trabalho "alternativo" ou "não padronizado" (Quinlan & Bohle, 2004), que se refere a qualquer atividade remunerada na qual o trabalhador não possui um contrato de trabalho a longo prazo, ou no qual o número de horas de trabalho é variável, sem uma periodicidade sistemática (Polivka & Nardone, 1989). Esta mudança na estrutura do trabalho engloba sobretudo trabalhos temporários ou a tempo parcial (Piotrowski, Kalleberg & Rindfuss, 2015). Em termos conceptuais não existe um consenso em torno dos formatos que podem ou não ser considerados trabalho contingente, pelo que não há uma definição unanimemente aceite na comunidade científica, (Cappelli & Keller, 2013).

A literatura acerca do trabalho contingente, refere pelo menos seis formatos: (a) contrato de trabalho sazonal, de curto prazo, com duração limitada e que nasce de uma necessidade sazonal (Ainsworth & Purss, 2009; Sobral, 2015); (b) trabalho independente, que se caracteriza pela prestação de serviços com base no auto-emprego e onde o trabalho fica pré-definido por um determinado período/projeto (Sobral, 2015); (c) contrato de trabalho a termo, que é estabelecido através de uma relação contratual direta, sendo esta determinada por condições específicas (Sobral, 2015); (d) contrato de trabalho temporário de agência, onde o trabalhador estabelece um contrato de trabalho com uma organização/agência, por um período de tempo limitado, (Chambel, Castanheira & Sobral, 2015); (e) contrato de trabalho em regime de *outsourcing* ou a terceirização, que consiste na obtenção, através de uma empresa externa, de serviços, de matéria-prima ou de produtos semi-acabados, para integrá-los depois na cadeia de produção da empresa (Dolgui & Proth, 2013) - a essência do *outsourcing* não é só a compra de produtos mas também a transferência de responsabilidade (McCarthy & Anagnostou, 2004); e (f) trabalhador em regime de *on-call*, onde os trabalhadores são “convocados” por períodos de curta duração isto é, dias ou horas para satisfazerem de imediato a necessidade da organização (Sobral, 2015).

Algumas tipologias de trabalho contingente estão alicerçados em relações triangulares cujos vértices são o colaborador, a organização que contrata (agência de

trabalho temporário ou *outsourcer*) e a organização cliente (Buch, Kuvaas & Dysvik, 2010). O desempenho de cada um dos intervenientes é distinto e a sua relação de conjunto acrescenta complexidade ao trabalho contingente (Sobral, 2015). O recurso à força laboral de indivíduos contratados por outra empresa pode reduzir os custos com o trabalho, bem como o tempo e outros encargos gastos na contratação e na formação (Gallagher & Sverke, 2005). Esta relação de tipo triangular tem tido um crescimento ao longo dos últimos anos (Bartkiw, 2015). Este aumento contribui não só para “fornecer” mais pessoas às organizações como para diversificar a oportunidade de acesso a competências e/ou serviços (Neumark & Reed, 2002). Assim, a contratação de serviços entre empresas aparece como uma solução atrativa relativamente ao clássico vínculo trabalhador/empresa. Um exemplo recente da evolução destas relações, que ainda se encontra pouco referido na literatura, é a *sharing economy*.

Sharing economy

Com a evolução social e cultural do final do século XX surgem novas preocupações a nível ecológico, social e de impacto no desenvolvimento, nomeadamente a nível do consumo e utilização de recursos comuns (Hamari, Sjöklint, & Ukkonen, 2015) que têm repercussões ao nível do mundo do trabalho. A participação mais ativa dos consumidores na economia também mudou significativamente a atividade comercial e para isso contribuíram, para além da dimensão ecológica, a ascensão da *internet* e das aplicações de telemóvel (Redfearn, 2016). Embora os indivíduos vejam tradicionalmente a propriedade como a forma mais desejável de acesso aos produtos, há cada vez mais consumidores que preferem pagar para aceder ou partilhar temporariamente produtos e/ou serviços em vez de comprar ou possuí-los (Matzler, Veider & Kathan, 2014). Assim, a partilha de bens e serviços diferentes entre distintas organizações e clientes começou a desempenhar um papel importante no ambiente económico de hoje (Daunoriené, Drakšaité, Snieškac, & Valodkiené, 2015). Para Belk (2007), o conceito de partilha é a disponibilização de propriedades a outros, por um período de tempo limitado, sem que estes tenham direitos de propriedade. A construção da partilha tem implícito um

equilíbrio económico entre os recursos disponíveis e as necessidades dos consumidores (Daunoriené et al., 2015).

A “modalidade” de trabalho contingente designada por *sharing economy* e assente na partilha está em clara expansão (Matzler et al., 2014). Segundo Hamari, Sjöklint e Ukkonen (2015) a *sharing economy* define-se como uma atividade de obtenção, entrega e/ou partilha de acesso a bens e serviços, coordenada por meio de plataformas *on-line*) e que para Richardson (2015) engloba uma diversidade de atividades com ou sem fins lucrativos que visam, em geral, facultar o acesso à "partilha" de recursos como são exemplos a “*Couchsurfing*” ou a “*Uber*”. Tal como em qualquer uma das relações triangulares de emprego já aludidas, o funcionamento da *sharing economy* envolve três partes: (a) o consumidor que paga pelo serviço; (b) o provedor do serviço; e (c) a plataforma que intermedia esta relação e que assume uma comissão do pagamento (Parlamento Europeu, 2017). É um fenómeno amplo que tem o potencial de proporcionar oportunidades para criar crescimento, empregos e benefícios para os consumidores (Flash Eurobarometer, 2016). Porém, nem todas as plataformas colaborativas estão voltadas para gerar lucro. Algumas usam moedas alternativas, não monetárias, como o tempo ou os favores, outros simplesmente dependem da contribuição voluntária dos seus utilizadores. Um dos melhores exemplos, deste modelo não lucrativo, é a enciclopédia *on-line Wikipedia*, que desde o seu lançamento em 2001 se tornou a maior enciclopédia existente com cerca de 5,4 milhões de artigos em inglês (Parlamento Europeu, 2017).

Apesar da *sharing economy* ter sido, nos últimos anos, alvo de muita atenção, são ainda escassas as publicações e a investigação sobre esta matéria (Schor, 2014). Mesmo assim, os autores Botsman e Rogers (2010) identificam a origem da *sharing economy* no final do primeiro milénio e início do segundo. Durante este período surgiram *on-line*, plataformas de *sharing economy* que possibilitaram o estabelecimento relações comerciais de pessoa para pessoa, como por exemplo: *Ebay*, *Craigslist*, *Freecycle* e *Couchsurfing* (Martin, 2016). Porém, é a partir de 2011/12 que este conceito se expande e se torna uma presença significativa nas sociedades (Martin, 2016). Em 2015, a nível da economia europeia já se podiam testemunhar quatro sectores envolvidos no fenómeno da *sharing economy*: financiamento colaborativo; serviços domésticos; *freelancer*; transportes e acomodação (aluguer de casas). Naquele ano, estes quatro sectores geraram valores

da ordem dos 28 biliões de euros em transações na União Europeia (Parlamento Europeu, 2017). No ano seguinte, 2016, já metade da população europeia tinha ouvido falar da *sharing economy* mas apenas 1/6 já a tinha utilizado (Parlamento Europeu, 2017).

Como já referido o funcionamento da *sharing economy* envolve, para além do consumidor, o provedor do serviço e a plataforma que intermedia esta relação. Ora, tanto a gestão da plataforma como o provedor do serviço são oportunidades de emprego. Esta última representa uma tipologia de trabalho contingente, contribuindo para o mercado de trabalho atual que tende a ser cada vez mais dinâmico, no qual a probabilidade de um indivíduo manter um emprego durante muito tempo é cada vez menor (Kozjek, Ferjan, & Žnidaršič, 2017).

Insegurança e *engagement*²

As alterações ocorridas no mercado de trabalho nas últimas décadas tornaram os colaboradores mais conscientes da insegurança no trabalho (Hollon, 2010). A perceção da insegurança no trabalho está associada à vulnerabilidade dos trabalhadores a decisões unilaterais da empresa, nas quais os interesses dos colaboradores não são tidos em conta. Essa fragilidade é interiorizada como insegurança enquanto potencial ameaça à continuidade no mundo do trabalho. Assim, entende-se como insegurança no emprego a incerteza que o colaborador tem em relação à continuidade no seu emprego (De Witte, 1999). A reação dos trabalhadores a esta ameaça tem potenciais reflexos negativos para a empresa (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

No entanto, com as rápidas mudanças no ambiente organizacional e o crescente número de empregos temporários e de contratos de curta duração, a insegurança no trabalho torna-se cada vez mais inevitável (Sverke & Hellgren, 2002). Quando os empregos não são seguros, os funcionários sofrem de *stress* no trabalho e de reações emocionais negativas que podem afetar o esforço e o bem-estar, o *engagement* e o *burnout* (Jordan, Ashkanasy, & Hartel, 2002; Höge, Sora, Weber, Peiró, & Caballer, 2015; Elsta, Van den Broeck, De Witte, & De Cuyper, 2012)

² O conceito de *engagement* é muito utilizado na literatura internacional da psicologia organizacional, enquanto indicador de bem-estar psicológico. Por não existir uma tradução portuguesa consensual, optou-se por manter a designação original

(Schaufeli et al., 2002). No que se refere especificamente aos trabalhadores contingentes, estes demonstram maiores níveis de insegurança (Näswall & De Witte, 2003) e conseqüentemente, apresentam indicadores de escassez de bem-estar (Bernhard-Oettel, Rigotti, Clinton, & De Jong, 2013). Independentemente do formato contratual de trabalho, o bem-estar dos indivíduos no contexto do laboral é uma circunstância benéfica para ambos os intervenientes, sendo importante que seja amplamente estudado para melhor compreensão e adequada intervenção no fenómeno, nomeadamente a nível dos seus antecedentes (Rothmann, 2008).

Schaufeli et al. (2002, p. 74) definiram *engagement* como “um estado de espírito positivo e satisfatório que se caracteriza pelo vigor, dedicação e absorção”. Assim, o *engagement* que os funcionários têm pela organização expressa-se numa forma de estar no emprego que engloba um envolvimento individual, satisfação e entusiasmo pelo trabalho (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002) e que se reflete nas várias dimensões, tais como vigor, dedicação e absorção (Simpson, 2008). Assim, a primeira dimensão do *engagement*, o vigor, existe quando estão presentes no trabalhador altos níveis de energia e de resiliência mental, esforço e perseverança mesmo diante de dificuldades; a segunda dimensão, a dedicação, é caracterizada por um sentido de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio; por fim, a absorção está presente quando o colaborador está tão profundamente absorvido no trabalho que o apreende como o factor prioritário na sua vida (Schaufeli et al., 2002).

Os antecedentes do *engagement* são multifatoriais, relacionados nomeadamente com: características do trabalho, recompensas e reconhecimento, percepção do suporte organizacional/supervisor, justiça distributiva e processual. As características do trabalho podem proporcionar tarefas mais desafiantes que permitam o uso de capacidades diferentes e a oportunidade de maior contribuição e, conseqüentemente, uma sensação gratificante de realização pessoal no desempenho (Kanh, 1992). O reconhecimento diz respeito a uma sensação de retorno sobre a dedicação ao trabalho que pode ser proporcionada através de recompensas externas, tais como prémios e/ou pelo reconhecimento por elogios e/ou progressão na carreira. Estas funcionam como motivação para um maior envolvimento do trabalhador na procura de mais recompensas e reconhecimento pelo seu desempenho (Saks, 2006). A percepção do suporte organizacional/ supervisor ou segurança psicológica desenvolvem-se através do apoio que o colaborador sente por parte da organização e/ou pelo seu supervisor (Saks, 2006). A justiça distributiva e a justiça processual nas

organizações são importantes na geração de *engagement* e passam pela consistência na distribuição de recompensas, bem como nos procedimentos utilizados para a sua distribuição (Saks, 2006). Enquanto a justiça distributiva pertence à percepção da justiça dos resultados da decisão, a justiça processual refere-se à equidade nos meios e processos utilizados para determinar a quantidade e distribuição de recursos (Colquitt, 2001; Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001).

Como já referido anteriormente a insegurança é um fator integrante da percepção que o trabalhador tem em relação ao seu emprego. Relativamente ao trabalho contingente, a insegurança é um denominador comum que afeta o *engagement* negativamente. Na procura de contribuir para o conhecimento do impacto destes fatores relativamente aos trabalhadores em *sharing economy* formulou-se a seguinte hipótese de investigação:

H1 - A insegurança no trabalho relaciona-se negativamente com o *engagement*, em trabalhadores de *sharing economy*.

Moderação da Motivação

Um dos tópicos mais recorrentes em Psicologia é a Motivação, conceito a considerar relativamente à razão de ser da maioria das ações humanas, ou seja, as ações do ser humano são condicionadas para um determinado objetivo (Gleitman, Fridlund, & Reisberg, 2004). Para Han e Yin (2016) a motivação é uma força que move as pessoas para fazerem algo para que estão estimuladas, ou seja, o entusiasmo para uma ação. Um indivíduo que não experiencia um impulso ou inspiração para uma determinada ação é designado por desmotivado (Ryan & Deci, 2000). Apesar de, no senso comum, a motivação aparecer como algo facilmente compreensível, na realidade a motivação é uma temática de grande complexidade e que envolve vários aspetos pelo que têm sido desenvolvidas diversas teorias sobre o conceito. A Teoria da Autodeterminação (TAD) de Gagné e Deci (2005) é uma das mais relevantes e que agrega o consenso de muitos peritos nesta área.

A TAD aborda as diferentes manifestações de Motivação que segundo os seus autores, Gagné e Deci (2005), variam dependendo da interiorização dos fatores externos. Estes autores distinguem dois tipos de Motivação: (a) autónoma que se relaciona com as escolhas que o indivíduo faz; e a (b) controlada que está relacionada com uma pressão externa que obriga a pessoa a agir numa determinada direção. Para os autores, estas motivações variam processo num contínuo que inclui três tipos de Motivação: falta de motivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca: na falta de motivação (desmotivação), o indivíduo não apresenta intenção nem comportamento proactivo; a motivação intrínseca pretende diferenciar entre aqueles comportamentos que são volitivos e acompanhados pela experiência de liberdade e autonomia; a motivação extrínseca diferencia os comportamentos que são acompanhados pela experiência de pressão e controlo do indivíduo e que de alguma formara- regulam o seu comportamento (Ryan & Deci, 2000).

A TAD tem sido estudada em vários contextos (Gagné, et al., 2010) e o tema motivação é muito relevante nas organizações (Gagné, et al., 2010). Diversos autores já demonstraram que uma das chaves para gerir o trabalho dos colaboradores passa por compreender os colaboradores e sobretudo as suas motivações (Pfeffer & Veiga 1999; Guille'n, Ferrero, & Hoffman, 2015). Particularmente no que se refere ao trabalho contingente, a motivação tem sido estudada com o objetivo de compreender

a influência positiva ou negativa que esta possa ter nas relações laborais e no desempenho (Sobral, 2015).

Relativamente ao trabalho contingente aquela influência é positiva quando os trabalhadores olham esta modalidade de trabalho como uma opção pessoal, ou seja a partir de uma motivação intrínseca (Krausz, 2000) e é negativa quando resulta da impossibilidade de encontrar um trabalho com outro formato contratual (Morris & Vekker, 2001). Segundo Sobral (2015), os trabalhadores contingentes por opção, desenvolvem uma ligação menos emocional e mais económica com a organização; já os trabalhadores contingentes por necessidade têm um maior compromisso com os objetivos das empresas e maiores níveis de bem-estar na concretização do seu trabalho porque acreditam que vão ser recompensados através de um contrato permanente (Chambel, 2011).

Na tipologia de trabalho contingente - *sharing economy* - a motivação principal é extrínseca, o dinheiro. Mas, Teodoro (2014) afirma que a motivação dos trabalhadores está para além da compensação monetária e também está vinculada ao controlo das próprias condições de trabalho (horas do dia, remuneração, as tarefas que realizam). Um estudo realizado com motoristas a trabalharem na modalidade de *sharing economy* demonstrou que estes se sentem atraídos por esta modalidade de emprego devido à flexibilidade oferecida e ao bom nível de remuneração (Hall & Krueger, 2015). De acordo com Codagnone, Abadie e Biagi, (2016) outras motivações também comuns ao trabalho contingente são: a flexibilidade, a autonomia e a possibilidade trabalhar a partir de casa. Segundo Casey e Grzywacz (2008), a flexibilidade é vista como uma estratégia para promover o bem-estar dos funcionários; por um lado, ajuda os funcionários a integrarem melhor sua vida profissional e familiar, por outro, a organização beneficia com o bem-estar dos colaboradores através de uma maior produtividade e um maior comprometimento para com a organização (Casey & Grzywacz, 2008).

Como já referido anteriormente, o bem-estar dos colaboradores é um contributo para a eficácia das organizações (Chambel, 2011). Contudo, vários estudos demonstraram que a insegurança no trabalho prejudica o bem-estar do colaborador (De Witte, 1999, 2005; Sverke et al., 2002; Elsta, Van den Broeck, De Witte & De Cuyper, 2012). Assim será expectável que a motivação possa desempenhar um papel de moderador na relação entre a insegurança e o *engagement*. Desta forma são formuladas as seguintes hipóteses:

H2 - A motivação extrínseca tem um efeito moderador na relação entre a insegurança e o *engagement* dos trabalhadores da *sharing economy*, no sentido em que amplifica a relação negativa desta com o *engagement*.

H3 - A motivação intrínseca tem um efeito moderador na relação entre a insegurança e o *engagement* dos trabalhadores da *sharing economy*, no sentido em que enfraquece a relação negativa desta com o *engagement*.

Metodologia

Procedimento

Atendendo aos objetivos propostos, a pesquisa alicerçou-se numa estratégia metodológica de cariz quantitativo focada na insegurança, *engagement* e motivação, tendo como população-alvo trabalhadores motoristas em organizações na modalidade de *sharing economy*. A metodologia utilizada foi a aplicação de um questionário construído especificamente para esta investigação, baseado na aplicação completa das escalas *Motivation at Work Scale* (MAWS) (Gagné et al., 2010), Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) e Insegurança no Trabalho (De Witte, 2000) e ainda na aplicação parcial da escala *Motivation at Work Scale* (MAWS) (Gagné et al., 2010).

O questionário foi reproduzido numa plataforma *on-line* Qualtrics e posteriormente divulgado através de redes sociais em português, *on-line*, convidando à participação de trabalhadores motoristas de empresas a operar em Portugal em modalidade de *sharing economy*. A aplicação dos questionários decorreu de março até maio de 2018, tendo sido garantida e assegurada a todos os participantes a confidencialidade das suas respostas. Foram excluídos deste estudo os inquiridos incompletos. A análise dos dados foi efetuada através do programa IBM SPSS Statistics ³24.

Amostra

A amostra final foi constituída por um total de 65 colaboradores, motoristas em empresas na modalidade de *sharing economy*, a operar em Portugal. A análise da amostra revelou as seguintes características: a maioria são homens (73,8%); o nível da escolaridade dos participantes distribui-se em ordem decrescente por ensino secundário (49.2%), bacharelato (27.7%) até ao 9º ano (15.4%) e por fim mais do que licenciatura (7.7%); no estado civil de casado (27,7%), em união de facto (15,4%), viúvo (1,5) estando a maioria (55.4%) no grupo dos separados, divorciados ou solteiros; a composição familiar maioritária é de dois elementos contanto com o

³ IBM SPSS Statistics é um *software* estatístico. É utilizado para solucionar, analisar dados, facilitando o a execução da análises e a partilha dos resultados.

próprio colaborador (27,7%), família de três elementos (23,1%), família de quatro elementos (23,1%) e a viver sozinho (26,2%); em relação à acumulação de trabalho e estudo, a grande maioria dos participantes não é trabalhador-estudante (90,8%); relativamente à antiguidade na empresa, trabalham há menos de seis meses (47,7%), de sete a doze meses (27,7%), de treze a vinte e quatro meses (20%) e há mais de vinte e quatro meses (3,1%); no que diz respeito à tipologia de contratação, com um tipo de contrato de prestação de serviços responderam (73,8%), com contrato de trabalho a termo certo (4,6%), contrato de trabalho por tempo indeterminado (4,6%), sem ligação contratual direta- através de agência (12,3) e “outros” (4,6%); na questão da carga horária, informaram trabalhar mais de 40h/semana (33,8%), com 35h a 40h/semana (40,0%), com 16h a 35h/semana (18,5%) e até 15h/semana (7,7%).

Medidas

Motivação

A escala utilizada para medir a Motivação foi a *Motivation at Work Scale* (MAWS), desenvolvida por Gagné et al., (2010), traduzida para português. A versão utilizada foi a adaptada e testada por Lopes e Chambel (2014) em trabalhadores contingentes e também utilizada por Sobral, Chambel e Castanheira (2016) em trabalhadores de *outsourcing* e temporários de agência. Neste sentido, como se tratava de uma escala que foi usada para trabalhadores temporários de agência e *outsourcing*, para se poder aplicar neste estudo, a linguagem dos itens foi reajustada para se enquadrar nos trabalhadores de *sharing economy*. Desta escala foram utilizados os quatro itens relativos à Motivação intrínseca e extrínseca onde a classificação variou entre 1 (não, de todo) e 7 (completamente). Relativamente à motivação intrínseca o Coeficiente $\alpha = .82$ e nos quatro itens de motivação extrínseca o Coeficiente $\alpha = .79$.

Engagement

Para avaliar o *engagement* a escala utilizada foi a versão portuguesa da *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006), traduzida, adaptada e testada no contexto português (Lopes & Chambel, 2014; Santos, Chambel, & Castanheira, 2016). Esta escala contém nove itens, agrupados em três questões para cada uma das seguintes dimensões: vigor, dedicação e absorção. Os itens são pontuados de 1 (nunca) a 7 (todos os dias) também numa escala de *Likert*. O coeficiente $\alpha = .88$.

Insegurança no trabalho

A escala de Insegurança no Trabalho (De Witte, 2000) que se utilizou nesta investigação foi a versão traduzida para português e adaptada ao contexto de trabalho contingente (Chambel & Fontinha, 2009; Giunchi, Emanuel, Chambel, & Ghislieri, 2016). A escala é composta por quatro itens pontuados de um 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo inteiramente) numa escala de *Likert*. As pontuações quando baixas indicam segurança no trabalho. O coeficiente $\alpha = .90$.

Variáveis de controlo.

Neste questionário foram utilizadas várias variáveis de controlo como a idade, que foi medida em anos, e o género que foi codificado como variável *dummy* (0 = “Homem” e 1 = “Mulher”). Para além disso, foi também controlada a antiguidade dos colaboradores na empresa (de 1 = “até 6 meses” a 4 = “mais de 24 meses”) e a escolaridade dos participantes (de 1 = “até ao 9º ano” a 4 = “superior à licenciatura”), uma vez que o efeito destas variáveis de controlo também poderia ter influência sobre a variável dependente - *engagement*.

Resultados

Os valores referentes às estatísticas descritivas e às correlações de ordem zero para todas as variáveis estão indicadas na tabela 1. A partir dos resultados da amostra é possível verificar a média da pontuação obtida na escala da Insegurança no trabalho a média foi de 3,00, na escala do *Engagement* foi de 3,58 e na escala da Motivação foi de 4,50 a motivação extrínseca e de 4,25 na motivação intrínseca. Através da análise das correlações verifica-se que na insegurança existem relações positivas com a motivação extrínseca e intrínseca e com o *engagement*.

Face à relação entre a insegurança e cada uma das motivações, os resultados indicam uma correlação positiva significativa com a motivação intrínseca. Por sua vez, verifica-se uma relação positiva significativa entre o *engagement* e a motivação intrínseca e o *engagement* e a insegurança. Pelo contrário, na correlação entre a motivação extrínseca e a insegurança não foram encontrados valores com significado estatístico.

Relativamente às variáveis de controlo, os resultados apontam que nenhuma delas se relaciona significativamente.

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Idade	35,52	10,40							
2. Sexo	0,26	0,44	-.10						
3. Escolaridade	2,28	0,82	-.59	.23					
4. Antiguidade	1,78	0,88	.12	-.02	-.07				
5. Mot. Intrínseca	4,25	0,94	.01	.17	.16	-.05			
6. Mot. Extrínseca	4,50	0,97	.06	.04	.23	-.08	.19		
7. Insegurança	3,00	1,34	.12	.12	.06	-.02	.42**	.13	
8. Engagement	3,58	1,79	-.25	.20	.26	.06	.50**	.04	.28*

*p<.05 **p<.01

Tabela 1 - Estatística Descritiva e Correlações de Ordem Zero para Todas as Variáveis (N=65)

Como forma de testar as hipóteses foram realizadas regressões múltiplas hierárquicas. De acordo com H1, espera-se que a insegurança se relacione negativamente com o *engagement*. Esta hipótese é suportada, como se pode verificar na Tabela 1 ($r=.28$, $p < 0.05$).

Para o caso específico das hipóteses de moderação, de acordo com Pestana e Gageiro (2005) esta técnica estatística permite prever o comportamento de uma variável (variável dependente) a partir de uma ou mais variáveis relevantes (variáveis independentes) de natureza quantitativa”.

O modelo de moderação defendido por Baron e Kenny (1986) ocorre quando fatores específicos são capazes de reduzir ou aumentar quer a magnitude quer a direção do efeito de uma ou mais variáveis preditoras (independentes) na variável de resposta (dependente). Transpondo essa ideia para a investigação em curso, a motivação intrínseca/ extrínseca assumem um papel moderador, já que é em função desta variável que ocorrem alterações, positivas ou negativas, na relação entre a insegurança e o *engagement*. De acordo com o modelo de moderação, existem três caminhos causais que sustentam os resultados da variável de resposta, o *engagement*: a) o impacto da insegurança como preditor, b) o impacto da motivação como moderador e, c) a interação entre as insegurança (variáveis preditora) e a motivação (variável moderadora). A hipótese de moderação só será suportada se a interação for significativa.

Uma vez que em H2 se espera que a motivação extrínseca amplifique a relação negativa entre a insegurança e o *engagement* no trabalho, foram seguidas as recomendações referidas anteriormente para proceder ao teste da hipótese. Neste sentido, foi calculado o produto das variáveis insegurança e motivação extrínseca centradas e no cálculo da regressão foram introduzidas no primeiro passo todas as variáveis de controlo, no segundo passo as variáveis centradas e no último passo a interação entre as anteriores. Esta hipótese é refutada, como pode ser verificado na tabela 2, uma vez que o termo de interação não apresenta relações significativas com a variável independente, nomeadamente o *engagement* ($\beta = -.13, p = .24$).

Relativamente a H3, onde, pelo contrário, se espera que a motivação intrínseca enfraqueça a relação negativa entre a insegurança e o *engagement* no trabalho, foi repetido o procedimento anterior, mas desta vez com o produto das variáveis insegurança no trabalho e motivação intrínseca centradas. De acordo com a Tabela 3, verifica-se que o termo de interação não é significativo em relação ao *engagement* ($\beta = -.15, p = .31$). Desta forma, H3 não é suportada.

<i>Engagement</i>	
	β
<u>1º Passo</u>	
Idade	-.22
Sexo	.17
Escolaridade	.25
Antiguidade	.10
<u>2º Passo:</u>	
Insegurança	.33*
Motivação Extrínseca	-.08
<u>3º Passo</u>	
InsegurançaXMotExt	.13

*p<.05 **p<.01

Nota: MotExt = Motivação Extrínseca

Tabela 2 - Análise do efeito de moderação da motivação extrínseca na relação entre a insegurança no trabalho e o engagement

<i>Engagement</i>	
	β
<u>1º Passo</u>	
Idade	-.22
Sexo	.17
Escolaridade	.25
Antiguidade	.10
<u>2º Passo:</u>	
Insegurança	.11
Motivação Intrínseca	.39*
<u>3º Passo</u>	
InsegurançaXMotInt	-.15

*p<.05 **p<.01

Nota: MotInt = Motivação Intrínseca

Tabela 3 - Análise do efeito de moderação da motivação intrínseca na relação entre a insegurança no trabalho e o engagement.

Discussão

Este estudo procurou analisar a existência de uma relação entre insegurança e o *engagement* em trabalhadores de *sharing economy* e a possível moderação desta relação pela motivação. Ao longo do estudo foram formuladas três hipóteses e perante a análise dos resultados analisados pretendeu encontrar-se uma explicação.

A partir da análise dos dados obtidos a H1, a insegurança relaciona-se negativamente com o *engagement*: não se pode comprovar, contudo estas duas variáveis encontram-se correlacionadas pois existe uma relação positiva entre insegurança e *engagement*. Apesar do valor desta correlação ser fraco ele indica no sentido de que estes trabalhadores aumentam o seu *engagement* quanto mais inseguros se sentem. Estes resultados não estão de acordo com o que é referido na maioria da literatura, pois existem estudos que demonstram o contrário, isto é, a insegurança no trabalho prejudica o *engagement* do colaborador (De Witte, 1999, 2005; Sverke et al., 2002; Elsta, Van den Broecka, De Witte & De Cuypera, 2012). A insegurança está relacionada negativamente com o *engagement* (Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007). Uma possível justificação para os resultados obtidos nesta investigação prende-se com o facto desta modalidade de trabalho, provavelmente ser assumida como uma oportunidade para ser usufruída mas, temporariamente. Assim, vai de encontro ao que referem (Codagnone, Abadie, & Biagi, 2016) para quem, apesar da perceção de insegurança em trabalho temporário ser um facto generalizado, no caso específico de trabalho em *sharing economy*, ela não é interpretada como um fator negativo pois estes trabalhadores estão motivados para esta modalidade de trabalho. Também, como já referido anteriormente, nos trabalhadores motivados o bem-estar está também aumentado (Casey & Grzywacz, 2008).

Em relação à H2, a motivação extrínseca tem um efeito moderador na relação entre a insegurança e o *engagement* dos trabalhadores de *sharing economy*, no sentido em que amplifica a relação negativa desta com o *engagement*; Após a análise estatística este efeito de moderação não se comprovou porque o valor da relação de facto entre insegurança e *engagement*, é positivo. Uma possível explicação poderá ser a insuficiente dimensão da amostra. Mas poderemos tentar interpretar esta ausência de moderação considerando que as motivações extrínsecas destes trabalhadores, sejam elas muito ou pouco elevadas, não interfiram ou desinteressem

a vontade de criar ligações profundas com a organização. Nomeadamente os resultados obtidos podem estar relacionados com as más condições de trabalho que os trabalhadores contingentes têm. Regularmente estes trabalhadores recebem menos benefícios, oportunidades de promoção de carreira, pouca formação (Gakovic & Tetrick, 2003). Para além disso, o trabalho contingente também costuma estar associado a cargos onde a remuneração não é muito elevada (Montgomery, 1988).

A H3 pretendia verificar que a motivação intrínseca tem efeito moderador na relação entre a insegurança e o *engagement* dos trabalhadores em *sharing economy*, no sentido em que enfraquece a relação negativa entre eles. Os resultados obtidos também não confirmaram a hipótese, pois não se comprovou a moderação. No entanto, foi encontrada uma correlação estatisticamente significativa entre a motivação intrínseca e o *engagement*. O facto de não se encontrar moderação neste patamar faz-nos refletir sobre quais serão as motivações intrínsecas para esta opção de trabalho. A motivação intrínseca associa-se ao envolvimento numa atividade pela sua própria natureza, pelo prazer e satisfação da sua execução promovendo o *engagement* (Deci, 1975). Os trabalhadores têm razões individuais para escolherem o trabalho que tem relação com a sua forma de ser, os seus interesses. A tarefa em si própria representa uma atividade com interesse e até satisfação para o trabalhador e não está dependente de fatores externos, nomeadamente abrange aspetos de autonomia, competências que reconhece a si próprio e provavelmente desejo de interação para com outros. Os trabalhadores têm razões mais ou menos voluntárias para escolherem este trabalho o (Chambel & Castanheira, 2007) e, no caso em estudo, provavelmente a autonomia, o prazer de conduzir e a interação com os passageiros que transportam estarão presentes nos trabalhadores deste modelo contratual em particular.

Assim, poderá justificar-se o resultado de correlação positiva entre a motivação intrínseca e o *engagement*, ou seja, não há efeito de moderação de nenhuma das motivações nessa relação. Contudo estas razões, não são tão significativas que consigam interferir com a relação entre a insegurança e o *engagement*. Então poderemos concluir que para a nossa amostra, independentemente do tipo de motivação que se tem, a insegurança tem sempre impacto positivo no *engagement* e a motivação não tem capacidade de moderar essa relação.

Limitações e Investigações Futuras

Ao longo deste estudo foram encontrados alguns constrangimentos a ter em conta pois podem constituir limitações para o presente trabalho.

Como primeira limitação e atendendo a que se trata de uma temática recente, ainda há pouca literatura e estudos acerca deste assunto. Para além disso, trata-se de uma modalidade de emprego recente, com um universo de trabalhadores ainda relativamente reduzido pelo que houve alguma dificuldade em obter um número significativo na amostra da população alvo. Desta forma, o número de amostra é relativamente reduzido sendo que os resultados obtidos poderão não ser significativamente representativos da população em estudo.

Uma outra limitação que deve ser referida é o facto de ser ter utilizado uma metodologia correlacional; assim, é só possível compreender a relação que se estabelece entre variáveis. Em estudos futuros seria interessante a realização de estudos longitudinais no sentido de perceber se existem relações causais entre as variáveis em análise.

Por último, a amostra deste estudo é limitada apenas a Portugal, o que afeta a generalização dos resultados para outros países. Neste sentido, seria interessante, em estudos futuros, replicar a investigação noutros países.

Implicações Práticas

Este estudo veio abordar questões relacionadas com o trabalho, numa modalidade de trabalho recente, criada pela evolução tecnológica. Assim, como a amostra é constituída por colaboradores de uma modalidade de trabalho emergente e em potencial crescimento, este estudo contribuiu para aumentar as poucas investigações existentes no âmbito das características do trabalho naquele contexto.

Desta forma, foi possível identificar que também existe nesta tipologia de trabalho o que já fora demonstrado em investigações anteriores, ou seja, a importância da relação entre a insegurança e o *engagement* e de como a motivação poderá influenciar esta relação. Assim, também foi possível identificar que estes trabalhadores são afetados por motivações extrínsecas, como mencionado em estudos anteriores, mas também podem ter motivações intrínsecas que os leva a optar por esta modalidade de trabalho.

Em termos práticos, vem confirmar a necessidade dos colaboradores sentirem segurança em relação ao emprego a fim de se comprometerem de forma mais empenhada para com a empresa.

Referências Bibliográficas

- Ainsworth, S., & Purss, A. (2009). Same time, next year? Human resource management and seasonal workers. *Personnel Review*, 38(3), 217-235.
- Al-Rodhan, N. R., & Stoudmann, G. (2006). Definitions of globalization: A comprehensive overview and a proposed definition. *Program on the Geopolitical Implications of Globalization and Transnational Security*, 6, (1-21).
- Arvanitis, S. (2005). Modes of labor flexibility at firm level: Are there any implications for performance and innovation? Evidence for the Swiss economy. *Industrial and Corporate Change*, 14(6), 993-1016.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel management*, 16(8), 28-31.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bartkiw, T. J. (2015). Regulatory Differentials and Triangular Employment Growth in the US and Canada. *Emp. Rts. & Emp. Pol'y J.*, 19, 1.
- Belk, R. (2007). Why not share rather than own?. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 611(1), 126-140.
- Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., Clinton, M., & de Jong, J. (2013). Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 203-217.
- Bosh, G. (2004). Towards a new standard employment relationship in western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 617-636.
- Botsman, R., & Rogers, R. (2010). What's mine is yours: how collaborative consumption is changing the way we live.
- Buch, R., Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Dual Support in Contract Workers' Triangular Employment Relationships. *Journal Of Vocational Behavior*, 77(1), 93-103.

- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596
- Casey, P. R., & Grzywacz, J. G. (2008). Employee health and well-being: The role of flexibility and work–family balance. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(1), 31-47.
- Chambel, M. J. (2011). Novos Desafios para a GRH: O caso dos trabalhadores temporários. *Lisboa, Editora RH*.
- Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2007). They don't want to be temporaries: Similarities between temps and core workers. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(8), 943-959.
- Chambel, M. J., & Fontinha, R. (2009). Contingencies of contingent employment: Psychological contract, job insecurity and employability of contracted workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(3).
- Chambel, M. J., Castanheira, F., & Sobral, F. (2016). Temporary agency versus permanent workers: A multigroup analysis of human resource management, work engagement and organizational commitment. *Economic and Industrial Democracy*, 37(4), 665-689.
- Codagnone, C., Abadie, F., & Biagi, F. (2016). The Future of Work in the 'Sharing economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Daunorienė, A., Drakšaitė, A., Snieška, V., & Valodkienė, G. (2015). Evaluating sustainability of sharing economy business models. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 836-841.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- Deci, E. L. (1975). Intrinsic motivation. New York, NY, US.

- Dolgui, A & Proth, J.M. (2013). Outsourcing: definitions and analysis. *International Journal of Production Research*, 51, 6769–6777.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42.
- Flash Eurobarometer (2016). Preferences of Europeans towards tourism. Consultado em: 10.03.2018. Disponível em: https://ec.europa.eu/growth/content/flash-eurobarometer-report-march-2016-0_en
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 628-646.
- Gakovic, A., & Tetrick, L. E. (2003). Perceived organizational support and work status: a comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 649-666.
- Gallagher, D. G., & Sverke, M. (2005). Contingent employment contracts: are existing employment theories still relevant?. *Economic and industrial democracy*, 26(2), 181-203.
- Giunchi, M., Emanuel, F., Chambel, M. J., & Ghislieri, C. (2016). Job insecurity, workload and job exhaustion in temporary agency workers (TAWs) Gender differences. *Career Development International*, 21(1), 3-18.
- Gleitman, H., Fridlund, H., & Reisberg, D. (2004). *Psychology*. (6th Ed.). New York: Norton.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Guillén, M., Ferrero, I., & Hoffman, W. M. (2015). The neglected ethical and spiritual motivations in the workplace. *Journal of business ethics*, 128(4), 803-816.

- Hall, J. V., & Krueger, A. B. (2015). An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States. Princeton University Industrial Relations Section Working Paper, 587.
- Hamari, J., Sjöklint, M., & Ukkonen, A. (2015). The Sharing economy: Why people participate in collaborative consumption. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67(9), 2047-2059.
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1), 1217819.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Hollon, J. (2010). Worker „deal“ is off. *Workforce Management*, 89, 42.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Hartel, C. E. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management review*, 27(3), 361-372.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human relations*, 45(4), 321-349.
- Kozjek, T., Ferjan, M., & Žnidaršič, A. (2017). Perception of job security—empirical evidence from Slovenia. *Journal of East European Management Studies*, 22(3), 334-361.
- Krausz, M. (2000). Effects of short-and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. *International Journal of Manpower*, 21(8), 635-647.
- Lopes, S., & Chambel, M. J. (2014). Motives for being temporary agency worker: validity study of one measure according to the self-determination theory. *Social Indicators Research*, 116(1), 137-152.
- Martin, C. J. (2016). The Sharing economy: A pathway to sustainability or a nightmarish form of neoliberal capitalism? *Ecological Economics*, 121, 149-159.
- Matzler, K., Veider, V., & Kathan, W. (2015). Adapting to the sharing economy. MIT.

- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 70(1), 149-171.
- McCarthy, I., & Anagnostou, A. (2004). The impact of outsourcing on the transaction costs and boundaries of manufacturing. *International journal of production economics*, 88(1), 61-71.
- Montealegre, R., & Cascio, W. F. (2017). Technology-driven changes in work and employment. *Communications of the ACM*, 60(12), 60-67.
- Montgomery, M. (1988). On the determinants of employer demand for part-time workers. *The Review of Economics and Statistics*, 112-117.
- Morris, M. D., & Vekker, A. (2001). An alternative look at temporary workers, their choices, and the growth in temporary employment. *Journal of Labor Research*, 22(2), 373-390.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215.
- Neumark, D., & Reed, D. (2002). *Employment relationships in the new economy: National Bureau of Economic Research, Inc.*
- Parlamento Europeu (2017). Infographic: the increasing popularity of the collaborative economy, (Online), consultado em 10.03.2018. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/economy/20170428STO7291/infographic-theincreasing-popularity-of-the-collaborative-economy>
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2005). *Análise de Dados para Ciências Sociais. 4ª Edição. Lisboa, Sílabo.*
- Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting people first for organizational success. *Academy of Management Perspectives*, 13(2), 37-48.
- Piotrowski, M., Kalleberg, A. & Rindfuss, R. (2015). Contingent Work Rising: Implications for the Timing of Marriage in Japan. *Journal of Marriage and Family*, 77, 1039–1056.
- Polivka, A., & Nardone, T. (1989). On the definition of “contingent work”. *Monthly Labor Review*, 112(10), 9-16.

- Preenen, P., Vergeer, R., Kraan, K., & Dhondt, S. (2015). Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices. *Economic and Industrial Democracy*, 38(2) 271–293.
- Quinlan, M., & Bohle, P. (2004). Contingent work and occupational safety. *The psychology of workplace safety*, 7, 81-105.
- Redfearn III, R. L. (2016). Sharing economy misclassification: Employees and independent contractors in transportation network companies. *Berkeley Tech. LJ*, 31, 1023.
- Richardson, L. (2015). Performing the Sharing economy. *Geoforum*, 67, 121-129.
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work Engagement as components of work-related wellbeing. *SA journal of industrial psychology*, 34(3), 11-16.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Santos, A., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2016). Relational job characteristics and nurses' affective organizational commitment: the mediating role of work engagement. *Journal of advanced nursing*, 72(2), 294-305.
- 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.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schor, J. (2014). Debating the Sharing economy. *Journal of Self-Governance & Management Economics*, 4(3).
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of nursing studies*, 46(7), 1012-1024.

- Sobral, A. F. (2015), Os meus, os teus e os nossos: gerir e motivar trabalhadores em relações triangulares de emprego, Tese de Doutoramento em Psicologia, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.
- Sobral, F., Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2016). Managing motivation in the contact center: The employment relationship of outsourcing and temporary agency workers. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X16648386.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Teodoro, R., Ozturk, P., Naaman, M., Mason, W., & Lindqvist, J. (2014, February). The motivations and experiences of the on-demand mobile workforce. In *Proceedings of the 17th ACM conference on Computer supported cooperative work & social computing* (pp. 236-247). ACM.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271.
- Wright, P. M., & Snell, S. A. (1998). Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management. *Academy of management review*, 23(4), 756-772.