



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGPSI
MESTRADO ACADÊMICO



LEONARDO BARRETO SANTANA

**COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO COM A ORGANIZAÇÃO:
ANALISANDO AS RELAÇÕES COM AS PERCEPÇÕES DE INSEGURANÇA NO
TRABALHO, SUPORTE ORGANIZACIONAL E AUTOAVALIAÇÃO DE
EMPREGABILIDADE ENTRE TRABALHADORES BANCÁRIOS**

Salvador, BA

2024

LEONARDO BARRETO SANTANA

**COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO COM A ORGANIZAÇÃO:
ANALISANDO AS RELAÇÕES COM AS PERCEPÇÕES DE INSEGURANÇA NO
TRABALHO, SUPORTE ORGANIZACIONAL E AUTOAVALIAÇÃO DE
EMPREGABILIDADE ENTRE TRABALHADORES BANCÁRIOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia para Defesa.

Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho.

Linha de Pesquisa: Indivíduos e trabalho-processos micro organizacionais.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

Coorientadora: Prof.^a Dr.^a Daiane Rose Cunha Bentivi

Salvador, BA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade Federal da Bahia (UFBA)
Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI)
Biblioteca Universitária Isaias Alves (BUIA/FFCH)

S232 Santana, Leonardo Barreto
Comprometimento e entrincheiramento com a organização: analisando as relações com as percepções de insegurança no trabalho, suporte organizacional e autoavaliação de empregabilidade entre trabalhadores bancários / Leonardo Barreto Santana. – Salvador, 2024.
132 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos
Coorientadora: Prof.^a Dr.^a. Daiane Rose Cunha Bentivi
Dissertação (mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia, Salvador, 2024.

1. Trabalho – Aspectos psicológicos. 2. Trabalho – Aspectos sociais. 3. Cultura organizacional. 4. Administração de pessoal. I. Bastos, Antônio Virgílio Bittencourt. II. Bentivi, Daiane Rose Cunha. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. III. Título.

CDD: 302

Responsável técnica: Hozana Maria Oliveira Campos de Azevedo - CRB/5-1213



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA
Instituto de Psicologia - IPS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI
MESTRADO ACADÊMICO E DOUTORADO



TERMO DE APROVAÇÃO

**COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO COM A ORGANIZAÇÃO
ENTRE TRABALHADORES BANCÁRIOS: O IMPACTO DA PERCEPÇÃO
DE INSEGURANÇA NO TRABALHO NA ESTRUTURAÇÃO DOS VÍNCULOS**

Leonardo Barreto Santana

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos (Orientador)
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves Peixoto
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Profa. Dra. Carolina Villa Nova Aguiar
Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública – EBMSP

*Coorientadora: **Profa. Dra. Daiane Rose Cunha Bentivi (PNPD UFBA)***

Salvador, 11 de março de 2024.

Dou fé

Documento assinado digitalmente
gov.br ANTONIO VIRGILIO BITTENCOURT BASTOS
Data: 11/03/2024 16:07:45-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos

Ao meu **Pai** (*in memoriam*), cuja relação
com o próprio trabalho me inspirou na
compreensão da natureza afetiva do
comprometimento.

“Ninguém alegue conquistas intelectuais ou
sentimentais como razão para
desentendimento com os irmãos da terra.”
Chico Xavier, pelo espírito Emmanuel

Agradecimentos

A Deus, por sua bondade infinita, atributo inegável de uma inteligência suprema, que por intermédio da pedagogia divina, nos permite a evolução pelos artifícios que nos são necessários...

Aos meus pais, **Elenita e Valmir** (in memoriam), por se comprometerem em me gestar, acolher e me ensinar, ações às quais me fizeram sentir, reconhecer e dar amor pelo caminho...

À minha esposa **Bruna**, pelo suporte de sempre em todos os meus ideais de vida e carreira, me ensinando a importância do maior projeto que abraçamos juntos nesta vida: a nossa família...

Aos meus filhos **Elisa e José**, pelo simples fato de abrilhantarem a minha vida com o calor de suas existências, demonstrando-me sempre que podem, que o lugar, o dinheiro e o conforto, são circunstâncias efêmeras frente à decisão de amar...

À minha irmã **Juliana**, por ser meu modelo de inteligência e comprometimento no estudo e na docência, ao demonstrar o dever de se fazer o melhor, independente da tarefa que lhe for atribuída...

Aos meus sobrinhos **Paola e Joaquim**, por me permitirem a magnificência de ser tio e compartilharem comigo o olhar sensível e singular do espectro autista...

Aos meus cunhados **Isabela e Pietro**, por serem angulares no desenvolvimento da minha carreira, ao ampararem sempre que possível, as pessoas mais importantes da minha vida...

Aos meus sogros **D. Meire e Sr. Dal**, por cuidarem da minha família, da melhor forma que podem, manifestando acima de tudo, abrigo e proteção à minha esposa e aos meus filhos...

Aos meus demais **familiares e amigos**, por se compadecerem de minhas dificuldades, manifestando palavras de carinho e conforto nesse passo tão complexo e súbito que foi a minha mudança e da minha família para Salvador...

Ao meu orientador, **Prof. Virgílio**, pela paciência em compartilhar a sua sabedoria comigo, me acompanhar nessa jornada e se tornar agente determinante na minha formação acadêmica e no meu crescimento enquanto indivíduo e psicólogo.

Resumo

As instituições financeiras nacionais têm sido foco de um intenso processo de reorganização produtiva, como proposta de adequação ao modelo capitalista mundial. Tais ações, que são caracterizadas pela promoção de liquidações e o incentivo a fusões e incorporações entre bancos, podem ser responsáveis pela fragilização das relações laborais, além de incorrerem numa redefinição do perfil operacional dos trabalhadores bancários. A este respeito, destacam-se três fenômenos oriundos de tal movimento neste setor: a) intenso desemprego; b) terceirização e precarização do trabalho; e c) intensificação do trabalho. Como consequência, os reflexos da mudança no padrão de trabalho afetam o desenvolvimento de vínculos entre esses trabalhadores e sua instituição financeira empregadora. Diante disso, essa dissertação buscou caracterizar como se estruturam os vínculos de comprometimento e entrincheiramento com a organização entre trabalhadores bancários e o potencial impacto das variáveis percepção de insegurança no trabalho, percepção de suporte organizacional e autoavaliação de empregabilidade. Em termos de amostra, 124 bancários responderam a um *survey*, distribuído por método bola de neve, contendo um conjunto de escalas psicometricamente adequadas para esta amostra. Análises de moderação e de cluster foram empregadas, no intuito de investigar as dinâmicas de associação entre as variáveis do modelo. Como resultado, observou-se que as variáveis percepção de suporte organizacional e autopercepção de empregabilidade foram capazes de prever tanto o entrincheiramento ($PSO \times EO - B=0,375, p<0,000/AExEO - B=-0,641, p<0,000$) como o comprometimento ($PSO \times CO - B=0,594, p<0,000/AExCO - B=-0,662, p<0,018$). No entanto, a insegurança no trabalho apenas conseguiu moderar a relação entre autopercepção de empregabilidade e o entrincheiramento [$AE * IT(X * W) - B=0,270, p<0,002$]. Ademais, quatro clusters foram encontrados por meio da combinação entre diversos níveis de comprometimento e entrincheiramento com variáveis demográficas e ocupacionais, os quais foram denominados de: 1) gestores de acomodamento; 2) diligentes oportunos; 3) bancários transitórios; e 4) empregados contingentes. Por fim, conclui-se que a insegurança no trabalho é um fenômeno real no contexto de trabalhadores bancários e que necessita de mais investigações acerca de seu impacto na articulação dos vínculos organizacionais.

Palavras-chave: vínculos organizacionais, percepção de suporte organizacional, autopercepção de empregabilidade, insegurança no trabalho

Abstract

National financial institutions have been the focus of an intense process of productive reorganization, as proposed to adapt to the global capitalist model. Such actions, characterized by promoting liquidations and encouraging mergers and acquisitions among banks, may be responsible for weakening labor relations and leading to a redefinition of the operational profile of bank workers. In this regard, three phenomena arising from this movement in this sector stand out: a) intense unemployment; b) outsourcing and job precariousness; and c) work intensification. Consequently, the repercussions of the change in the work pattern affect the development of bonds between these workers and their employing financial institution. Therefore, this dissertation sought to characterize how commitment and entrenchment bonds with the organization are structured among bank workers and the potential impact of the variables perception of job insecurity, perception of organizational support, and self-assessment of employability. In terms of the sample, 124 bank employees responded to a survey distributed by snowball method, containing a set of psychometrically adequate scales for this sample. Moderation and cluster analyses were employed to investigate the dynamics of association between the model's variables. As a result, it was observed that the variables perception of organizational support and self-perception of employability were able to predict both entrenchment ($PSO \times OE - B=0.375, p<0.000/SPE \times OE - B=-0.641, p<0.000$) and commitment ($OSP \times OC - B=0.594, p<0.000/SPE \times OC - B=-0.662, p<0.018$). However, job insecurity only managed to moderate the relationship between self-perception of employability and entrenchment [$SPE * JI(X * W) - B=0.270, p<0.002$]. Additionally, four clusters were found through the combination of various levels of commitment and entrenchment with demographic and occupational variables, which were named: 1) accommodation managers; 2) diligent opportunists; 3) transient bankers; and 4) contingent employees. Finally, it is concluded that job insecurity is a real phenomenon in the context of bank workers and requires further investigation into its impact on the articulation of organizational bonds.

Keywords: organizational ties, perception of organizational support, self-perception of employability, job insecurity

Figuras

Figura 1 – Modelo de Entrincheiramento Organizacional.....	47
Figura 2 – Modelo Teórico.....	69
Figura 3 – Histograma Comprometimento Organizacional.....	81
Figura 4 – Histograma Entrincheiramento Organizacional.....	82
Figura 5 – Score médio e amplitude das variáveis antecedentes AE, PSO e IT.....	89
Figura 6 – Mapa de dispersão das variáveis CO e EO.....	90
Figura 7 – Diferença entre as médias obtidas pelos vínculos em relação a cada cluster.....	90
Figura 8 – Efeitos da moderação de IT na relação AExCO.....	102
Figura 9 – Efeitos da moderação de IT na relação PSOxCO.....	102
Figura 10 – Efeitos da moderação de IT na relação AExEO.....	104
Figura 11 – Efeitos da moderação de IT na relação PSOxEO.....	105

Tabelas

Tabela 1 – Caracterização dos participantes em variáveis sociodemográficas.....	73
Tabela 2 – Níveis de AE em relação às variáveis sociodemográficas e ocupacionais.....	85
Tabela 3 – Níveis de PSO em relação às variáveis sociodemográficas e ocupacionais	86
Tabela 4 – Níveis de IT em relação às variáveis sociodemográficas e ocupacionais.....	88
Tabela 5 – Centróides dos clusters conforme relação entre os vínculos CO e EO.....	90
Tabela 6 – Distribuição das variáveis sociodemográficas e ocupacionais nos 4 clusters.....	94
Tabela 7 – Análise de correlação entre as variáveis do modelo teórico.....	95
Tabela 8 – Regressão linear múltipla entre as variáveis preditoras dos vínculos CO e EO...101	
Tabela 9 – Efeitos da moderação de IT na relação entre AE, PSO e CO.....	101
Tabela 10 – Efeitos da moderação de IT na relação AExEO.....	103
Tabela 11 – Efeitos da moderação de IT na relação PSOxEO.....	104
Tabela 12 – Síntese da validação das hipóteses.....	110
Tabela 13 – Análise Fatorial Confirmatória (AFC) dos instrumentos de mensuração.....	132

Siglas e Abreviaturas

ABI – Arranjos Burocráticos Impessoais

AE – Autopercepção de Empregabilidade

AFC – Análise Fatorial Confirmatória

ANOVA – Analysis of Variance

APS – Ajustamento à Posição Social

BACEN – Banco Central

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CO – Comprometimento Organizacional

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EAE – Escala de Autopercepção de Empregabilidade

EBACO – Escala de Bases do Comprometimento Organizacional

EBACO-R – Escala de Bases do Comprometimento Organizacional Reduzida

EOA – Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo

ECOC – Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo

ECON – Escala de Comprometimento Organizacional Normativo

EO – Entrincheiramento Organizacional

IT – Insegurança no Trabalho

JDI – Job Descriptive Index

JIS – Job Insecurity Scale

JIS-8 – Job Insecurity Scale (8 itens)

LA – Limitação de Alternativas

MCO – Medida de Comprometimento Organizacional

MEO – Medida de Entrincheiramento Organizacional

OCQ – Organizational Commitment Questionnaire

POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho

PSO – Percepção de Suporte Organizacional

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

Sumário

Introdução	13
PARTE I - MARCO TEÓRICO-CONCEITUAL	14
1. O/A trabalhador(a) bancário(a)	21
1.1 O surgimento do sistema bancário no Brasil	22
1.2 O crédito	25
1.3 Primeiras instituições bancárias do Brasil	26
1.4 Reestruturação produtiva do trabalho bancário	28
2. Vínculos Organizacionais	30
2.1 Comprometimento Organizacional	31
2.1.1 <i>Uma rápida visão histórica</i>	31
2.1.2 <i>Desenvolvimento do construto no contexto brasileiro</i>	36
2.1.3 <i>Instrumentos globais de mensuração do comprometimento organizacional</i>	39
2.2 Entrincheiramento Organizacional	42
2.2.1 <i>Desenvolvimento do construto</i>	43
2.2.2 <i>Perspectivas atuais do entrincheiramento organizacional</i>	47
3. Alguns antecedentes críticos dos vínculos com a organização: a insegurança no trabalho, a percepção de empregabilidade e suporte organizacional	49
3.1 Insegurança no Trabalho (IT)	51
3.2 A Autopercepção de Empregabilidade (AE)	56
3.3 A Percepção de Suporte Organizacional (PSO)	59
PARTE II – DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO	26
4. Objetivos	63
4.1 Objetivo geral	63
4.2 Objetivos específicos	63
5. Modelo teórico e hipóteses	64
PARTE III - MÉTODO	66
6. Decisões Metodológicas	71
6.1 Delineamento do estudo	71
6.2 Participantes	71
6.3 Instrumentos de mensuração	74
6.4 Análise de dados	77
PARTE IV – RESULTADOS E DISCUSSÃO	79

7. Resultados.....	80
7.1 Entrincheiramento e Comprometimento organizacionais: caracterizando as suas intensidades entre bancários	80
7.2 Preditores de comprometimento e entrincheiramento: AE e PSO e IT	83
7.3 Padrões de vínculos: como bancários combinam entrincheiramento e comprometimento.....	89
8. Discussão.....	95
8.1 Teste do modelo teórico	95
PARTE V – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	85
9. Conclusões	107
9.1 Principais resultados	108
10. Recomendações	111
10.1 Implicações gerenciais.....	111
10.2 Limitações e Recomendações	112
Referências.....	114
Apêndice.....	127

Introdução

Não é de agora que os estudos sobre os vínculos do indivíduo com o trabalho e com as organizações têm tomado espaço na literatura da Psicologia e da Administração. Tal fato explica-se pela crença que é assumida como um pressuposto de que o tipo e a intensidade desses vínculos guardam estreita relação com múltiplos resultados, tanto para os trabalhadores, como para as equipes e as organizações em que trabalham, a exemplo de qualidade de desempenho, produtividade, rotatividade, saúde e bem-estar, etc. Múltiplos conceitos foram propostos e receberam atenção de pesquisadores ao longo das últimas décadas para descrever potenciais vínculos dos trabalhadores com diferentes aspectos ou dimensões do seu trabalho e do seu contexto de inserção ocupacional. Dentre eles, podemos destacar: satisfação no trabalho, percepção de suporte, envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional, entrenchamento organizacional, consentimento organizacional, entre outros. Nesta dissertação nos propusemos a falar sobre dois vínculos específicos com a organização: comprometimento e entrenchamento.

Embora o comprometimento organizacional (CO) possua um percurso teórico que remonta a década de sessenta, o modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) tem sido uma das propostas de conceituação mais utilizadas na literatura, até o momento. Para os autores, o comprometimento, abarcava a existência de três estilos de ligação do empregado à organização, que seriam distintos e independentes, visto que eram apoiados em processos psicológicos diferenciados. No entanto, percebe-se que, na realidade, tal modelo explicava a permanência do trabalhador na empresa, uma vez que integrava as concepções de comprometimento até então existentes, resultando na compreensão do CO enquanto “um estado psicológico que tem ao menos três componentes separados refletindo: (a) o desejo (comprometimento afetivo), (b)

a necessidade (comprometimento de continuação), e (c) uma obrigação (comprometimento normativo)” (Meyer & Allen, 1991, p. 61).

Investigações recentes têm indicado que a tendência em tratar o comprometimento nessa perspectiva tridimensional é no mínimo problemática, já que amplia excessivamente a abrangência do conceito, fator gerador de imprecisão conceitual por manifestar uma possível sobreposição de construtos, uma vez que suas três bases representariam três vínculos distintos sob o alcance de um (Bastos, 1993; Becker et al., 2018; Borges-Andrade et al., 1989; Menezes et al., 2016). Além disso, em termos empíricos, alguns autores como Osigweh (1989), Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), Solinger et al. (2008) e Bastos e Aguiar (2015) apontam duas principais fragilidades presentes no modelo: a primeira refere-se às altas correlações entre as bases afetiva e normativa, o que sugere uma sobreposição entre essas dimensões; e a segunda diz respeito aos índices de inconsistência interna alcançados pelos instrumentos de mensuração do modelo em diferentes localizações geográficas, o que acarreta uma perda significativa de confiabilidade.

Atualmente, embora o modelo tridimensional ainda tenha ampla adesão no campo de pesquisa, tentativas de ampliar a precisão conceitual tem ganhado forças na direção de diferenciar os três tipos de comprometimentos como sendo, na realidade, três distintos vínculos, já que eles possuem antecedentes diferentes e tem impactos sobre os indivíduos e os resultados organizacionais também muito diferenciados. No presente trabalho, apoiado nessa nova perspectiva defendida por Bastos e Aguiar (2015, p. 79), considera-se que o CO está pautado na “crença e na aceitação dos valores e objetivos da organização, assim como na intenção de esforçar-se em prol dela e no desejo de manter o vínculo com a organização”. Tal definição implica na retomada de uma perspectiva teórica unidimensional de base afetiva, mais coerente com a concepção do que é “ser comprometido”.

Em relação ao vínculo de entrenchamento organizacional, observa-se que seu desenvolvimento teórico também emerge da tentativa de superar as fragilidades conceituais encontradas no modelo tridimensional do comprometimento organizacional proposto por Meyer e Allen (1991). Nessa perspectiva, ao defender a retirada da dimensão cognitiva envolvida na avaliação dos custos associados com a saída da organização, Rodrigues (2009) propõe a concepção de um outro vínculo, uma vez que a ideia de permanecer em uma empresa considerando apenas a necessidade de nela permanecer, quer pelos benefícios ofertados, quer pela falta de alternativas, não se adequa ao escopo do conceito de comprometimento. Sendo assim, a autora sugere a existência do entrenchamento organizacional, um vínculo caracterizado pela “tendência do indivíduo a permanecer na organização devido à percepção de custos associados à sua saída” (Rodrigues & Bastos, 2015, p. 108).

No que tange a investigação destes dois vínculos, a categoria bancária foi escolhida como população focal deste estudo, devido a esta classe trabalhadora ser especialmente afetada pelo intenso processo de reestruturação produtiva (Schönardie & Amazarray, 2022). Neste viés, Silva e Navarro (2012) consideram que é possível dividir o processo de trabalho bancário no Brasil em três etapas: na primeira, compreendida como o período antes da década de 1960, época em que o bancário possuía o controle sobre a execução do seu trabalho; a segunda etapa, que está circunscrita no intervalo entre a década de 1960 até a década de 1980, caracteriza-se pela desqualificação do bancário, uma vez que houve predomínio do padrão taylorista-fordista por meio de rotinas pré-definidas e a inclusão de programas de computadores; e, a última etapa, estabelecida a partir de 1990, é caracterizada pelo aumento da automação e, conseqüentemente, o aumento da eliminação de postos de trabalho.

Em referência a última etapa, Grisci e Bessi (2004) destacam três fenômenos oriundos deste movimento de reestruturação: intenso desemprego, terceirização e precarização, e intensificação do trabalho. Tal panorama foi evidenciado pelo Departamento Intersindical de

Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) no ano de 2020, já que neste período, os cinco maiores bancos do país (Itaú, Bradesco, Santander, Banco do Brasil e Caixa) juntos fecharam um total de 1376 agências (o que equivale a 7,8% das agências em funcionamento no ano anterior). Além disso, o relatório de desempenho bancário da DIEESE (2021) informa que, de dezembro de 2019 a dezembro de 2020, foram extintos 12874 postos de trabalho, dado considerado ilustrativo do cenário de incerteza e insegurança vivido pelos trabalhadores bancários.

Desta forma, ao considerarmos o intenso desemprego como característica desta ocupação no momento atual, o presente trabalho incorporou o construto “insegurança no trabalho”, como um relevante conceito que pode ajudar a compreender o tipo de vínculo que o bancário desenvolve com a sua organização empregadora. A este respeito, Griep et al. (2021) reflete que as mudanças organizacionais que culminam em demissões (ex. downsizing, fusão entre organizações e terceirização) tornam a insegurança no trabalho uma característica duradoura na vida profissional. Por consequência, as reações negativas causadas por essas mudanças tendem a aumentar a resistência dos trabalhadores frente às alterações organizacionais, bem como causar nos sobreviventes uma carga de trabalho desproporcional aos recursos oferecidos pela organização (Lee et al., 2018). Deste modo, a insegurança no trabalho torna-se uma preocupação vital para os funcionários e para as organizações, uma vez que suas consequências podem afetar diretamente a eficácia organizacional (Prado-Gascó et al., 2021).

Sendo um fenômeno cada vez mais presente no campo da POT, Greenhalgh e Rosenblatt (1984) são considerados os pioneiros na sistematização do conceito de insegurança no trabalho (IT) e apontam que esse construto nasce como um dos desdobramentos da recessão econômica ocorrida nos Estados Unidos na década de 1970, ao qual acarretou altos índices de

desemprego. Para os autores, a IT reflete a “impotência percebida frente à continuidade desejada em uma situação de trabalho ameaçada” (p. 438).

Uma busca por variáveis que amenizassem a insegurança experimentada pelos trabalhadores também foi considerada, visto que a possibilidade de moderação da IT nas relações entre as medidas gerenciais para a contenção de impacto do contexto com os vínculos organizacionais possui relevância prática. Sendo assim, a percepção de empregabilidade e do suporte organizacional foram incorporadas em nossas reflexões, visto que se trata da habilidade de manter o emprego que se tem ou de conquistar um novo emprego (Peixoto et al., 2015) e das opiniões dos empregados ou funcionários acerca do suporte material e psicológico ofertado pela organização (Queiroga et al., 2015), respectivamente.

Diante do que foi exposto, esta dissertação se dedica a responder o seguinte problema: **em que medidas os vínculos de entrenchamento e comprometimento organizacional entre bancários são impactados pela percepção de insegurança no trabalho, de suporte organizacional e da autoavaliação de empregabilidade?** Nessa circunstância, compreendemos que explorar a interação entre os vínculos de entrenchamento e comprometimento organizacional entre bancários em relação à percepção de insegurança no trabalho é de grande relevância no atual contexto organizacional. Por considerarmos o setor bancário como um dos pilares fundamentais da economia, a busca pelo entendimento de como a insegurança no trabalho influencia os laços que os funcionários estabelecem com suas organizações é crucial para a sustentabilidade e eficácia dessas instituições. Outrossim, a insegurança no trabalho pode afetar a confiança, o engajamento e a lealdade dos bancários, elementos essenciais para a eficiência operacional e a construção de uma cultura organizacional saudável (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010).

Ademais, em um cenário global diante de constante evolução, com mudanças econômicas, tecnológicas e sociais, a percepção de insegurança no trabalho tornou-se uma realidade comum (Selenko & De Witte, 2020). Compreender como essa percepção impacta os vínculos de entrenchamento e comprometimento organizacional oferece insights valiosos não apenas para o setor bancário, mas também para outras indústrias que enfrentam desafios similares. Esta pesquisa pode fornecer ainda, diretrizes para estratégias de gestão de recursos humanos mais eficazes, adaptadas à dinâmica atual do mercado de trabalho, promovendo a resiliência organizacional.

Por fim, a atualidade dessa pesquisa é evidenciada pela crescente conscientização sobre a importância da saúde psíquica no ambiente de trabalho, visto que, ao compreendermos as relações entre insegurança no trabalho, entrenchamento e comprometimento organizacional, suscitamos o desenvolvimento de abordagens mais empáticas e eficazes no apoio aos trabalhadores em ambientes desafiadores, contribuindo assim para a criação de organizações mais sustentáveis e orientadas para o bem-estar.

PARTE I - MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL

1. O/A trabalhador(a) bancário(a)

Atores principais do desenvolvimento econômico, os trabalhadores(as) bancários(as) se estabeleceram enquanto profissão a partir da consolidação do sistema bancário brasileiro, iniciado em 1808 com a institucionalização do Banco do Brasil. No entanto, desde a década de sessenta que a reestruturação produtiva, fenômeno característico do contexto da globalização e das mudanças nas relações econômicas, tem gerado profundos impactos no trabalho bancário (Silva & Navarro, 2012).

Inicialmente, essa reconfiguração se manifestou com a introdução de sistemas informatizados, caixas eletrônicos, serviços online e automação de tarefas rotineiras, visando aumentar a eficiência e reduzir custos operacionais (Zimmermann, 2017). Não obstante, os impactos da reestruturação produtiva no trabalhador bancário não se limitaram apenas à automação. A intensificação da competição no setor financeiro também levou à reorganização interna das instituições, com a fusão de bancos e a redução de agências físicas. Tal fato resultou em mudanças nas dinâmicas de trabalho, como na exigência de novas competências, maiores pressões de tempo, excesso de demandas, controle dos empregados, atividades repetitivas e elevação dos níveis de estresse (Rêgo, 2019).

Além dos aspectos operacionais, a reestruturação produtiva no trabalho bancário também impactou as relações sindicais. Os sindicatos dos bancários tiveram que se adaptar a esse novo cenário, buscando formas de proteger os interesses da categoria diante das mudanças nas condições de trabalho e na relação empregador-empregado. A luta sindical passou a incluir demandas relacionadas à preservação de empregos, melhores condições de trabalho e a resistência contra a flexibilização dos direitos trabalhistas (Costa, 2003).

Em síntese, por apresentar a reestruturação produtiva como um traço histórico no desenvolvimento da profissão bancária, este público-alvo foi investigado nessa dissertação, no

intuito de compreender como esses profissionais articulam os vínculos estabelecidos com a organização, mediante um parâmetro de incerteza frente às frequentes mudanças. Para isso, discorreremos nas próximas páginas o surgimento do sistema bancário no Brasil, bem como os seus desdobramentos até a atualidade.

1.1 O surgimento do sistema bancário no Brasil

De acordo com Müller e Lima (2021), até o século XVI o escambo predominava enquanto base da economia extrativista, sendo a circulação monetária quase inexistente. Algumas poucas moedas que circulavam nesta época se concentravam nas mãos de comerciantes e jesuítas, o que implicava na identificação da igreja enquanto uma das primeiras instituições de crédito daquela época (Lemes, 2021). Conforme Lima (2005), esse período histórico demandava três tipos de moedas metálicas: as de ouro, as de prata e as de bronze. As moedas de ouro, por possuírem maior valor intrínseco, eram aceitas internacionalmente e utilizadas no pagamento de importações. As de prata possuíam versões de alto e baixo valor extrínseco, que serviam como meio intermediário de troca. As de bronze, por sua vez, possuíam baixo valor extrínseco e um valor intrínseco ainda menor, sendo destinadas ao âmbito doméstico.

No entanto, o século XVII foi marcado por intensa escassez da moeda metálica na colônia, que pode ser justificada pelos estudiosos da área, através de três fatores: a crise europeia, uma vez que este continente era um dos maiores consumidores dos produtos exportados pelo Brasil (Siqueira, 2007); a interrupção do comércio com Potosi, na Bolívia; e a queda dos preços dos produtos exportados pela terra colonial (Godinho, 1991). É importante ressaltar, que a escassez de numerário no Brasil, principalmente nos dois primeiros séculos de nossa colonização, justifica-se também pela demanda insuficiente da moeda, uma vez que a economia era baseada no escravagismo (Lima, 2005).

Mediante a carência do metal na colônia, o açúcar, produzido em abundância no Maranhão, tornou-se uma possibilidade de moeda de troca no Rio de Janeiro. Tal fato, entretanto, ocasionava tensões quanto ao seu valor, uma vez que esta matéria-prima sofria frequentes flutuações de cotação (Müller & Lima, 2021). Numa tentativa de solucionar os problemas relacionados a fuga do dinheiro em forma de moeda e levando em consideração à necessidade de Portugal financiar a Guerra da Restauração, uma medida foi sugerida com a proposta de valorizar o metal local em detrimento do valor atribuído na metrópole: o “levantamento” da moeda (Lemes, 2021). De acordo com Levy (1979), “levantar” a moeda seria um conjunto de ações relacionadas a aumentar o seu preço monetário diminuindo relativamente o valor da matéria-prima que a compõe. Tais levantamentos implicavam na necessidade de recunhagem da moeda, o que favorecia também a diminuição da circulação das moedas falsas que era facilitada pelas técnicas ainda rudimentares de cunhagem (Lima, 2005).

Quanto às moedas falsas, é importante reforçar que uma grande porção das que chegavam ao Brasil vinham das colônias espanholas, o que fez com que o Brasil proibisse a circulação das patacas (moedas peruanas), devido à alta incidência de cerceamento desses metais (Lemes, 2021). Nessa perspectiva, a lei da cunhagem promulgada em 4 de agosto de 1688, determinava o “levantamento” da moeda, o que gerou desconforto na população, uma vez que ocasionou um empobrecimento geral dos que entesouravam os metais. A promulgação desta lei incorreu ainda nos chamados “motins da moeda” e na redução efetiva das patacas, que embora proibidas, ainda circulavam.

Desde o século XVII que as autoridades coloniais demandavam uma diferenciação entre os valores da moeda de Portugal e da Colônia. No entanto, foi no ano de 1692 que o então governador-geral Câmara Coutinho apresentou à metrópole as consequências da lei de 1688, que por sinal, ameaçavam a sobrevivência da própria colônia. Como solução, o governador solicitava a cunhagem de 2 milhões de cruzados de uma moeda provincial que seriam

circuladas apenas no Brasil. Tal medida objetivava resolver a situação da evasão do metal na colônia através da produção de moedas de ouro e prata, as quais seriam distribuídas apenas entre as principais regiões do Brasil. Essas demandas foram atendidas em 1694 com a fundação da primeira casa da moeda brasileira (em Salvador), responsável por cunhar a moeda colonial (Lima, 2005).

Ainda de acordo com o autor, até ser fechada em 1698, a casa da moeda sediada em Salvador cunhou um total de 921 mil contos de réis, o que de acordo com o rei, era o suficiente para o uso do comércio e dos moradores dessa capitania. Neste mesmo ano, o soberano ordenou ao governador-geral a abertura de uma nova casa da moeda no Rio de Janeiro, no intuito de auxiliar a população em relação à escassez de numerário e substituição das moedas cerceadas. Já no ano de 1701, após o fechamento de sua sede no Rio de Janeiro, uma nova casa da moeda foi aberta em Pernambuco, que passava por situações próximas a da capitania anterior. Esta última ficou aberta por apenas doze meses, sendo redirecionada novamente para o Rio de Janeiro, após o fechamento naquele local, pelas consequências da decadência açucareira (Müller & Lima, 2021).

Uma das principais justificativas para a reabertura da casa da moeda no Rio de Janeiro seria sua proximidade geográfica com o atual estado de Minas Gerais, uma vez que naquela época havia-se descoberto a abundância do ouro nessa região, fator que implicaria numa maior fabricação de moedas (Siqueira, 2007). No entanto, o aumento da produção de ouro não foi o suficiente para resolver o problema da escassez da moeda na colônia, já que além da prata ter desvalorizado, havia ainda um grande fluxo monetário que exigiam os repasses das moedas produzidas na colônia para os países europeus (Carrara, 2020). É importante evidenciar que na metade do século XVII o Brasil experimentava a decadência da produção aurífera, evento que segundo Levy (1979), incentivou a produção do capital usuário, que seria aquele que possui cobrança de juros em sua negociação. De acordo com Lemes (2021), é justamente nesse

período que o crédito é inserido na colônia, uma vez que há uma relação entre sua prática e a escassez da moeda.

1.2 O crédito

No século XVIII o comércio fiado era tido como um hábito Paulista, uma vez que não havia moedas suficientes. Além disso, o crédito pode ser associado também aos hábitos de luxo e desperdício, uma vez que os senhores de engenho, embora tivessem lucros excepcionais, viviam endividados (Carrara, 2020). No entanto, o crédito fundamentava-se na credibilidade do contraente da dívida, ou seja, na pontualidade em pagar promessas, já que segundo Mathias (2009), era o fato de honrar as dívidas que imbuía ao indivíduo a confiança necessária para o acesso ao crédito.

Sobre o crédito, é importante ressaltar ainda, que através da análise de Carrara (2020), 45% das escrituras de empréstimos registradas no notariado da cidade de Salvador entre 1698 e 1715, apontam instituições religiosas como cedentes. Tal dado pode ser atrelado à influência do contexto católico naquela época, uma vez que o cumprimento da palavra também estava vinculado ao medo do inferno, o que fazia deste artifício um instrumento de cobrança eficaz (Ribeiro, 2009). No entanto, Schwartz (1988) aponta que muitas transações do período colonial foram realizadas por várias modalidades de crédito, razão do fomento a alienação de bens imóveis como garantia, já que os pecados poderiam ser redimidos através da confissão. A este respeito, ainda que a honra fosse basilar na concessão de crédito, instrumentos jurídicos também asseguravam ao credor o cumprimento do compromisso, já que perante a escassez de numerário, era indispensável o recurso ao crédito (Carrara, 2020). Tal necessidade acabou por estimular a criação de instituições bancárias centralizadoras em território brasileiro.

A este respeito, Siqueira (2007) relata que as instituições bancárias se instalaram de forma “atrasada” no território brasileiro, uma vez que cultura do crédito local desincentivava

este tipo de serviço. Deste modo, a chegada da Corte Portuguesa foi essencial para o surgimento do sistema bancário nessas terras.

1.3 Primeiras instituições bancárias do Brasil

No ano de 1808 a família real portuguesa veio para a colônia, o que ampliou o número de transações comerciais. Diante do aumento de gastos, as demandas por moeda se tornaram ainda mais elevadas, o que culminou na data de 12 de outubro daquele mesmo ano, a autorização do alvará de criação do primeiro banco de todo o império português: o Primeiro Banco do Brasil (Lemes, 2021).

É importante dizer que a implementação do Primeiro Banco do Brasil encontrou dificuldades, já que poucas pessoas optaram por tornarem-se acionistas. Tal fato implicou numa não lucratividade em seus primeiros anos de exercício (Siqueira, 2007). Sobre suas atividades, Pinto (2012) expõe que eram ofertados serviços de emissão, câmbio, depósito e desconto. No entanto, entre os anos de 1814 e 1821 a emissão de moeda metálica foi considerada excedente, o que implicou num processo de descredibilização do próprio banco, resultando em sua liquidação no ano de 1829 (Levy, 1979).

Após o fechamento do Primeiro Banco do Brasil, iniciativas privadas passaram a surgir no intuito de atender as demandas mercantis das cidades portuárias como Salvador, Rio de Janeiro, Recife, Belém e São Luís. Logo, no ano de 1836 foi fundado o primeiro banco de iniciativa privada no Brasil: o Banco do Ceará (Levy & Andrade, 1985). Em seguida, o Banco Comercial do Rio de Janeiro teve seus trabalhos iniciados, sendo reconhecido como o primeiro banco emissor bem-sucedido (Lemes, 2021). Já na década de 1840, foram fundados bancos nos estados do Pará, Maranhão e Bahia. E, no ano de 1853, em resposta ao movimento de iniciativas privadas que não paravam de surgir, o segundo Banco do Brasil se originava através da fusão do Banco Comercial do Rio de Janeiro com o Banco do Brasil de Mauá. Com a perda da

responsabilidade exclusiva do papel moeda em 1864, esta instituição quase foi à falência pela segunda vez (Siqueira, 2007).

Em 22 de agosto de 1860, disciplinadas pela lei 1.083, as caixas econômicas e os montes de socorro foram implantados. Com o objetivo de prestar apoio à economia popular, estas instituições tinham como finalidade “estimular as classes populares a economizarem parte de seus rendimentos, precavendo-se de qualquer acontecimento futuro, quando fosse necessária alguma soma em dinheiro; e prover auxílio adicional, a juros abaixo dos praticados no mercado, quando aquelas economias fossem insuficientes” (Costa Neto, 2004, p. 14). Já em 1888, a atividade bancária do país concentrava-se em sua maior parte no Rio de Janeiro, uma vez que este estado possuía uma agência bancária para cada 22.573 habitantes, enquanto o resto do país possuía uma agência para cada 232.558 (Franco, 1990).

Devido ao crescimento da exportação do café em terras brasileiras, o mercado estrangeiro passou a se interessar pela expansão da atuação financeira no país, culminando na instalação da primeira instituição bancária internacional, em 1862. Após 48 anos de seu funcionamento, o país já contava com 10 instituições financeiras estrangeiras em plena atividade, as quais detinham 45% dos depósitos bancários do Rio de Janeiro, principal praça bancária nacional (Saes & Szmrecsányi, 1985). Para além do café, outros aspectos que podem justificar a internacionalização deste mercado seriam “à grande comunidade de imigrantes no Brasil e à participação crescente de brasileiros no comércio exterior. Muitos brasileiros, provavelmente, também confiavam mais nos bancos estrangeiros (...) do que nos bancos nacionais, menores e geralmente mais novos” (Costa Neto, 2004, p. 30).

Com o desenvolvimento dos bancos estrangeiros no Brasil, modalidades estatais foram instituídas, bem como a ampliação do mercado financeiro privado, as quais poderiam atuar de forma mais livre daquelas vinculadas ao governo. Atualmente, de acordo com o relatório

produzido pelo Banco Central, datado em novembro de 2023, 159 instituições financeiras segmentadas em bancos comerciais, múltiplos e caixas econômicas estão atuantes no país. No que compete a cooperativas de crédito, o mesmo relatório aponta 802 instituições ativas no Brasil (BACEN, 2023).

1.4 Reestruturação produtiva do trabalho bancário

A história da classe trabalhadora bancária no Brasil é marcada por lutas e conquistas significativas ao longo do tempo. Desde o surgimento dos primeiros bancos no país, os trabalhadores desse setor têm buscado melhores condições de trabalho, salários dignos e direitos laborais. Além disso, as instituições bancárias têm passado por intensas transformações nas últimas décadas, as quais se destacam as inovações tecnológicas, responsáveis por reestruturar a forma de produzir e trabalhar (Moronte & Albuquerque, 2021).

Nessa perspectiva, Antunes e Cerchiaro (2014) descrevem dois grandes movimentos que marcaram o processo de reestruturação do setor bancário nos últimos anos: o desaparecimento gradual dos bancos estaduais e a maior penetração do capital estrangeiro. De acordo com os autores, a evidência do mercado brasileiro na banca internacional favoreceu a concorrência, o que implicou na necessidade de melhorar a eficiência das instituições brasileiras e impôs ao sistema bancário nacional o duplo desafio de ser um sistema fortemente competitivo e lucrativo. Nessa perspectiva, na tentativa de alcançar as métricas de lucro, as mudanças estruturais na forma de produzir acompanharam as tendências internacionais, incorporando a redução de postos de trabalho e investindo em alta tecnologia.

Acerca destas mudanças, Silva e Navarro (2012) propõem a divisão do processo de trabalho bancário no Brasil em três etapas: a primeira etapa se subdivide em dois momentos, o qual o primeiro, compreendido pelos acontecimentos anteriores à década de 1960, contempla um trabalhador que exercia o controle sobre a execução do seu trabalho; o segundo momento,

estabelecido entre os anos de 1961 a 1980, registra o predomínio do padrão taylorista-fordista, composto por rotinas pré-definidas por meio de programas de computadores; a segunda etapa, estabelecida até a década de 1990, foi marcada pela difusão do uso de computadores e da perda de alguma de suas funções em prol da autonomia do cliente, momento ao qual são instalados os caixas eletrônicos e grande parte das informações se tornaram disponíveis de forma online; por último, a terceira etapa (o momento atual), iniciado a partir de 1990, se caracteriza pelo aumento da automação e, conseqüentemente, eliminação de postos de trabalho. Tais mudanças na forma de trabalhar incorreram na desqualificação do bancário, tornando a profissão extinta à medida que o conhecimento exigido anteriormente fosse descartado. Em seu lugar, ocupa um profissional generalista, operador de computador: um bancário-vendedor (David, 2004).

Jinkings (2006) também postula que os bancos têm sido foco de um intenso processo de reorganização produtiva, atribuindo a justificativa de uma possível adequação destas instituições ao modelo capitalista mundial. No entanto, embora esse processo de reestruturação estimule a centralização do capital no setor financeiro ao promover liquidações e incentivar fusões e incorporações entre bancos, uma redefinição do perfil operacional também é despontada, incorrendo na fragilização das relações laborais e intensificação do trabalho. A este respeito, Grisci e Bessi (2004) destacam três fenômenos oriundos de tal movimento no setor bancário: a) intenso desemprego; b) terceirização e precarização do trabalho; e c) intensificação do trabalho. Todos esses reflexos da mudança no padrão de trabalho, ocasionaram redefinições de perfil no modo de trabalhar bancário, e podem ser consideradas responsáveis pelo processo de adoecimento desses indivíduos (Moronte & Albuquerque, 2021).

Nas palavras de Silva e Navarro (2012):

A existência de transtornos mentais, decorrentes do trabalho bancário, é agravada pelo sentimento de medo, diante da imprevisibilidade de algumas situações de trabalho, e pela insegurança no emprego. O medo do desemprego é sempre presente nas organizações bancárias e é relacionado, principalmente, ao fato de o trabalhador não conseguir manter o desempenho exigido pelas novas gestões, às demissões instantâneas e à falta de garantia dos direitos (p.6).

Embora o desemprego esteja atrelado às instituições privadas, a insegurança acerca do futuro do trabalho também afeta os bancários vinculados à bancos públicos, uma vez que a perda de cargos comissionados e possíveis alterações no ambiente laboral, como as provocadas pela informatização, são fatores de insegurança e adoecimento (Schönardie & Amazarray, 2022). Além disso, as exigências crescentes por elevado padrão de desempenho, principalmente nos bancos controlados majoritariamente pelo governo, podem estimular o indivíduo a realizar altos investimentos para se manter em determinada função, visto que os custos de sua saída podem ser avaliados positivamente, em face dos benefícios ofertados pelas empresas empregadoras (Rêgo, 2019).

Nessa perspectiva, o entendimento aprofundado do impacto da reestruturação produtiva nos trabalhadores bancários é crucial para a investigação dos vínculos com a organização, uma vez que a dinâmica de trabalho interfere na construção de afetos (Silva e Navarro, 2012), e por consequência, na relação indivíduo-organização.

2. Vínculos Organizacionais

No decorrer de nossa existência, estabelecemos diferentes vínculos com pessoas, grupos, ideologias, organizações, instituições, dentre outras esferas sociais. Desta forma, ao pensarmos no vínculo enquanto um constructo da psicologia, podemos defini-lo como uma estrutura

psicológica ao qual estão interligados o indivíduo e o objeto, mantendo uma relação particular entre eles (Pichon-Rivière, 2007).

O estudo dos vínculos organizacionais, inserido em um campo mais abrangente que podemos denominar de contrato psicológico entre organização e trabalhador, tem sido uma vertente importante de pesquisa para compreensão de relevantes fenômenos nos diferentes contextos de trabalho (Cunha et al., 2021). Seu estudo, articulado numa perspectiva micro da disciplina de Comportamento Organizacional, favorece o desenvolvimento de práticas mais ajustáveis às diferenças pessoais e sua relação com o trabalho, principalmente no que compete às equipes, líderes, gestores e no desempenho das funções sociais esperadas pelas organizações (Bastos et al., 2014). Neste capítulo, discorreremos sobre dois vínculos específicos do trabalhador com a instituição empregadora: comprometimento e entrenchamento.

2.1 Comprometimento Organizacional

Dentre os vínculos com a organização, o comprometimento organizacional (CO) destaca-se como objeto de investigação na ampla literatura existente, talvez pela unanimidade dos teóricos da área em admitirem que é fundamental para a empresa manter um trabalhador comprometido (Tomazzoni et al., 2020). Acerca do CO, cuja trajetória de pesquisa ultrapassa os cinquenta anos de investigação (Van Rossenberg et al., 2018), ainda existem desafios conceituais a serem enfrentados e que tem sido objeto de estudos e reflexões (Mowday et al., 1982; Osigweh, 1989; Bastos, 1993; Klein, 2012). Nesta dissertação, o comprometimento é entendido como um “estado psicológico positivo que caracteriza a relação do indivíduo com a organização, e que causa impacto em seu desempenho” (Bastos & Aguiar, 2015, p. 79).

2.1.1 Uma rápida visão histórica

Num ensaio sobre a necessidade de sistematização do constructo, que até aquele momento gozava de uma crescente discussão sociológica, Becker (1960) concebe o

comprometimento como um comportamento de engajamento em linhas consistentes de ação. Sustentado pela teoria *side-bets*, que compreende um processo de trocas e apostas feitas pelo indivíduo em diversas esferas da vida, as quais impactam no processo de tomada de decisão, o autor ressalta que o comprometimento com a organização envolveria três elementos centrais: a persistência do comportamento durante algum período; a rejeição de alternativas de trabalho diante de uma mais favorável; e a persecução de um objetivo, mesmo em situações adversas. Desta forma, um trabalhador comprometido se tornaria circunscrito à continuação de uma ação (permanecer na empresa) a partir do engajamento em linhas consistentes de atuação, resultante do reconhecimento dos custos (benefícios/investimentos) associados à sua descontinuação (Meyer & Allen, 1991). Tal modelo foi operacionalizado inicialmente por Ritzer e Trice (1969) e Hrebiniak e Alutto (1972) ao proporem escalas de mensuração que objetivavam avaliar a probabilidade de o trabalhador deixar a organização.

Com o avanço das pesquisas acerca do comprometimento organizacional, uma primeira medida deste constructo, com grande impacto científico, foi construída e validada por Porter et al. (1974) e, alguns anos após, a *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) foi consolidada por meio do trabalho de Mowday et al. (1979). Neste último desdobramento, os autores propuseram que o CO deveria ser analisado por três aspectos: a) forte crença e aceitação dos valores da organização; b) forte desejo de manter o vínculo com a organização; e c) a intenção de se esforçar em prol da organização. Embora tal perspectiva mantivesse o viés unidimensional proposto por Becker (1960), a contribuição de Mowday et al. (1979) se distanciava da teoria *side-bets* por conceber o comprometimento enquanto uma atitude, objeto de estudo da Psicologia Social (Rodrigues, 2009).

De forma a sintetizar toda a série de pesquisas sobre o Comprometimento Organizacional por meio de uma abordagem atitudinal, Mowday et al. (1982) definiram o CO como uma “força relativa da identificação de um indivíduo e envolvimento com a organização

particular” (p. 226). Deste prisma, a relação indivíduo-organização seria caracterizada pela aceitação dos objetivos e valores organizacionais, vontade de continuar membro de seu quadro e direcionar esforços para o benefício da organização (Rodrigues, 2013). No entanto, Bastos (1993) aponta que ao incluírem intenções comportamentais como parte de suas características, os autores continuaram reforçando uma confusão conceitual, já que apresentavam o comprometimento sob um viés afetivo.

Amparado pelo modelo de Intenções Comportamentais de Fishbein (1967), Wiener (1982) propõe uma perspectiva do comprometimento que objetiva ser uma extensão do modelo atitudinal-afetivo contido no estudo de Mowday et al. (1982). Entretanto, como o foco inicial das pesquisas de comprometimento visavam a diminuição do turnover (Meyer & Allen, 1991), o autor propõe a permanência do funcionário atrelada às crenças pessoais, aos quais unidas às metas da empresa, favoreciam uma identificação pessoal com a organização como consequência das estratégias de controle organizacionais. Ou seja, para Wiener (1982), o comprometimento organizacional estaria refletido na totalidade de pressões normativas internalizadas com o objetivo de atender às demandas da empresa.

Sob esse viés, à medida que o processo de identificação do trabalhador fosse baseado em valores de lealdade e obrigação, seu vínculo com a organização poderia ser considerado de natureza alienada, promovendo comportamentos consequentes denominados pelo autor de ‘lealdade cega’. Deste modo, ainda que existissem sentimentos de obrigação em permanecer na empresa, o trabalho de Wiener (1982) atribui enfoque central às normas e regulamentos que integram o sistema de crenças do indivíduo.

Na tentativa de elaborar soluções de gestão para o turnover, Meyer e Allen (1991) desenvolveram uma metodologia de raciocínio sobre a permanência do trabalhador na empresa, que passou a dominar os estudos da década de 90 (Bastos & Aguiar, 2015). Integrando as concepções até então existentes sobre o CO, os pesquisadores argumentaram que o

comprometimento “é um estado psicológico que tem ao menos três componentes separados refletindo (a) o desejo (comprometimento afetivo), (b) a necessidade (comprometimento de continuação), e (c) uma obrigação (comprometimento normativo)” (Meyer & Allen, 1991, p. 61).

Tal modelo, conhecido como modelo tridimensional do comprometimento organizacional, reconhecia o construto através de três estilos de ligação do empregado à organização, distintos e independentes: o comprometimento afetivo, construído com base nas pesquisas de Mowday et al. (1979) e Mowday et al. (1982), referindo-se a um apego à organização, resultante de experiências anteriores que promovem sensação de conforto dentro da empresa; o comprometimento de continuação, influenciado pela teoria dos *side-bets* de Becker (1960), ao qual seria desencadeado pela avaliação de custos realizados pelo trabalhador bem como a escassez de alternativas no mercado de trabalho; e o comprometimento normativo, tendo como referência à concepção de Wiener (1982), cujo relaciona a permanência do indivíduo a um sentimento de obrigação para com a organização, remontando a um senso de dever e lealdade bem como uma retribuição à organização pelo que ela tem lhe proporcionado (Silva, 2013).

No entanto, uma considerável gama de trabalhos na área tem revelado uma tendência em tratar o comprometimento pela ótica tridimensional “como fonte e receptáculo de vários tipos de vínculo [...] o que ameaça a validade dos resultados encontrados” (Bastos et al., 2014, p.153). E, dentre as fragilidades empíricas e teóricas encontradas nas aplicações das escalas psicométricas de Meyer e Allen (1991), três delas demarcam a agenda de pesquisa na área: altas correlações estatísticas entre as bases afetiva e normativa, supondo uma sobreposição de construtos; divergência de consistência interna na aplicação da escala em regiões geográficas diferentes das quais ela foi criada; e, problemas conceituais de comprometimento e permanência, uma vez que o ‘esticamento’ do conceito tornara seu conceito diferente da

própria concepção dos gestores a quem as escalas serviriam de instrumento (Bastos & Aguiar, 2015).

Concomitante a Meyer e Allen (1991), outros autores desenvolveram novas abordagens do que poderíamos considerar como perspectivas multidimensionais do comprometimento, em sua maioria estudados sob duas grandes vertentes: a exploração de seus diferentes focos e/ou das suas bases (Becker et al., 2018). A este respeito, Osigweh (1989) pontua que o frequente aumento de dimensões do CO resulta em conceitos imprecisos, o que poderia ser minimizado através do estudo acerca do que o construto não é, e por este motivo, estabelecer limites conceituais.

Em uma meta-análise realizada por Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005), os autores concluíram que a base instrumental utilizada no modelo tridimensional não possui respaldo psicométrico suficiente que confirmasse sua presença enquanto componente do comprometimento. Então, alguns anos após, Solinger et al. (2008) sugere a retirada desta dimensão, alegando que a base instrumental do comprometimento com a organização pode não se referir ao mesmo fenômeno da base afetiva, que por sua vez, caracterizava de forma mais assertiva, o conceito de comprometimento.

Assim, mesmo com o desafio conceitual imposto a esta área de pesquisa, Becker et al. (2009) num trabalho de revisão da literatura sobre o CO, aponta que embora haja diversos estudos assistemáticos que exploram os consequentes do comprometimento, o constructo aparenta ter três características principais: a) relutância em sair da organização; b) esforçar-se em prol do foco de comprometimento; e c) uma relação afetiva com o alvo.

Desta forma, numa tentativa de delimitar o conceito de comprometimento organizacional, enquanto tendência atual dos estudos da área, a proposta de unidimensionalização do construto é retomada, deixando sua natureza a cargo da base afetiva (Bastos, 1993), propondo, portanto, transformar as bases instrumental e normativa em outros

dois vínculos distintos: entrenchamento organizacional (Rodrigues, 2009) e consentimento organizacional (Silva, 2013), respectivamente.

Sob este aspecto, parece haver também uma predisposição em considerar que o CO deve ser visto enquanto uma coleção de vários comprometimentos que podem ser, inclusive, conflitantes entre si (o que pode ser prejudicial à organização). Desta forma, a literatura da área intensificou um movimento de análise com o objetivo de compreender como os trabalhadores estruturam seus comprometimentos frente a diversos focos do trabalho, identificando perfis ou padrões de comprometimento (Bastos, 1998).

2.1.2 Desenvolvimento do construto no contexto brasileiro

A realidade brasileira é constituída por questões que atravessam o contexto de trabalho, muitas das quais não são consideradas na maioria das pesquisas de comprometimento, uma vez que grande parte da literatura foi produzida em países desenvolvidos do norte global. Contudo, embora pensar no comprometimento com as organizações em um momento de tamanha fragilidade das relações de trabalho pareça contraditório, é justamente neste período que se faz necessária a exploração de seu conceito, no intuito de investigar “a natureza e os fatores associados à emergência de vínculos de compromisso entre trabalhadores e diferentes aspectos do seu mundo de trabalho” (Bastos, 1998, p.1).

Em âmbito brasileiro, um dos primeiros relatos de pesquisa acerca do tema foi publicado por Borges-Andrade et al. (1989), na tentativa de mensurar o comprometimento organizacional em organizações públicas por meio de uma versão validada nacionalmente da OCQ. A partir de então, uma dezena de estudos empíricos foram publicados no Brasil entre 1989 e 1993, o que de acordo com Borges-Andrade (1994), totalizavam 3684 indivíduos respondentes em 41 organizações investigadas.

Num dos primeiros balanços acerca dos desafios encontrados na tradição de pesquisa do comprometimento, Bastos (1993) sugere, enquanto agenda de investigações para as publicações nacionais, a diversificação de metodologias com abordagens mais dinâmicas, a realização de estudos longitudinais, o desenvolvimento de escalas mais confiáveis e o estudo dos múltiplos focos do comprometimento. De modo complementar, Medeiros et al. (2003) realizou um trabalho de revisão de literatura sobre comprometimento organizacional no Brasil, o qual considerou 34 trabalhos publicados no período de 1993 a 2002. Como conclusão, os autores consideraram que embora houvesse uma extensa quantidade de pesquisas com enfoque nos antecedentes do CO publicados até aquele momento, os consequentes do comprometimento foram negligenciados pelos pesquisadores brasileiros. Além disso, os autores também relataram que mesmo com um movimento de investigação sobre os múltiplos focos do comprometimento já iniciado, ainda predominavam pesquisas sobre o impacto deste vínculo especificamente nas organizações.

Ao realizar uma síntese do estado da arte do comprometimento no trabalho em território nacional, Demo (2003) publicou um estudo bibliográfico que abrangeu o período de 1996 a 2001. Desse intervalo de tempo, 23 estudos foram contabilizados pelos autores, os quais apontavam para uma predominância em considerar o comprometimento sob um viés afetivo. Além disso, o artigo indica que as publicações nacionais são representadas por uma presença massiva de investigações de cortes transversais, recomendando a necessidade de estudos longitudinais.

Neste mesmo movimento, com a finalidade de identificar estudos sobre os vínculos entre indivíduos e organização, Bastos et al. (2014) analisaram publicações em periódicos brasileiros entre os anos 2000 e 2010. Nessa oportunidade, os autores observaram um interesse pelo comprometimento nas organizações em território brasileiro, uma vez que os trabalhos sobre este constructo representavam praticamente 50% dos artigos encontrados na busca. Em

termos metodológicos, os autores ressaltam ainda uma predominância de abordagens quantitativas em detrimento das qualitativas e, no que compete às organizações pesquisadas, aquelas pertencentes ao terceiro setor foram consideravelmente as menos estudadas.

Em concordância com Medeiros et al. (2003), Bastos et al. (2014) também demonstra uma predominância na investigação dos antecedentes do comprometimento organizacional em artigos publicados entre os anos 2000 e 2010. Outro dado importante sobre as publicações deste período, é a diminuição das investigações que contemplam outros focos do comprometimento (além da organização), e como eles se inter-relacionam, efeito que gera impacto na compreensão de como a multiplicidade de vínculos afeta o desenvolvimento do comprometimento no trabalho (Bastos et al., 2014).

Outro trabalho que convém ser mencionado é o levantamento bibliográfico proposto por Pinho e Oliveira (2017) ao realizarem uma análise das pesquisas publicadas no período de 1990 a 2016 acerca do comprometimento em organizações públicas. Neste estudo, as autoras selecionaram 50 documentos com o objetivo de mapear os antecedentes, consequentes e variáveis moderadoras mais pesquisadas neste campo. Dentre os achados, as autoras estabeleceram que os antecedentes mais investigados foram as variáveis sociodemográficas, políticas e práticas de recursos humanos, liderança e confiança; enquanto os consequentes foram satisfação no trabalho e bem-estar no trabalho; em relação as variáveis moderadoras utilizadas, houve uma predominância da percepção de justiça e satisfação com recompensas e relações interpessoais.

Mais recentemente, Pinho et al. (2020) publicou uma continuidade do estudo anterior, desta vez abarcando três décadas de produção científica brasileira sobre o comprometimento organizacional no setor público. Nesta pesquisa, as autoras localizaram 77 artigos publicados entre os anos de 1989 e 2019, os quais apontaram para uma predominância da utilização do

modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), bem como dos instrumentos de mensuração produzidos por Bastos et al. (2008).

Diante do exposto anteriormente, é possível notar que o desenvolvimento empírico do comprometimento organizacional no Brasil está relacionado à tradução da medida OCQ, realizada por Borges-Andrade et al. (1989) e posteriormente, por sua versão reduzida, validada por Bastos (1992). Desta forma, considerando uma cultura aparente da produção de instrumentos nesta área, nos dedicaremos na próxima seção a uma melhor exploração sobre as ferramentas de mensuração do CO.

2.1.3 Instrumentos globais de mensuração do comprometimento organizacional

As primeiras ferramentas de mensuração do comprometimento apontados na literatura foram produzidas com o intuito de instrumentalizar o conceito proposto por Becker (1960). Em um estudo com 419 gestores de pessoal, Ritzer e Trice (1969) aplicaram uma escala com 5 itens, no intuito de avaliar se os trabalhadores sairiam da empresa ou não em situações de ofertas de mercado mais vantajosas. Alguns anos mais tarde, Hrebiniak e Alutto (1972) realizaram uma pesquisa com professores e enfermeiros, a qual abrangeu 713 respondentes, com o objetivo de avaliar as intenções de saída dos trabalhadores por meio de uma escala com 12 itens. Em ambos os estudos os autores sugerem que o paradigma *side-bets*, não seria suficiente para explicar o comprometimento.

Já entre o final da década de 70 e início da década de 80, uma nova medida é proposta por Porter et al. (1974): a *Organizational Commitment Questionnaire*. A escala possui 15 itens relativos a três aspectos do comprometimento considerados pelos autores. São eles: às percepções do sujeito sobre sua lealdade para com a organização; a vontade de exercer um grande esforço para alcançar objetivos organizacionais; e, a aceitação dos valores da

organização. Neste estudo longitudinal, a OCQ foi utilizada juntamente com a JDI (*Job Descriptive Index*) num público-alvo de técnicos psiquiátricos.

Ao reunir e resumir as principais produções teóricas acerca do comprometimento com a organização, Mowday et al. (1982) publicaram o livro *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, trabalho que discute, entre outros aspectos, a diversidade de instrumentos produzidos para a medição do construto. Nesta publicação, os autores demonstraram a validade da OCQ, ao aplicarem o instrumento com 2563 trabalhadores de ocupações diversas, em nove organizações diferentes de âmbito público e privado. Além disso, como uma alternativa a versão completa (contendo 15 itens), uma versão reduzida (9 itens) também foi produzida e validada. É importante ressaltar que em contexto brasileiro, a versão completa da OCQ foi traduzida e validada por Borges-Andrade et al. (1989), enquanto a versão reduzida foi validada por Bastos (1992).

Algum tempo depois, O'Reilly e Chatman (1986) produziram uma ferramenta com o objetivo de avaliar o comprometimento sob uma vertente calculativa em dois estudos complementares. A escala possui 12 itens e foi aplicada a um contingente de 244 pessoas, dentre as quais faziam parte do público-alvo alguns funcionários de uma universidade e universitários de administração. Este instrumento, por fazer parte de um estudo isolado, não chegou a ser importado para outros países, como ocorreu com a OCQ. No entanto, este estudo é considerado um dos primeiros esforços empíricos no que compete à instrumentalização da teoria proposta por Wiener (1982).

Para a elaboração do seu modelo de comprometimento, Meyer e Allen (1991) articularam sob um mesmo construto três perspectivas já existentes na literatura: afetiva (Mowday et al., 1982), de continuação (Becker, 1960) e normativa (Wiener, 1982). Para cada um dos componentes, os autores propuseram e validaram escalas específicas. Em território brasileiro, Bastos et al. (2008) realizou a validação de três escalas baseadas na proposta de

Meyer e Allen (1991): a Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF) com 5 itens, a Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo (ECOC) com 15 itens e a Escala de Comprometimento Organizacional Normativo (ECON) com 7 itens.

Mais tarde, numa extensão do trabalho iniciado em 1991, Meyer et al. (1993) realizou uma adaptação nas escalas construídas, compilando os três instrumentos produzidos em um único, de 18 itens. Tal ferramenta foi utilizada como inspiração para a estruturação da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), formulada em contexto brasileiro por Medeiros et al. (2005), com 30 itens. Diferente do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), os autores propuseram 7 dimensões em sua versão final, sendo esta refinada por Trigueiro-Fernandes et al. (2019), a qual intitulada de EBACO-R, passa a contemplar apenas 5 dimensões, sendo elas: afetiva, obrigação em permanecer, afiliativa, escassez de alternativas e linha consistente de atividades.

Embora a perspectiva tridimensional do comprometimento tenha dominado a literatura da área nos anos 90, este modelo passou ser alvo de apontamentos quanto as fragilidades empíricas relacionadas às bases afetiva e normativa, uma vez que os dados psicométricos poderiam sugerir uma sobreposição entre esses dois componentes (Cunha et al., 2021). Desta forma, numa tentativa de propor uma solução aos problemas conceituais do modelo tridimensional, Bastos et al. (2011) validaram uma escala de comprometimento que buscava aprimorar os instrumentos propostos pelos autores citados nesta seção. Após uma revisão das escalas disponíveis na literatura, a versão final do instrumento contou com 23 itens que podem ser avaliados por meio de uma escala *likert* de 6 pontos. No entanto, os autores relatam que das três bases, a afetiva é ainda a que obtém maior índice de confiabilidade, merecendo atenção ao fato de que a base de continuação apresenta apenas 27% de variância explicada pelo comprometimento organizacional.

Ainda diante desse quadro de fragilidades, uma nova agenda de pesquisa foi sugerida, conforme a recomendação de Osigweh (1989), no intuito de delimitar o CO partindo do entendimento daquilo que o comprometimento *não* é. Logo, uma busca pela diferenciação do constructo de outros vínculos foi iniciada, culminando na retomada de uma perspectiva unidimensional de natureza afetiva. Assim, Bastos e Aguiar (2015) propõe a validação da Medida de Comprometimento Organizacional (MEO), que se trata de uma nova ferramenta de mensuração do CO, construída com o objetivo de incorporar de forma mais precisa a aceitação íntima dos valores e normas da empresa, fator que corresponde de modo mais genuíno ao que é estar comprometido. Além disso, o instrumento se diferencia da versão de Mowday et al. (1982) por não incluir intenções comportamentais, uma vez que o comportamento de permanecer na empresa seria um consequente do comprometimento, ao invés de um constituinte (Bastos & Aguiar, 2015). Outro aspecto que merece espaço nesta seção é que a medida se apresenta numa versão completa (com 12 itens) e numa versão reduzida (com 7 itens), sendo esta última a ferramenta utilizada nesta dissertação como instrumento de coleta de dados.

2.2 Entrincheiramento Organizacional

Uma das principais fragilidades apontadas nos estudos do comprometimento organizacional centra-se na inclusão da base de continuação do modelo tridimensional do construto proposto por Meyer e Allen (1991). Ao considerar o comprometimento com a organização um vínculo de natureza afetiva, perspectivas comportamentais naturalmente se tornam desconexas do cerne central da proposta. Desta forma, ao supor que a permanência de um trabalhador em sua organização empregadora esteja ligada à uma análise criteriosa acerca da perda dos benefícios conquistados, na hipótese de sua saída, um equívoco na conceitualização do comprometimento foi suscitado, uma vez que a simples ação de

permanência pode não necessariamente abarcar o que é estar comprometido. Foi nessa concepção que o vínculo de entrenchamento foi pensado, como veremos de forma mais aprofundada na próxima seção.

2.2.1 Desenvolvimento do construto

Ao considerarmos a influência do modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991) para os desdobramentos atuais do comprometimento, não podemos ignorar a influência de Becker (1960) na primeira articulação do construto. Como visto no capítulo anterior, a sua percepção do CO enquanto uma linha consistente de ação, o qual se constituía num processo de decisão baseado em apostas paralelas (aspecto da teoria dos *side-bets*), chamou a atenção Natalie Allen e John Meyer na década de 90, a ponto de considerarem essa perspectiva como uma das dimensões do comprometimento. Neste viés, o constructo era composto por três bases: a afetiva, a de continuação e a normativa.

No entanto, não demorou muito para que algumas inconsistências fossem apontadas, principalmente no que compete à base de continuação, uma vez que essa dimensão se comportava de forma divergente das demais em relação aos achados empíricos pertinentes ao modelo tridimensional. Diante disso, Solinger et al. (2008) sugere que o construto seria mais bem representado se fosse considerado como um fenômeno puramente afetivo, o que implicaria na retirada da base de continuação do comprometimento. Corroborando com os autores, Rodrigues (2009) propõe:

Se, no desenvolvimento do modelo, já existe a hipótese de que o comprometimento de continuação se relacionará negativamente com variáveis desejáveis, qual o papel dessa base na formação do construto? Mais uma vez, a falta de consenso sobre o conceito de comprometimento é um impeditivo para certas resoluções. A base de continuação seria pertinente *somente se* o comprometimento organizacional fosse tomado *estritamente* como um preditor de permanência. (p.58, grifo da autora)

Embora no campo do comprometimento organizacional este impasse parecesse longe de chegar a um consenso, os estudos da psicologia da carreira chegaram a uma possível solução: o entrincheiramento na carreira (Carson et al., 1995). Para os autores, uma carreira entrincheirada seria característica de indivíduos os quais possuem uma tendência a permanecer em sua profissão devido a três características: a) os investimentos feitos na carreira; b) os custos emocionais ligados à mudança e; c) à percepção de alternativas limitadas fora de sua área de atuação. É importante ressaltar que o estudo de Carson et al. (1995) deu origem à primeira escala de mensuração do entrincheiramento, com doze itens, sintetizando um modelo tridimensional baseado na proposta de Meyer e Allen (1991) e, em conformidade ainda, com a teoria *side-bets* de Becker (1960).

Como ocorreu no desenvolvimento do comprometimento organizacional, as dimensões do construto entrincheiramento na carreira foram questionadas por Blau (2001). Ao realizarem uma pesquisa longitudinal de cinco anos de duração, com tecnólogos médicos, os autores sugeriram que o construto seria mais bem representado por uma estrutura bidimensional do que tridimensional. Sendo assim, as dimensões “investimentos na carreira” e “custos emocionais” se tornariam apenas uma, intitulada agora de “custos acumulados”, enquanto a outra permaneceria enquanto “limitação de alternativas”. Neste mesmo estudo, os autores recomendam a possibilidade de integrar o comprometimento de continuação com o entrincheiramento na carreira, face à aproximação teórica e conceitual entre os dois construtos.

Alguns anos adiante, num trabalho conduzido por Scheible et al. (2007), os autores refletem sobre a possibilidade de reconstruir o constructo de comprometimento, uma vez que a relação entre a base afetiva e a de continuação parecia apontar para uma direção antagônica. E, dando continuidade a essa reflexão, Rodrigues (2009) em sua dissertação de mestrado, propõe o desenvolvimento de um novo construto: o entrincheiramento com foco na organização. Segundo Rodrigues e Bastos (2011), um trabalhador entrincheirado seria aquele

ao qual manifesta uma tendência a permanecer em sua organização empregadora devido a possíveis perdas de investimentos e a custos associados à sua saída, além da devida percepção de poucas alternativas fora daquela empresa.

Em relação ao nome dado ao constructo, os autores discorrem ainda:

A transposição do conceito de entrincheiramento para o contexto organizacional gera a interpretação de que o trabalhador entrincheirado busca em sua organização – a trincheira – uma forma de proteção, segurança, garantias, de estabilidade, manutenção de seu *status quo* e a evitação de outras perdas associadas à sua saída (Rodrigues & Bastos, 2011, p. 168).

Embora o entrincheiramento com a carreira tenha sido sistematizado por Carson et al. (1995), Rodrigues e Bastos (2015) indicam que o termo “entrincheiramento” foi utilizado pela primeira vez no trabalho de Mowday et al. (1982), sendo considerado por estes autores, como a última fase de desenvolvimento do comprometimento. Nesta etapa, o empregado continuaria comprometido com a organização em face do tempo de trabalho, uma vez que sua saída levaria em consideração os seguintes aspectos: a) as posições alcançadas no trabalho; b) os investimentos feitos pelo empregado na organização; c) o envolvimento social do trabalhador na organização e na comunidade; d) a mobilidade do trabalhador; e, e) à percepção de custos ao longo da vida (Rodrigues, 2009).

Levando em consideração as ponderações de Mowday et al. (1982), bem como a teoria dos *side-bets* desenvolvida por Becker (1960), Rodrigues e Bastos (2015) propuseram uma medida de mensuração do entrincheiramento com organização, com o objetivo de analisar a percepção dos trabalhadores quanto aos fatores que compõem o construto. A Medida de Entincheiramento Organizacional (MEO), que será utilizada nesta dissertação como um dos instrumentos para coleta de dados, possui 18 itens e foi validada por meio de dois estudos que totalizaram 1648 trabalhadores respondentes, de diversas organizações, estados e segmentos.

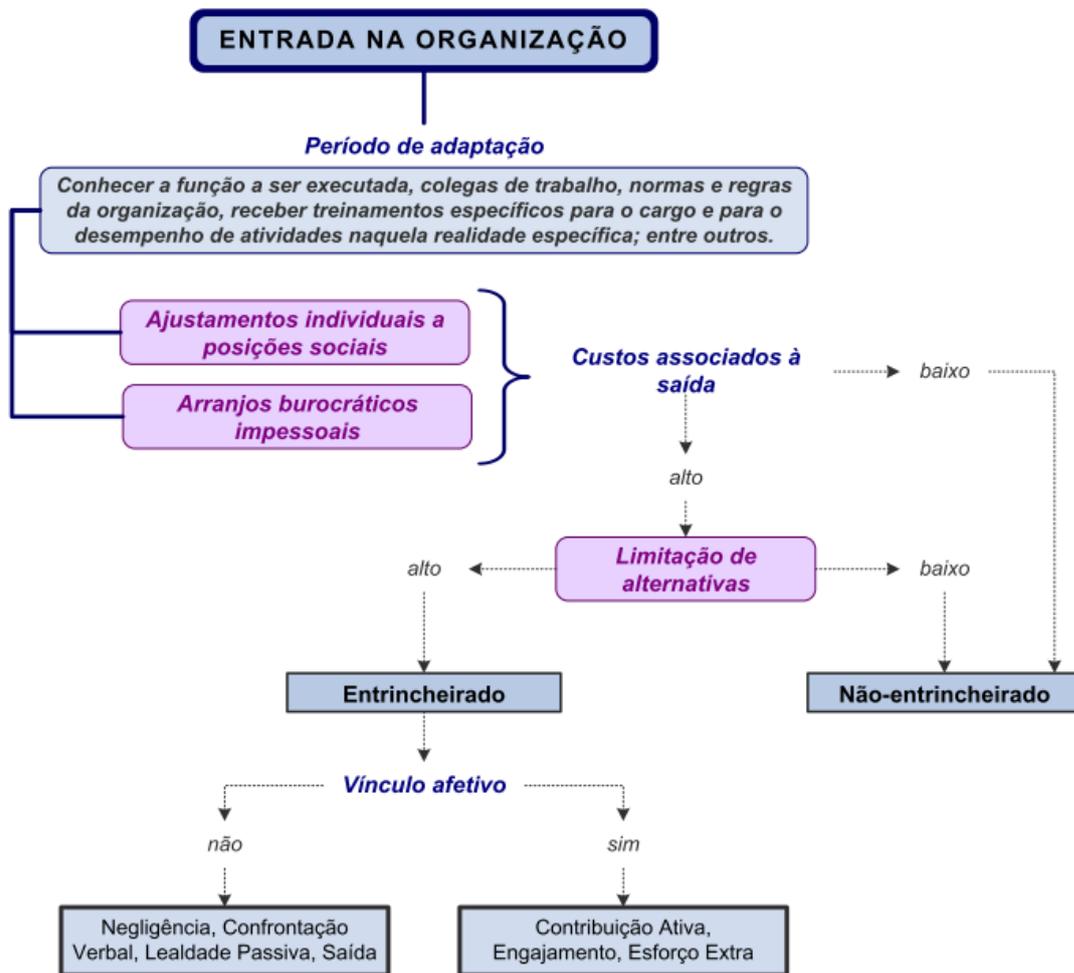
Em relação à dimensionalidade deste vínculo, os autores estabeleceram três dimensões:

- **Ajustamentos à posição social (APS):** esta dimensão centraliza todos os investimentos do indivíduo e da organização realizados até o momento, que compreendem o bom desempenho para determinada atividade como também a adaptação do trabalhador à posição atual em que ele ocupa.
- **Arranjos burocráticos impessoais (ABI):** compreende-se por arranjos burocráticos todos os benefícios que o trabalhador goza por meio de seu contrato empregatício, como férias, feriados pagos, participação nos lucros, remuneração variável, plano de saúde, previdência privada, *day-off*, aposentadoria, entre outros benefícios e ganhos financeiros que poderiam ser perdidos na desvinculação com a organização empregadora.
- **Limitação de alternativas (LA):** refere-se à percepção do trabalhador em relação às suas restrições no mundo do trabalho, seja pelas exigências do mercado ou pelo perfil profissional naquele momento, os quais abarcam a idade, competências desenvolvidas, localização, dentre outras características que podem não ser as mesmas frequentemente requeridas pelas organizações empregadoras.

Nessa perspectiva, Rodrigues e Bastos (2015) sinalizam ainda que o processo de entrincheiramento do trabalhador pode iniciar já na entrada do indivíduo na organização, uma vez que é na compreensão da função a ser desempenhada, assim como no contato com os colegas de trabalho, que potenciais custos mediante à sua saída pode ser percebido. E, se a avaliação do trabalhador perante as alternativas no mercado de trabalho for limitada, o vínculo do indivíduo com sua organização empregadora será pautado no entrincheiramento. No entanto, por meio do modelo teórico a ser apresentado na Figura 1, Rodrigues e Bastos (2011) reforçam, que mesmo entrincheirado, o trabalhador pode, em algum momento, se identificar com a organização e vincular-se afetivamente com ela.

Figura 1

Modelo de Entrincheiramento Organizacional



2.2.2 Perspectivas atuais do entrincheiramento organizacional

Após trezes anos de estruturação do vínculo de entrincheiramento com a organização, desenvolvido no trabalho seminal de Rodrigues (2009), Costa (2022) conduziu uma revisão sistemática de literatura sobre o construto, o qual analisou 27 artigos publicados entre 2011 e 2020. Em seus achados, o autor constatou que durante esse período, o entrincheiramento tem sido associado a outros fenômenos como: qualidade de vida no trabalho, valores do trabalho, *agency-community*, suporte e transferência de treinamento, entre outros.

No mesmo ano, Passos e Rowe (2022) publicaram uma pesquisa longitudinal com multigrupos formados por servidores de instituições federais de ensino do nordeste brasileiro.

A pesquisa contou com a participação de 1060 respondentes por meio de três coletas quantitativas, num intervalo mínimo de seis meses entre cada uma. Como resultado, as autoras relatam que, dentre as dimensões do entrincheiramento analisadas, a APS foi a única dimensão que obteve variação significativa nesse intervalo de tempo. Tal descoberta chama a atenção para o impacto da gestão na manutenção deste vínculo em trabalhadores do setor público.

Entre as publicações que demarcam o desenvolvimento atual do construto, destaca-se aqui a pesquisa de Queiroz et al. (2023), a qual investiga os vínculos de comprometimento e entrincheiramento em 30 motoristas de aplicativo, atendendo a sugestão de Cooper et al. (2016), quanto à compreensão dos vínculos organizacionais em ambientes não tradicionais de trabalho. Por meio de uma investigação qualitativa e exploratória, as autoras destacaram que a dimensão APS do entrincheiramento no trabalho não foi possível mapear, uma vez que haveria poucos investimentos por parte do trabalhador em relação à adaptação na ocupação. Como a remuneração destes trabalhadores não é estável, as autoras relatam que a dimensão ABI também não foi impactada. Já em relação à última dimensão do construto, a LA, torna-se evidente nesse contexto, uma vez que a busca por plataformas de aplicativo pode ser justificada pela percepção de alternativas limitadas no mercado de trabalho.

No que compete ao mapeamento do entrincheiramento em trabalhadores bancários, público-alvo desta dissertação, evidenciam-se duas recentes publicações: a de Silva et al. (2015) e a Zago et al. (2023). Na primeira, os autores conduziram um estudo qualitativo com cinco bancários de uma agência na cidade de Mossoró, no RN. Ao investigarem as dimensões do entrincheiramento por meio de análises de conteúdo das entrevistas realizadas, os autores concluíram que os fatores ABI e LA foram os determinantes para o processo de entrincheiramento em relação à instituição empregadora. Ademais, não foram encontradas características da base APS no relato dos bancários entrevistados.

Na pesquisa de Zago et al. (2023), os níveis de entrenchamento de 40 bancários de uma cidade do interior do RS, foram analisados. Em relação as dimensões do construto, a base que demonstrou maior valor expressivo para a população estudada foi o ABI, o que se justifica devido a localização das agências estudadas, uma vez que de acordo com os autores, não há muitas oportunidades que forneçam os mesmos benefícios na cidade em que se encontram estes bancários. Além disso, os achados demonstram que os arranjos burocráticos impessoais são evidenciados ao assumirem uma correlação com o tempo de empresa e a faixa etária do respondente. Em contrapartida, a dimensão APS assumiu menor relevância na pesquisa, o que para os autores, reflete a estabilidade das competências adquiridas, bem como do desenvolvimento pessoal conquistado até aquele momento.

De modo a concluir esse capítulo, ressalta-se a necessidade de ampliação das investigações, principalmente no que compete à relação deste vínculo com outros vínculos organizacionais divergentes, bem como a relação de possíveis moderadores que refletem a realidade do trabalho em nosso contexto atual. Esse é o caso da Insegurança no Trabalho, que será explorada adiante.

3. Alguns antecedentes críticos dos vínculos com a organização: a insegurança no trabalho, a percepção de empregabilidade e suporte organizacional

Por ser um vínculo cujas características são consideradas desejáveis na relação indivíduo-organização, as produções científicas em torno do CO têm demonstrado modelos teóricos cada vez mais complexos, no intuito de identificar seus antecedentes e consequentes (Cunha et al., 2021). Neste sentido, esta dissertação busca contribuir para o avanço destas pesquisas ao adotar um modelo que utiliza variáveis articuladas com a realidade dos trabalhadores bancários, que por sua vez, é atravessada por processos intensos de reestruturação produtiva (Moronte & Albuquerque, 2021). A insegurança no trabalho, ainda

pouco pesquisada no Brasil, adquiriu o enfoque central neste trabalho por ter seu surgimento vinculado a contextos de crise nas relações trabalhistas, o que nos incentiva a explorar o quanto ela explica o estabelecimento do vínculo de comprometimento com a organização. A este respeito, observa-se na literatura associações negativas entre o CO e a IT em diversos contextos (Debus et al., 2012; Jiang & Probst, 2016), fato que nos motivou a construir uma estrutura metodológica em que a insegurança no trabalho fosse a moderadora entre o comprometimento e alguns de seus antecedentes.

A partir deste foco, outras duas variáveis foram incorporadas: a autopercepção de empregabilidade e a percepção de suporte organizacional. A escolha destes dois construtos parte das evidências encontradas de que ambos podem ser utilizados como contraponto aos efeitos da insegurança no trabalho (Lee et al., 2018). Além disso, correlações positivas têm sido encontradas entre estas variáveis e o CO (Bohle, Chambel, Medina, & Da Cunha, 2018; Correio & Correio, 2017; De Cuyper & De Witte, 2009), o que nos direciona para a questão problema desta pesquisa, que consiste em identificar o impacto da IT na construção dos vínculos entrincheiramento e comprimento.

Ao que compete o vínculo de entrincheiramento, embora faça parte dos desdobramentos acerca das confusões conceituais do comprometimento, o construto ainda possui uma quantidade incipiente de estudos, que condiz com o início recente de sua agenda de pesquisas. Desta forma, incluí-lo em nosso modelo teórico consiste em contribuir com seu avanço científico ao explorarmos sua relação com a insegurança no trabalho e com outro vínculo organizacional. Nesse sentido, embora ainda não haja estudos que investiguem a relação entre a IT e o EO, a literatura indica uma relação positiva entre a insegurança no trabalho e a intenção de saída da organização (Cesário & Feijão, 2014; Salvador et al., 2022), assim como este último se relaciona positivamente com o comprometimento instrumental, origem do entrincheiramento organizacional (Costa, 2022; Milhome & Rowe, 2018).

Diferente do que ocorre com o comprometimento, pesquisadores da área relatam uma relação negativa entre as variáveis percepção de empregabilidade e percepção de suporte organizacional com o vínculo EO (Júnior & Helal, 2023; Rodrigues & Bastos, 2015). Tal fato contribui para uma observação acerca do papel moderador da IT entre esses construtos, visto que são antecedentes críticos à processos de reestruturação produtiva, condição dos trabalhadores bancários. Posto isso, nas próximas seções estão descritas uma breve revisão de literatura sobre o desenvolvimento teórico das variáveis EI, AE e PSO.

3.1 Insegurança no Trabalho (IT)

Embora o estudo dos vínculos organizacionais, caracterizado pela inspeção das complexidades envoltas da relação entre organização e trabalhador, venha contribuindo ativamente para a compreensão das novas relações de trabalho, é observável uma gama de impactos no campo organizacional, principalmente no que compete a processos de reestruturação e automação. De acordo com Greenhalgh e Rosenblatt (1984), quatro eventos estadunidenses tornaram a insegurança no trabalho um fenômeno emergente nos estudos sobre as organizações: a) a recessão econômica da década de 70, a qual ocasionou índices de desemprego tão altos quanto a Grande Depressão ocorrida em 1930; b) o aumento de fusões organizacionais; c) a mudança de uma economia focada na manufatura para a ascensão de indústrias altamente tecnológicas; e, d) a tendência ao enfraquecimento sindical nos EUA.

Elaborado em um contexto de crise, a insegurança laboral aparece nos estudos do comportamento organizacional refletida na tensão atual de incerteza da economia, ilustrando a saúde mental do empregado diante de uma imprevisibilidade de cenário. Em termos conceituais, consideramos neste trabalho a insegurança no trabalho enquanto um tipo único de estressor que está relacionado a uma “possibilidade subjetivamente percebida e indesejada e perder o emprego atual no futuro” (Elst et al., 2014, p.365) e que pode ser caracterizado nos

seguintes aspectos: a) uma situação de emprego atual; b) uma percepção subjetiva acerca da perda do emprego; e c) uma situação que difere da real perda do emprego (Sverke et al., 2002).

Atualmente, por meio de um desenvolvimento psicométrico internacional, o construto possui uma quantidade de produções suficiente para inferir que se trata de um fenômeno global. No entanto, por possuir em seu bojo diferentes perspectivas teóricas, a insegurança no trabalho apresenta uma amplitude de conceitos que aparenta ainda estar longe de um consenso (Lee et al., 2018).

Numa análise acerca dos impactos individuais dos trabalhadores nova-iorquinos frente às dificuldades para o repasse da folha de pagamento estadual, Greenhalgh e Rosenblatt (1984) desenvolveram um modelo teórico para um fenômeno nomeado por eles de *job insecurity*, ou “insegurança no trabalho” em tradução livre. Nessa oportunidade, o construto foi definido como um sentimento de “impotência percebida frente à continuidade desejada em uma situação de trabalho ameaçada” (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, p. 438).

Estruturado sobre a possibilidade da perda involuntária do emprego, os autores consideram que o construto seja formado por uma natureza multifacetada, cujas facetas podem ser agrupadas em duas dimensões: a) a severidade da ameaça; e, b) o sentimento de impotência perante a neutralização da ameaça. A dimensão “severidade da ameaçada” pode ainda ser desmembrada em três aspectos: i) perda do emprego atual; ii) perda de características do trabalho sem ocorrer a perda do emprego; e iii) fontes de ameaça. Este último aspecto evidencia a relevância da percepção subjetiva sobre uma possível ameaça, que pode surgir em detrimento de três fontes: a) os anúncios oficiais da organização; b) evidências organizacionais não intencionais, visíveis aos funcionários; e c) rumores.

No que compete as consequências comportamentais de um indivíduo que experimenta a insegurança no trabalho, Greenhalgh e Rosenblatt (1984) demonstram evidências empíricas de correlação positiva entre esse construto e a propensão à saída da empresa, o que pode ser

justificado por um pensamento racional de busca por oportunidades mais seguras de trabalho. Tal achado é importante para esta dissertação, uma vez que compreende um comportamento antagônico ao esperado por trabalhadores entrincheirados, que é um dos focos deste estudo.

Atendendo a uma lacuna até aquele momento existente, Ashford et al. (1989) propõe a instrumentalização deste fenômeno por meio da produção de uma ferramenta de mensuração da insegurança no trabalho. O instrumento foi concebido com base em três dimensões: a) a percepção de importância e de ameaça a várias características de trabalho; b) a percepção de importância e de ameaça ao próprio emprego; e c) a impotência diante da perda. Denominada de *Job Insecurity Scale* (JIS), a medida de 57 itens foi validada com uma amostra de 183 respondentes de diversas ocupações e organizações. Dentre os achados que encontram reciprocidade com esta dissertação, destacamos a correlação entre o declínio do comprometimento organizacional, mapeado em conjunto com o instrumento produzido por Porter et al. (1974), e o aumento da percepção de insegurança no emprego. Não menos importante, em um trabalho posterior, Lee et al. (2008) validou uma versão reduzida da JIS (agora com 25 itens), a qual continua a contemplar as três bases estabelecidas inicialmente e mantém as características psicométricas iniciais.

Ao ampliar ainda mais a compreensão acerca do construto, Van Vuuren e Klandermans (1990) propõem um novo olhar sobre a insegurança no emprego, ao determinarem que o fenômeno corresponde a uma “preocupação com a permanência futura no trabalho” (p. 323). Tal definição diferencia-se da proposta de Greenhalgh e Rosenblatt (1984) pois passa a considerar o construto enquanto um fenômeno unidimensional (percepção individual sobre a perda do emprego), ao invés de multidimensional (severidade da ameaça e impotência diante da perda).

Diante disso, um novo modelo foi produzido, no intuito de contemplar as reações experimentadas pelos trabalhadores que se sentem inseguros em relação ao emprego. Para os

autores, há dois modos de ação predominante que os indivíduos utilizam para lidar com a insegurança no trabalho: a) evitando a insegurança; e, b) ações de enfrentamentos individuais e coletivas. As ações de evitamento, são frequentemente ligadas as variáveis incontroláveis, como idade, saúde, cultura e situação econômica global e consistem em ignorar a existência do estressor, fato este que gera impacto negativo no bem-estar do sujeito. Já as ações de enfrentamento, podem ser caracterizadas a nível individual (solicitação de transferência, busca de um novo emprego, investimento em desenvolvimento pessoal, entre outros) e coletivo (greves, manifestações e boicotes).

Após uma década de desenvolvimento científico do construto, De Witte (1999) produziu uma revisão de literatura a qual identificou que a exposição prolongada ao estressor tem o potencial de influenciar diagnósticos psicológicos e fisiológicos como: *burnout* (Dekker & Schaufeli, 1995), cardiopatia e hipertensão (Van Vuuren & Klandermans, 1990). Em continuidade ao movimento de sistematização do fenômeno de insegurança no trabalho, Sverke et al. (2002) conduziu uma meta-análise o qual demonstrava que os impactos de um indivíduo inseguro no emprego reverberam tanto na organização (baixo desempenho e intenção de saída) quanto em nível pessoal (redução de bem-estar e baixa satisfação no trabalho). E, após analisar as definições até aquele momento existentes, os autores relatam uma evidente condição para a interpretação do fenômeno: a percepção de insegurança no emprego difere da experiência da real de perda do emprego.

Em termos de consequências comportamentais, Sverke et al. (2002) organizaram os impactos do estressor em duas classificações: imediatos e de longo prazo. Enquanto impactos imediatos, os autores evidenciam alterações na satisfação e no envolvimento com o trabalho, bem como no comprometimento organizacional e na confiança em relação a organização. No que compete aos impactos a longo prazo, os autores observaram correlações positivas com desajustes físicos e mentais dos trabalhadores além de queda da performance e a intenção de

saída. Em complemento, uma atenção também é dada à mensuração do construto até aquele momento. Sverke et al. (2002) destaca que medidas multidimensionais do construto costumam encontrar associações mais fortes com antecedentes e/ou consequentes da insegurança no trabalho do que instrumentos unidimensionais.

Após vinte e cinco anos da construção de seu trabalho seminal, Greenhalgh e Rosenblatt (2010) publicaram outra revisão narrativa de literatura acerca do desenvolvimento do construto. Nesta oportunidade foram encontradas pesquisas que relacionavam o fenômeno de insegurança no trabalho com diversas esferas da vida, tais como: crenças profissionais (Barling et al., 1998), desempenho acadêmico (Barling et al., 1999) e autoeficácia dos filhos (Lim & Loo, 2003). Os autores destacaram ainda, a importância de estudar os efeitos culturais sobre a percepção de insegurança no trabalho, bem como os efeitos indiretos do construto sobre indivíduos, organizações e comunidade, da mesma forma que a urgente necessidade de pesquisas longitudinais neste campo.

Explorando ainda mais os desdobramentos conceituais do fenômeno, Pienaar et al. (2013) validou uma versão reduzida da escala de insegurança no trabalho, proposta inicialmente por De Witte (2000), em contexto sul-africano. Este novo instrumento de mensuração, adota um modelo cognitivo/afetivo da insegurança no trabalho, o qual abarca a antecipação da perda do emprego (fator cognitivo) e a avaliação do evento estressor mediante a consideração dos recursos disponíveis para lidar com a ameaça (fator afetivo). Dentre os achados empíricos, os autores observaram que a dimensão cognitiva foi um preditor mais forte dos resultados organizacionais enquanto a dimensão afetiva previu de forma intensa a exaustão emocional.

Numa proposta de investigar a bidimensionalidade afetiva/cognitiva em contexto espanhol, Llosa et al. (2017) validou a tradução espanhola da JIS-8 proposta por Pienaar et al. (2013). A escala possui 8 itens avaliados em uma escala likert de 5 pontos que varia de

“discordo totalmente” a “concordo totalmente”, e apresentou confiabilidade estatística para as dimensões cognitiva ($\alpha=0.80$) e afetiva ($\alpha=0.84$). É importante reforçar que essa escala foi utilizada neste trabalho, em uma versão traduzida para o português, juntamente com outros instrumentos de mensuração.

Por fim, numa revisão de artigos publicados desde 2003 sobre insegurança no trabalho, Lee et al. (2018) verificaram que o fenômeno tem sido relacionado negativamente ao comprometimento organizacional (De Cuyper et al., 2009) e à empregabilidade (Fugate et al., 2004), assim como positivamente à intenção de saída da organização (Huang et al., 2017). Tal dado já tinha sido apontado por Greenhalgh e Rosenblatt (2010), no entanto, a permanência dos achados nesta última revisão se faz importante, já que atesta a constância dos resultados. Como proposto por Llosa et al. (2020), a insegurança no trabalho é um fenômeno que demanda uma investigação cada vez mais intensa, por se tratar de uma consequência direta das atuais relações de trabalho.

3.2 A Autopercepção de Empregabilidade (AE)

Embora a definição de empregabilidade vem sendo desenvolvida desde a década de 1950, o construto tem ganhado destaque nos estudos atuais da carreira e da psicologia organizacional e do trabalho, devido à conjuntura contemporânea das relações de trabalho (De Cuyper & De Witte, 2011). Desde o seu ponto de partida, múltiplos conceitos têm sido atribuídos à empregabilidade, o que incentivou a Thijssen et al. (2008) publicarem um trabalho de sistematização das definições até aquele momento desenvolvidas. Nesse contexto, três categorias foram articuladas pelos autores que podem ser representadas por meio de círculos concêntricos: o primeiro raio diz respeito à empregabilidade do indivíduo, ou seja, ao conjunto de conhecimentos e habilidades mobilizadas pelo indivíduo para exercer algumas funções; o segundo corresponde às competências já desenvolvidas pelo indivíduo que são requeridas ou aproveitadas no mercado de trabalho atual; e o terceiro, considerado pelos autores com a

dimensão ignorada pela maioria dos teóricos, que seriam os fatores contextuais, que estão fora do controle desse trabalhador. Embora ainda não haja um consenso acerca do conceito de empregabilidade, Peixoto et al., (2015) pontua que as diversas definições convergem na conquista do emprego enquanto consequência/resultado desse processo.

Uma outra forma de interpretar o desenvolvimento teórico da empregabilidade foi proposta por Peixoto, Janissek e Aguiar (2015), o qual estruturaram a literatura da área em três momentos distintos de amadurecimento: o primeiro, que corresponde ao período de recessão econômica norte-americana na década de 1970, trataria da empregabilidade enquanto um indicador de oportunidades de trabalho ao qual uma determinada população teria, no sentido de adquirir uma ocupação estável; o segundo nível pode ser observado com a ampliação das práticas de reestruturação produtiva nos anos de 1980, o qual o construto passa a representar um “termômetro” entre as ofertas e demandas de um mercado de trabalho volátil; já o terceiro nível passa a incorporar as perspectivas mais atuais da carreira, nas quais os trabalhadores podem desenvolver suas trajetórias de trabalho em várias organizações diferentes ao longo da vida, definindo a empregabilidade como um indicador da possibilidade adquirir um emprego e se manter atrativo no mercado de trabalho.

Esse último nível incorpora aspectos subjetivos e diferenças pessoais, uma vez que remonta a importância da autopercepção de um indivíduo a respeito de sua empregabilidade, que é definida neste trabalho, como a habilidade de manter o emprego atual ou conquistar um novo (Silva & Oliveira, 2020). Relativo a uma perspectiva mais individual do construto, Rudolph et al. (2016) destacam a importância da resiliência e adaptabilidade como fatores-chave na formação da percepção de empregabilidade num ambiente de trabalho dinâmico atual. Tal apontamento indica que a capacidade de se adaptar a mudanças e superar desafios contribuem para uma maior segurança do indivíduo em suas habilidades profissionais, o que por sua vez, influencia positivamente sua percepção de empregabilidade e pode contribuir para

a diminuição do sentimento de insegurança no trabalho experimentada pelo trabalhador (Hartley et al., 1990).

Ainda numa esfera individual, Fugate et al. (2004) consideram que a empregabilidade pode ser percebida como uma forma de adaptabilidade proativa do trabalho, composta por três dimensões: identidade profissional, adaptabilidade pessoal e capital social e humano. A identidade profissional centraliza os traços de personalidade, os valores e as crenças que direcionam as aspirações de carreira; No que compete à adaptabilidade pessoal, os autores compreendem como à disposição individual para mudar fatores pessoais em detrimento das demandas exigidas por determinada situação e pode envolver cinco características: otimismo, propensão a aprender, abertura, locus interno de controle e generalização; Por fim, o capital social é representado pela boa vontade inerente às redes sociais e é manifestada, em termos comportamentais, pelo indivíduo que na busca de um emprego, entre outras fontes, recorre ao “amigo de um amigo”. No entanto, a percepção de empregabilidade não corresponde apenas as características individuais acerca das oportunidades laborais, ela também está atrelada a um contexto geral de trabalho que pode estar intrincado às articulações das esferas públicas, bem como ao momento histórico atual (Torrico, 2021).

Em resumo, consideramos a autopercepção de empregabilidade um construto essencial para a compreensão das dinâmicas organizacionais contemporâneas, uma vez que seu estudo possui implicações importantes para a gestão de recursos humanos bem como para a eficácia no ambiente de trabalho (Jones & Hoare, 2019). Em termos teóricos, podemos apontar ainda que o acervo literário produzido sobre a empregabilidade, pode ser considerado como uma atualização aos esforços anteriormente dedicados às investigações da segurança no trabalho, explorada na década de 1980 (Peixoto et al., 2015), o que a torna uma variável importante para este trabalho, visto que se trata de um oposto natural à insegurança no trabalho, também relevante nesta pesquisa (Lee et al., 2018).

3.3 A Percepção de Suporte Organizacional (PSO)

A busca pela otimização da produtividade nas empresas tem ocupado cada vez mais espaço na literatura especializada em práticas intraorganizacionais (Fleury et al., 2017). Desta forma, compreender os fatores que desencadeiam o desempenho dos trabalhadores contribui para o entendimento sobre a relação complexa entre indivíduo, trabalho e produtividade. Nesse contexto, Queiroga et al. (2015) relata que as condições adequadas para desempenhar uma função tem sido o elemento que mais tem influenciado as ações do trabalhador no ambiente de trabalho e, embora as organizações tenham obrigações legais, morais e financeiras com seus empregados (Oliveira-Castro et al., 1999), tais condições podem ser consideradas pelos trabalhadores como uma espécie de suporte oferecido pela organização.

Na perspectiva de Moreira et al. (2018), a reciprocidade pode explicar melhor o relacionamento entre o trabalhador e a organização, principalmente pelo fato de os empregados atribuírem percepções genéricas às ações da empresa, já que características humanas podem ser destinadas à organização mediante sua possível representação pela ação dos gestores. Neste viés, uma vez que a organização é considerada animada, logo seria possível manter relações sociais de troca com ela (Siqueira, 2005). Assim, a percepção de suporte organizacional seria incentivada pela tendência dos trabalhadores em atribuir características humanas à sua empresa empregadora (Deprá et al., 2021).

Em um trabalho seminal acerca da Percepção de Suporte Organizacional (PSO) enquanto um construto, Eisenberger et al. (1986) o definiu como um conjunto de crenças globais acerca do quanto a organização valoriza as contribuições do empregado, bem como o seu cuidado com o bem-estar do trabalhador. No Brasil, ao analisar o conceito de clima organizacional em sua tese de doutorado, Abbad (1999) propõe a utilização da definição da PSO em substituição à concepção de clima, já que em sua percepção, tal mudança de

favoreceria a delimitação conceitual do primeiro fenômeno. A partir daí, a percepção de suporte organizacional passa a ser entendida como “um construto multidimensional, relacionado às opiniões dos empregados ou funcionários, acerca das práticas de gestão do desempenho, às exigências e à carga de trabalho, ao suporte material e às práticas de promoção e ascensão e salários da organização” (Queiroga et al., 2015, p. 274).

No que compete aos antecedentes e consequentes da PSO, Moreira et al. (2018) constatou que a influência da percepção de suporte organizacional em alto nível pode reduzir o absenteísmo e a intenção de saída da empresa. Ademais, o construto se correlaciona positivamente com o desempenho, o comprometimento e a satisfação com o trabalho. Trabalhos recentes também apontam para uma correlação entre a PSO e identificação profissional, bem-estar no trabalho (Fogaça et al., 2021) e capital psicológico (Formiga et al., 2018).

Em síntese, a evolução dessa área ao longo das décadas demonstra a sua relevância contínua e a necessidade de uma abordagem abrangente para compreender como as percepções de suporte impactam o comportamento e o desempenho dos funcionários. Deste modo, percebe-se por meio das pesquisas já publicadas, que a Percepção de Suporte Organizacional afeta positivamente aspectos considerados ideais para um trabalhador no desempenho de suas tarefas e sua estrutura teórica parece indicar uma relação intrínseca com qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho, o que permeia a construção de relações positivas e saudáveis as quais podem ter implicações profundas para a construção de culturas organizacionais resilientes e orientadas para o bem-estar (Fogaça et al., 2021).

PARTE II – DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

Ao considerarmos o levantamento de dados até aqui apresentado, evidenciamos algumas lacunas encontradas na literatura acerca da relação entre dois vínculos organizacionais com um público-alvo específico, as quais foram geradoras do seguinte problema de pesquisa: em que medidas os vínculos de entrincheiramento e comprometimento organizacional entre bancários são impactados pela percepção de insegurança no trabalho, de suporte organizacional e da autoavaliação de empregabilidade? Desta forma, esta parte se orienta quanto a apresentação do objetivo geral e dos específicos, bem como do modelo teórico em conjunto com as hipóteses norteadoras deste estudo.

4. Objetivos

4.1 Objetivo geral

Caracterizar como se estruturam os vínculos de comprometimento e entrincheiramento com a organização e o potencial impacto das variáveis percepção de insegurança no trabalho, percepção de suporte organizacional e autoavaliação de empregabilidade entre trabalhadores bancários.

4.2 Objetivos específicos

- Identificar e descrever perfis de comprometimento e entrincheiramento com a organização entre trabalhadores bancários junto a outros fatores pessoais e ocupacionais.
- Comparar o poder preditivo da percepção de insegurança no trabalho, percepção de suporte organizacional e autopercepção de empregabilidade sobre a intensidade dos vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional;
- Analisar o poder preditivo dos construtos percepção de suporte organizacional e autopercepção de empregabilidade sobre os vínculos de comprometimento e

entrincheiramento, avaliando o poder de moderação da percepção de insegurança no trabalho;

5. Modelo teórico e hipóteses

O estudo dos vínculos com a organização tem ocupado uma trajetória de destaque frente as temáticas estudadas na disciplina de comportamento organizacional. O entendimento aprofundado das relações que os trabalhadores estabelecem com a organização é um fator imprescindível para o desenvolvimento de práticas que favoreçam o bem-estar, em paralelo à produtividade. Como acréscimo para a literatura, essa dissertação propõe a análise dos vínculos de comprometimento e entrincheiramento com a organização em relação a outros três construtos: Insegurança no Trabalho, Autopercepção de Empregabilidade e Percepção de Suporte Organizacional.

A começar pelo CO, por se tratar da variável que mais tem sido investigada dentre os outros construtos utilizados nesse trabalho, relembramos a definição utilizada nesta pesquisa enquanto “um estado psicológico positivo que caracteriza a relação do indivíduo com a organização e que causa impacto em seu desempenho” (Bastos & Aguiar, 2015, p. 79). Conforme o conceito exposto, um trabalhador comprometido pode ser considerado o perfil ideal de um funcionário pela sua empresa, uma vez que seu envolvimento afetivo com a organização o estimula a desempenhar sua função de modo favorável ao almejado.

No entanto, em um contexto bancário, marcado por intensos processos de reestruturação produtiva (Moronte & Albuquerque, 2021), outro construto foi pensado para incorporar nossas análises acerca do desenvolvimento do CO entre esses trabalhadores: a Percepção de Suporte Organizacional (PSO). Referindo-se à crença dos funcionários de que a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar (Einsenberger et al., 1986), observa-se na literatura uma correlação positiva entre esse construto e níveis elevados

de comprometimento organizacional (Ceribeli & Barbosa, 2019; Vardaman et al., 2016; Tumwesigye, 2010). No setor bancário, a PSO permeia vários aspectos: salário, bonificações, divisão de lucros, plano de saúde, folgas, ambiente físico de trabalho, suporte emocional, planos de previdência, ofertas de treinamento, política de promoções, aposentadoria, entre outros. Tais fatores podem contribuir para uma percepção de reciprocidade na relação indivíduo-organização, o que se torna favorável ao desenvolvimento do vínculo de comprometimento com a organização (Deprá et al., 2021)

Quanto à relação entre a PSO e EO, até o momento poucos estudos se dedicaram a essa perspectiva, cabendo nessa dissertação refletir sobre as associações pesquisadas entre a percepção de suporte e o comprometimento instrumental, raiz do entrincheiramento. Os estudos sobre essas duas últimas variáveis têm demonstrado resultados contraditórios. Oliveira (2006), Campos et al. (2011) e Natal (2011), encontraram correlações positivas, de magnitude fraca entre PSO e o comprometimento instrumental. Já, Medeiros (2013), Cruz (2012) e Marzall et al. (2020), encontraram correlações negativas, também de fraca magnitude, entre as mesmas variáveis. Tal discrepância pode indicar a dualidade funcional da percepção de suporte, visto que em determinado momento ela pode anteceder uma relação afetiva entre o indivíduo e a organização, da mesma forma em que pode também ser motivo de entrincheiramento. Nessa perspectiva, Rêgo (2019) propõe que demissões em massa, perda de cargos/funções e cobranças abusivas de metas, aspectos característicos do contexto bancário, podem provocar falhas na interpretação do suporte organizacional. Em concordância, Júnior e Helal (2023) ao conduzirem uma pesquisa qualitativa acerca do tema, apontam que “uma baixa percepção de suporte está atrelada a um maior entrincheiramento organizacional, seja pelos custos atrelados à saída da organização, seja pela falta de oportunidades” (p.28). Desta forma, ao analisarmos tais achados, formulamos a nossa primeira hipótese constituinte do modelo teórico desta pesquisa:

H1 – A percepção de suporte organizacional dos trabalhadores bancários impactará positivamente no comprometimento com sua instituição financeira empregadora e negativamente no entrincheiramento com a organização.

Ao considerarmos a instabilidade que atravessa a experiência desses profissionais, as dimensões da AE (aquisição e manutenção do emprego) tornam-se passíveis de exploração científica nesse contexto. Numa realidade de instituições financeiras privadas, as quais os bancários são submetidos a contratos de trabalho amparados pela CLT, a manutenção do emprego surge como um fator relevante frente a um mercado altamente competitivo (Jardim & Carraro, 2019). Já no que compete ao contexto dos bancos públicos, a aquisição de um novo emprego pode despontar como um fator de maior relevância, visto que a aquisição de novas competências pode se apresentar engessada, frente à estabilidade característica dessa modalidade de trabalho.

Embora o número de investigações relativas à relação entre o CO e a AE ainda seja incipiente na literatura, nossos achados indicam que a percepção de empregabilidade possui efeito positivo no comprometimento organizacional (Yan et al., 2023; Fonken, 2019; Rodrigues, 2013). Tal dado, reflete a suposição de que a crença dos funcionários em sua capacidade de obter e manter um emprego desejável influencia afetivamente seu vínculo empregatício atual. Por outro lado, ao considerarmos o vínculo Entincheiramento Organizacional (EO), o qual é definido como a tendência do indivíduo em permanecer na organização face à análise de custos associados à sua saída (Queiroz et al., 2023), a tese de doutorado de Rodrigues (2013) descreve uma correlação negativa deste construto com a AE, o que foi também encontrado por Silva et al. (2015) em um estudo com trabalhadores bancários. Desta forma, os dados apresentados nos incentivaram a formular nossa terceira hipótese constituinte do modelo teórico desta pesquisa:

H3 - A autopercepção de empregabilidade dos trabalhadores bancários impactará negativamente no entrincheiramento em relação à sua instituição financeira empregadora, assim como positivamente no comprometimento com a organização.

Outro fenômeno que toma espaço desta dissertação é a Insegurança no Trabalho (IT). Sistematizada num contexto de crise, a IT é um estressor que caracteriza a impotência percebida diante do desejo da continuidade de um emprego ameaçado (Llosa et al., 2017). Nesse sentido, a literatura da área tem sugerido que este construto possui impactos negativos para o bem-estar do trabalhador (Llosa et al., 2020; Bandeira, 2019; Almeida, 2013). Em relação a isso, Bohle et al. (2018) encontraram evidências empíricas de uma correlação negativa entre IT e CO ao investigarem uma empresa chilena que havia sofrido um processo de *downsizing*. Tais dados são compatíveis com outros achados que também investigaram a relação entre essas duas variáveis (Prado-Gascó et al., 2021; Lee et al., 2018; Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Outro aspecto que merece destaque nesta dissertação acerca da insegurança no trabalho, é que a perda de características laborais importantes para o trabalhador pode também motivar o estressor (Ashford et al., 1989), o que torna o fenômeno compatível com instituições financeiras públicas e privadas.

Nessa perspectiva, numa pesquisa realizada com 150 trabalhadores da Grande Lisboa, Cesário e Feijão (2014) descobriram uma relação negativa entre IT e AE, resultado que é compatível com a pesquisa de Silla et al. (2009), a qual também aponta para a mesma direção em um estudo com 329 trabalhadores de uma organização Belga. Os achados que exploram a relação entre IT e PSO também não são diferentes. Numa pesquisa com 400 trabalhadores chilenos de uma empresa de vendas a varejo, Bohle et al. (2018) encontrou uma relação negativa entre as duas variáveis descritas anteriormente, destacando ainda que a percepção de suporte organizacional potencializa a relação entre comprometimento e insegurança no trabalho. Tais dados também foram apontados por Salvador et al. (2022) e Lee e Peccei (2007).

Até o momento não foram encontrados na literatura, publicações que investigassem a relação entre insegurança no trabalho e entrincheiramento organizacional. Desta forma, ao considerarmos a IT como um fenômeno decorrente de mudanças organizacionais, reestruturações ou ameaças de perda de emprego, supomos uma relação positiva com o EO, dado que se trata de um vínculo característico da permanência no emprego mediante falta de alternativas. Tal suposição será testada na análise de dados proposta, em conformidade com a segunda e quarta hipótese do modelo teórico utilizado nesta pesquisa:

H2 – Moderada pela insegurança no trabalho experimentada pelos bancários, a percepção de suporte organizacional destes trabalhadores impactará negativamente no comprometimento com a instituição financeira empregadora e positivamente no entrincheiramento com a organização.

H4 – Moderada pela percepção de insegurança no trabalho experimentada pelos bancários, a autopercepção de empregabilidade destes trabalhadores impactará negativamente no comprometimento com sua instituição financeira empregadora e positivamente no entrincheiramento com a organização.

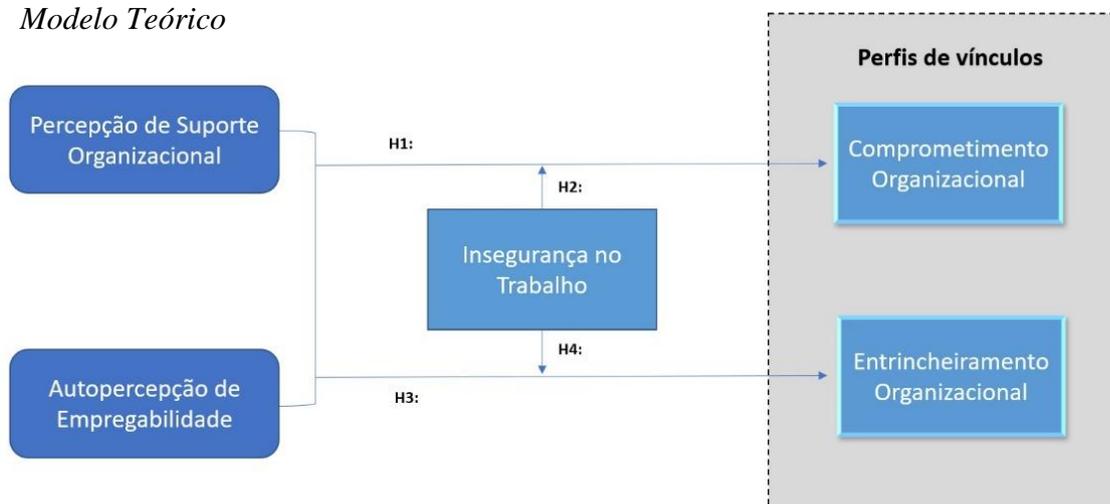
Por último e não menos importante, esta dissertação leva em consideração a sugestão de Meyer et al. (2012) no que compete à exploração dos perfis de comprometimento entre os trabalhadores e suas implicações para o indivíduo. De acordo com Lima (2016), a forma como o vínculo é experienciado e se relaciona com outros comportamentos se diferencia a depender de uma caracterização de perfil específica. Essa reflexão evidencia a possibilidade de o trabalhador experimentar simultaneamente dimensões de comprometimento em diferentes níveis, o que nos permite uma comparação entre diferentes trabalhadores a partir de diversas configurações decorrentes de combinações das dimensões em cada indivíduo (Montenegro et al., 2022).

Em relação a isso, Rodrigues (2013) investigou padrões de vínculos com a organização ao combinar diferentes níveis de comprometimento e entrincheiramento. Em seus achados, a autora encontrou quatro grupos: o primeiro grupo, denominado de “sentinela de oportunidades”, encontram-se os respondentes com números medianos de CO e EO; o segundo grupo, nomeado de “transeuntes organizacionais” reúne trabalhadores com baixos índices de CO e EO; o terceiro grupo recebeu o nome de “cidadãos livres” e é composto por funcionários com altos níveis de CO e baixos níveis de EO; e o quarto e último grupo, chamado de “prisioneiros colaborativos” é representado por funcionários com alto score de CO e níveis medianos de EO. Tais achados contribuem para a compreensão de uma mentalidade dos trabalhadores para além dos vínculos desenvolvidos especificamente (Meyer & Herscovitch, 2001). Mediante essas informações, este trabalho propõe o terceiro e último objetivo específico, conforme descrito anteriormente.

De forma resumida, a literatura sugere que a PSO e a AE se relacionam positivamente com o CO e negativamente com EO. Paralelamente, enquanto a IT pode estar associada positivamente ao EO, há indícios de uma relação negativa com o CO. Tais suposições estruturaram o nosso modelo teórico apresentado na Figura 2.

Figura 2

Modelo Teórico



PARTE III - MÉTODO

6. Decisões Metodológicas

Nas próximas páginas estarão descritos todos os dados que serviram de caracterização da amostra, a fim de alcançar os objetivos deste trabalho. Logo, esta parte do trabalho está separada em quatro subtópicos: a) delineamento do estudo; b) participantes; c) instrumentos de mensuração; e d) procedimentos de análises de dados. Ressaltamos ainda que as ferramentas psicométricas utilizadas nesta dissertação foram verificadas quanto à sua adequação em relação a amostra, conforme orienta Borsa e Seize (2017).

6.1 Delineamento do estudo

Esta dissertação busca responder à questão problema através de um estudo quantitativo correlacional, uma vez que possui a finalidade de compreender a relação existente entre dois vínculos organizacionais e três construtos psicológicos aplicados ao ambiente de trabalho (Sampieri et al., 2013). Visto que a observação das variáveis ocorreu em um único momento, ocorrido no período de abril de 2022 a novembro de 2023, podemos classificar este estudo como de corte transversal (Zangirolami-Raimundo et al., 2018). Em termos de coleta, optou-se nesta dissertação pelo levantamento de dados por meio da modalidade *survey*, através de um questionário digital elaborado na plataforma SurveyMonkey e divulgado através dos aplicativos WhatsApp, Instagram e LinkedIn, escolhidas por serem consideradas as redes sociais com alto percentual de usuários no Brasil (Kemp, 2023). Ademais, o método de distribuição optado foi o “bola de neve”, face à simplicidade de compartilhamento do questionário em ambiente on-line (Vinuto, 2014).

6.2 Participantes

A amostra deste estudo foi selecionada de modo não-probabilístico, composta por 124 profissionais bancários abordados por conveniência, que demonstraram interesse e

disponibilidade em responder ao questionário, conforme a Tabela 1. Dos respondentes, 38,4% trabalham em instituições financeiras privadas, 27,2% em empresas públicas, 25,6% em organizações de capital misto e 8% em cooperativas. Em relação ao cargo, 52% da amostra atua em funções gerenciais, enquanto 47,2% ocupam outras funções. Já quanto à jornada de trabalho, 85% dos bancários trabalham em regime de 8h e 39% possuem contrato de 6h. Sobre o tempo de função, 33,6% afirmaram ter até dois anos no cargo atual, 31,2% acima de dez anos, 18,4% estavam entre 3 e 6 anos no mesmo cargo e 16% entre 7 e 10 anos. No que compete à sindicalização, 72% dos trabalhadores manifestaram estar sindicalizados.

No que se refere às características sociodemográficas dos bancários participantes, a amostra é formada por 49,6% de trabalhadores que se identificam com o gênero feminino e 48,8% com o gênero masculino. Destes, 40,8% se autodeclararam como pardos, 38,9% como brancos e 16,8% como pretos. A maioria da amostra possui entre 36 e 50 anos (44,8%), seguida de bancários com até 35 anos (35,2%) e uma menor quantidade de trabalhadores com idade acima dos 50 anos (19,2%). Tocante ao local de atuação dos respondentes, 74,4% trabalhavam na Bahia enquanto 24,8% atuavam em outros estados. Em relação à titulação, 44,8% eram graduados enquanto 51,2% eram pós-graduados.

Quanto ao estado civil, 61,2% declararam estar casados, 31,2% solteiros e 6,4% separados/divorciados/desquitados. Do total da amostra, 56% dos bancários afirmaram ter filhos e 65,6% afirmaram pertencer a alguma religião. No que compete à renda familiar, 40,8% responderam possuir renda familiar mensal de 4 a 6 salários mínimos, 28% de 7 a 10 salários mínimos, 17,6% acima de 10 salários mínimos e 12,8% de 1 a 3 salários mínimos.

Tabela 1*Caracterização dos participantes conforme as variáveis sociodemográficas*

Variáveis Sociodemográficas	Empresa privada		Empresa pública		Sociedade mista		Cooperativa		
Gênero									
Masculino	21	17,1%	16	13,0%	21	17,1%	3	2,4%	
Feminino	27	22,0%	17	13,8%	11	8,9%	7	5,7%	
Cor									
Branco(a)	20	16,7%	11	9,2%	16	13,3%	1	0,8%	
Preto(a)	11	9,2%	6	5,0%	3	2,5%	1	0,8%	
Pardo(a)	17	14,2%	16	13,3%	12	10,0%	6	5,0%	
Faixa Etária									
Até 35 anos	25	20,2%	8	6,5%	5	4,0%	6	4,8%	
36 - 50 anos	16	12,9%	17	13,7%	20	16,1%	3	2,4%	
A partir de 50 anos	7	5,6%	9	7,3%	7	5,6%	1	0,8%	
Responsabilidade Financeira									
Único responsável	13	10,7%	9	7,4%	11	9,1%	2	1,7%	
Principal responsável, mas recebe ajuda de outra pessoa	12	9,9%	17	14,0%	15	12,4%	2	1,7%	
Divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa	22	18,2%	7	5,8%	5	4,1%	6	5,0%	
Cargo									
Outros cargos	15	12,1%	20	16,1%	17	13,7%	7	5,6%	
Gerência	33	26,6%	14	11,3%	15	12,1%	3	2,4%	

Além disso, 36,8% dos bancários informaram ser os principais responsáveis pela renda familiar, enquanto 32% dividem a responsabilidade financeira familiar com outra pessoa e 28% se declararam ser os únicos responsáveis pela renda familiar. Por último, ressaltamos que tais informações são relevantes para a contextualização da amostra utilizada nessa pesquisa bem como da caracterização dos participantes.

6.3 Instrumentos de mensuração

Os bancários participantes desta pesquisa concordaram em respondê-la por meio da autorização expressa no termo de consentimento livre e esclarecido, conforme orienta a resolução 466/2012, emitida pelo Conselho Nacional de Saúde. No total, 23 questões compuseram o questionário utilizado na coleta dos dados, das quais 16 mapeavam as características sociodemográficas dos respondentes (ver Tabela 1) e 7 eram referentes as ferramentas de mensuração dos construtos. Todas as medidas juntas totalizavam 53 frases que foram avaliadas com base numa escala Likert que variava de 5 a 6 pontos, a depender do instrumento. Os parâmetros narrativos de avaliação variavam de discordo totalmente/não representa nada até concordo totalmente/representa completamente, conforme consta no apêndice deste trabalho. Em termo de interpretação em relação às escalas likert utilizadas, destacamos: a média geral é considerada baixa se o valor apresentado for entre 1,0 e 2,49; se a pontuação estiver no intervalo de 2,5 a 4,49, sua pontuação é considerada de alcance médio; por fim, caso o score geral da escala estiver entre 4,5 e 6,0, os autores indicam que se trata de um vínculo altamente estabelecido.

Todas as ferramentas foram submetidas a análises fatoriais confirmatórias (AFC) no programa JASP versão 0.18.3, no intuito de adequar o instrumento para a amostra utilizada. Nesse sentido, foram considerados os seguintes índices de ajuste, cujas tabelas serão apresentadas no apêndice: Alfa de Cronbach (α); Qui-quadrado (X^2 , gl e p); Comparative Fit

Index (CFI); Tucker-Lewis Index (TLI); e Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) em conjunto com limite superior 90% IC. Quanto aos valores a serem considerados, Brown (2015) sugere que: o índice de validade Alfa de Cronbach assumira valor $>0,70$; os números de X^2 não devem ser significativos; valores de CFI e TLI devem ser $>0,90$ e, preferencialmente acima de $0,95$; e, valores de RMSEA devem ser $<0,06$, com intervalo de confiança (limite superior) $<0,10$. Desta forma, todos os índices observados obtiveram valores recomendados pela literatura e mantiveram as características originais.

1) Medida de Comprometimento Organizacional (MCO) – Esta medida foi produzida e validada por Bastos e Aguiar (2015). Em sua versão completa, o instrumento possui 12 itens e alcançou o índice de confiabilidade $\alpha=0,91$. No entanto, nesta dissertação optamos pela utilização da versão reduzida, produzida pelos mesmos autores, em face da quantidade total de questões já consideradas no questionário. Quanto ao índice de confiabilidade da versão reduzida, composta por sete itens, a escala registrou $\alpha=0,861$. Dentre os itens utilizados para medir o vínculo de comprometimento, destaca-se a seguinte frase: “Sinto os objetivos de minha organização como se fossem meus”. Após à realização da análise fatorial confirmatória (AFC), esta medida apresentou $\alpha=0,89$, o que indica uma excelente adequação do instrumento à amostra.

2) Medida de Entrincheiramento Organizacional (MEO) – Esta ferramenta foi construída e validada por Rodrigues e Bastos (2015). Ela possui dezoito itens distribuídos nas dimensões Ajustamentos à Posição Social - AJS ($\alpha=0,78$), Arranjos Burocráticos Impessoais - ABI ($\alpha=0,76$) e Limitação de Alternativas - LA ($\alpha=0,75$). Como exemplos de itens que avaliam o entrincheiramento organizacional, destacam-se: “Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu sáísse agora”; “Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização”; “Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função”. Após à realização da análise fatorial confirmatória

(AFC), esta medida apresentou índices de confiabilidade de $\alpha=0,77$ para a dimensão ABI, $\alpha=0,80$ para a dimensão APS e $\alpha=0,84$ na dimensão LA. Tais dados indicam uma excelente adequação do instrumento à amostra.

3) Escala de Autopercepção de Empregabilidade (EAE) – Esta escala foi produzida e validada por Peixoto et al. (2015). Possui dez itens distribuídos nas dimensões Manutenção ($\alpha=0,75$) e Aquisição (0,73). Como exemplo de itens que avaliam a autopercepção de empregabilidade, evidenciam-se: “Caso saísse dessa empresa, eu não teria dificuldades de conseguir outro emprego”; “Não me sinto ameaçado de perder o emprego”. Após à realização da análise fatorial confirmatória (AFC), esta medida apresentou índices de confiabilidade de $\alpha=0,84$ para a dimensão Manutenção e $\alpha=0,85$ para a dimensão Aquisição, o que implicam numa excelente adequação do instrumento à amostra.

4) Escala de Insegurança no Trabalho (JIS-8) – Esta escala foi produzida e validada Pienaar et al. (2013), e se trata de uma versão reduzida do instrumento pioneiro elaborado por De Witte (2000). Em sua versão original, o instrumento possui 11 itens, divididos nas dimensões afetiva e cognitiva. Após a adequação da medida para o contexto sul-africano, a escala passou a ter 8 itens, dos quais 4 pertencem à dimensão cognitiva ($\alpha= 0,80$) e o restante à dimensão afetiva ($\alpha=0,84$). Num trabalho de adaptação da JIS para a língua espanhola, sem perder sua estrutura anterior, Llosa et al. (2017) encontraram um índice de confiabilidade geral de $\alpha=0,88$, e de $\alpha=0,78$ e $\alpha=0,90$ para as dimensões cognitiva e afetiva, respectivamente. Nesta dissertação, optou-se por traduzir literalmente a escala do espanhol para o português brasileiro e, por consequência, conduzir uma análise fatorial confirmatória (AFC) no intuito de averiguar os índices de confiabilidade e a sua adequação para a amostra utilizada. Como resultado, foi encontrado $\alpha= 0,79$ para a dimensão cognitiva e $\alpha= 0,86$ para a dimensão afetiva, o que nos indica que a ferramenta se encontra adequada para esta pesquisa. Como exemplo de itens

contidos na JIS-8 (brasileira), destacam-se: “Penso que serei capaz de continuar trabalhando aqui” e “Tenho medo de que possa perder o meu trabalho”.

5) Escala de Percepção de Suporte Organizacional – Neste estudo, optou-se por levantar a percepção do bancário sobre o suporte organizacional a partir da avaliação de três políticas organizacionais de gestão de pessoas - políticas de remuneração, políticas de treinamento e políticas de promoções - a partir da lógica empregada por Bastos (1992). Embora haja instrumentos mais recentes que mapeiam tais intenções (Fleury et al., 2017; Queiroga et al., 2015; Oliveira-Castro et al., 1999), a ferramenta acima foi considerada devido ao número reduzido de itens em sua versão validada, uma vez que o tamanho da escala final já contava com um número de itens que poderiam impactar no término do preenchimento do *survey* por parte dos bancários. Sendo assim, ao submeter as escalas à uma AFC, foi constatado um índice de confiabilidade equivalente a $\alpha = 0,79$, o que a torna psicometricamente ajustada aos dados da amostra.

6.4 Análise de dados

Todas as análises quantitativas dos dados foram realizadas conforme os objetivos a serem alcançados por esta dissertação, sendo executadas por meio do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) v.25. De início, foram executadas as estatísticas descritivas e de adequação da amostra, conforme recomendado por Sampieri et al. (2013) e Brown (2015). Após a caracterização da amostra e a certificação da normalidade dos dados, foram utilizadas estatísticas inferenciais no intuito de averiguar as hipóteses vinculadas aos objetivos específicos. Para a investigação do primeiro objetivo específico, que compreende as hipóteses 1 e 3, foram realizadas análises de correlação múltipla entre as variáveis do modelo, no intuito de avaliar se há um relacionamento linear entre elas. Para tal, foram avaliadas a força dos valores positivos ou negativos de acordo com o seguinte parâmetro indicado por Dancey

e Reidy (2019): para $r > 0,70$, a relação é considerada forte; se $0,40 < r < 0,60$, há uma relação moderada; e $0,10 > r < 0,30$, há uma relação fraca.

Em seguida, duas análises de regressão múltipla foram conduzidas, uma para cada variável dependente: comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional. Diante disso, diagnósticos de colinearidade foram realizados no intuito de descartar a possibilidade de sobreposição. Em relação a observância de possíveis outliers e casos extremos, fatores que impactam na análise, as estatísticas de resíduos Durbin-Watson foi aplicada aos dados, bem como a distância de Mahalanobis e de Cook, conforme recomenda Anunciação (2021). Ressalta-se ainda que o método escolhido para esta análise foi o stepwise (*backward*), visto que é o indicado para regressões múltiplas (Field, 2009).

Ao que compete o segundo objetivo específico, que contempla as hipóteses 2 e 4, foram empregadas análises de moderação com o propósito de testar hipóteses sobre o efeito de uma variável moderadora (W), que pode ser categórica ou contínua, na relação entre uma variável independente ou preditora (X) e uma variável dependente ou critério (Y) (Hayes, 2018). Essa etapa foi pensada no intuito de investigar o impacto da insegurança no trabalho nas relações consideradas anteriormente.

O terceiro e último objetivo específico consiste na identificação e descrição de perfis de comprometimento e entrincheiramento com a organização entre trabalhadores bancários. Para isso, foram conduzidas análises de cluster com a finalidade de agrupar as variáveis do acordo com os critérios do modelo teórico. Deste modo, foi realizada uma análise hierárquica com base no método de Ward, considerando a distância euclidiana quadrática como medida de similaridade utilizada na geração dos clusters (Hair et al., 2009). Os grupos criados foram caracterizados mediante análises de frequência, correlações e ANOVAs das variáveis sociodemográficas e organizacionais mapeadas pelo questionário.

PARTE IV – RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, serão apresentados os resultados das análises quantitativas descritas na metodologia. Desta forma, cinco tópicos foram criados no intuito de organizar as informações encontradas: no primeiro, estarão descritas as características sociodemográficas dos bancários de acordo com o nível de desenvolvimento dos vínculos de comprometimento e entrincheiramento; no segundo tópico, serão apresentadas as características sociodemográficas da amostra em relação ao nível das variáveis antecedentes dos vínculos IT, AE e PSO; no terceiro tópico, os padrões dos vínculos encontrados entre os respondentes desta pesquisa são expostos por meio de perfis constituídos das características sociodemográficas e das variáveis antecedentes; o quarto tópico é pautado na testagem do modelo teórico desta dissertação, o qual busca responder se a variável insegurança no trabalho modera desenvolvimento dos vínculos; e por fim, no quinto tópico estarão apresentadas as discussões acerca dos achados.

7. Resultados

Enquanto resultados, é importante destacar que os instrumentos utilizados para mensurar os vínculos comprometimento e entrincheiramento com a organização possuem o mesmo parâmetro de interpretação em relação à escala likert utilizada: a média geral é considerada baixa se o valor apresentado for entre 1,0 e 2,49; se a pontuação estiver no intervalo de 2,5 a 4,49, sua pontuação é considerada de alcance médio; por fim, caso o score geral da escala estiver entre 4,5 e 6,0, os autores indicam que se trata de um vínculo altamente estabelecido. Abaixo seguirão ilustradas a utilização destes dados na interpretação dos dados coletados.

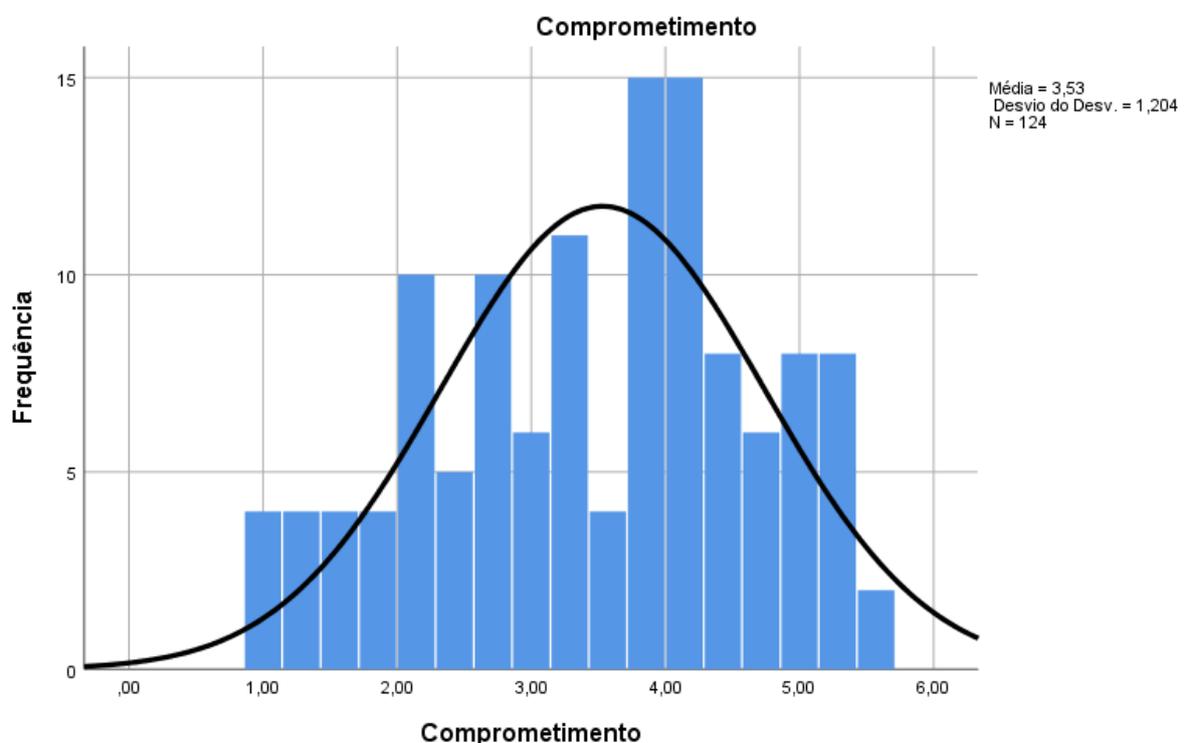
7.1 Entincheiramento e Comprometimento organizacionais: caracterizando as suas intensidades entre bancários

Em referência aos resultados mapeados pelo questionário, observou-se que os bancários, em sua maioria, apresentaram níveis médios tanto de comprometimento quanto de

entrincheiramento com a instituição financeira empregadora, o que equivale a 56% e 70,4% da amostra, respectivamente. Diante disso, 20,8% dos respondentes apresentaram um alto nível de comprometimento organizacional, ao mesmo tempo em que 22,4% demonstraram baixo comprometimento. Ademais, as análises descritivas acerca dos scores de CO apontam para uma média amostral de 3,53 com desvio-padrão de 1,20, conforme consta na Figura 3.

Figura 3

Histograma Comprometimento Organizacional



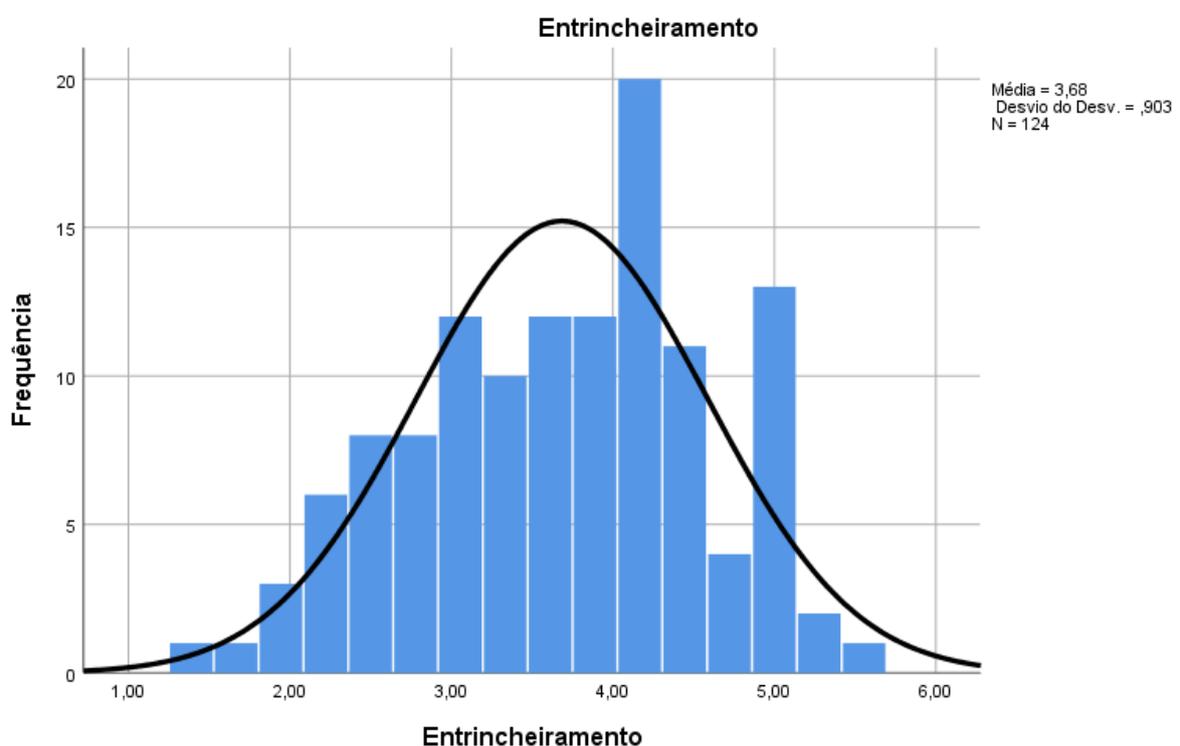
De forma análoga, ao que compete ao vínculo de entrincheiramento com a organização, 18,4% dos bancários declararam alto nível geral de EO, do mesmo modo em que 10,4% apresentaram um baixo nível deste vínculo. Os dados também apontam para uma distribuição com média de 3,68 e desvio-padrão de 0,90, conforme a Figura 4.

Em relação ao cruzamento entre o vínculo de entrincheiramento com a organização com as demais variáveis sociodemográficas, destacamos os seguintes achados: nenhum respondente com idade igual ou superior a 50 anos apresentou nível baixo de

entrincheiramento; altos níveis de entrincheiramento foram encontrados em bancários vinculados a empresas públicas (29,4%) e sociedades mistas (25%), em relação a empresas privadas e cooperativas; e 24% dos bancários sindicalizados apresentaram altos níveis de entrincheiramento, em relação aos trabalhadores não sindicalizados (2,9%).

Figura 4

Histograma Entincheiramento Organizacional



No que se refere às três dimensões do EO, a base *Arranjos Burocráticos Impessoais* foi a única a receber pontuação alta, totalizando 8% dos respondentes. Tal achado é compatível com a pesquisa de Zago et al. (2023), a qual descreve a ABI como o fator que mais impacta a permanência do trabalhador bancário em sua instituição financeira empregadora. Como consequência, as outras duas dimensões, *Ajustamentos à Posição Social* e *Limitação de Alternativas*, apontaram apenas scores médios e baixos. Nessa perspectiva, ao confrontarmos às dimensões do entincheiramento organizacional com as variáveis de caracterização social e

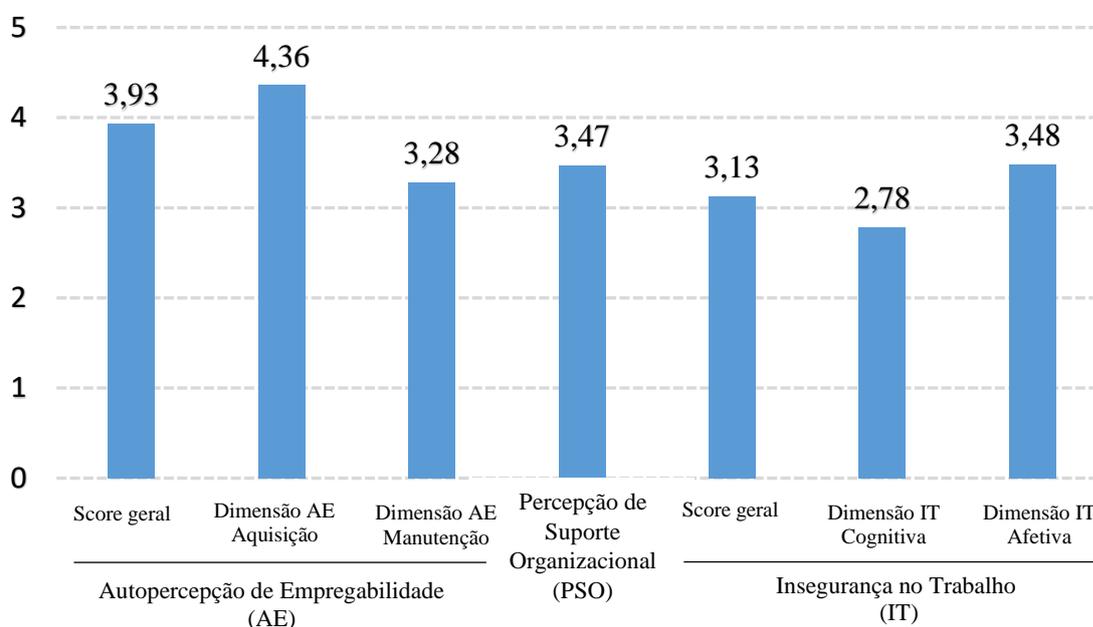
demográfica, obtivemos os seguintes resultados: há uma predominância feminina em níveis baixos de APS (60%), enquanto o gênero masculino se destaca em níveis médios (75%); baixos níveis de APS são maiores em trabalhadores de empresas privadas (46,7%) e sindicalizados (74,3%). Já na dimensão LA, a maioria dos scores baixos pertencem às empresas privadas (41,9%) e há uma predominância de níveis baixos e médios em bancários que recebem de 4 a 6 salários mínimos. Além disso, todos os respondentes que declararam possuir idade acima dos 50 anos, obtiveram nível médio na dimensão LA. De modo parecido, todos os respondentes que alcançaram uma pontuação alta na base ABI são sindicalizados. Dada a caracterização dos vínculos em cruzamento com as características sociodemográficas descritas acima, a próxima seção dedica-se a descrever as outras variáveis do modelo.

7.2 Preditores de comprometimento e entrincheiramento: AE e PSO e IT

Os instrumentos de mensuração das variáveis autopercepção de empregabilidade e percepção de suporte organizacional possuem escala *likert* com métrica avaliativa de 6 pontos, tais quais as ferramentas utilizadas para mensurar o comprometimento organizacional e o entrincheiramento organizacional, conforme descrito na seção de método deste trabalho. Desta forma, observou-se a seguinte distribuição entre as variáveis, como pode ser visto na Figura 5: AE alcançou média de 3,93 (DP 0,94), enquanto suas dimensões – aquisição e manutenção - alcançaram médias de 4,36 (DP 0,98) e 3,28 (DP 1,28) respectivamente; PSO obteve média de 3,47 (DP 0,94); e a IT, atingiu média geral de 3,13 (DP 0,78) ao passo que suas duas bases – cognitiva e afetiva – alcançaram médias de 2,78 (DP 0,82) e 3,48 (DP 1,03).

Figura 5

Score médio e amplitude das variáveis antecedentes AE, PSO e IT



Diante disso, os dados coletados apontam que a maioria dos bancários contidos na amostra, manifestaram um nível médio de autopercepção de empregabilidade (59,2%), em comparação aos níveis alto (32%) e baixo (8%). Ao realizarmos um cruzamento deste construto com as variáveis sociodemográficas, destacam-se as seguintes características: a maioria dos respondentes com alto nível de AE identificam-se com o gênero masculino (33,3%), possuem até 35 anos (45%), são pós-graduados (59%), mantêm vínculo empregatício com instituições financeiras privadas (42,5%) e declaram que dividem igualmente a responsabilidade financeira familiar (35,9%). De modo análogo, os respondentes com baixa AE se caracterizam nesta amostra enquanto uma maior parte do gênero feminino (66,7%), com faixa etária entre 36 e 50 anos (40%), pós-graduadas (70%), trabalhadoras tanto de organizações públicas (40%) quanto de instituições privadas (40%) e únicas responsáveis pela renda familiar (60%), conforme aponta a Tabela 2.

Tabela 2*Níveis de AE em relação às variáveis sociodemográficas e ocupacionais*

<i>Variáveis Sociodemográficas</i>	Baixo		Médio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Gênero						
Masculino	3	33,3%	34	45,9%	24	60,0%
Feminino	6	66,7%	40	54,1%	16	40,0%
Faixa Etária						
Até 35 anos	3	30,0%	23	31,3%	18	45,0%
36-50 anos	4	40,0%	35	47,3%	17	42,5%
A partir de 50 anos	3	30,0%	16	21,6%	5	12,5%
Titulação						
Graduação	3	30,0%	37	52,1%	16	41,0%
Pós-graduação	7	70,0%	34	47,9%	23	59,0%
Tipo de Empresa						
Empresa privada	4	40,0%	27	36,5%	17	42,5%
Empresa pública	4	40,0%	22	29,7%	8	20,0%
Sociedade mista	2	20,0%	20	27,0%	10	25,0%
Cooperativa	0	0,0%	5	6,8%	5	12,5%
Cargo						
Outros cargos	6	60,0%	36	48,6%	17	42,5%
Gerência	4	40,0%	38	51,4%	23	57,5%
Responsabilidade Financeira						
Único responsável	6	60,0%	16	22,2%	13	33,3%
Principal responsável	3	30,0%	31	43,1%	12	30,8%
Divide igualmente a responsabilidade	1	10,0%	25	34,7%	14	35,9%

Ao compararmos as dimensões *manutenção* e *aquisição* do construto AE, observa-se que a maior parte dos bancários respondentes (58,4%) demonstram uma percepção positiva acerca da aquisição de novos empregos, expressa em altos níveis de avaliação desta base. O cenário é diferente para a dimensão de manutenção: a maioria dos componentes da amostra (51,2%) pontuaram níveis médios. Em continuidade, a caracterização dos respondentes com altos níveis na dimensão aquisição, em termos sociodemográficos, é composta por uma maioria masculina (54,8%), com idade até 35 anos (49,3%), pós-graduados (54,3%), trabalhadores de instituições financeira privadas (42,5%), atuantes em cargos de gerência (56,2%) e que dividem a responsabilidade financeira igualmente com outra pessoa (37,5%). Por sua vez, os níveis mais

altos da base manutenção são representados por uma maioria feminina (53,6%), com faixa etária entre 36 e 50 anos (42,9%), pós-graduadas (81,5%), distribuídas igualmente entre instituições privadas (32,1%) e de sociedade mista (32,1%), ocupantes tanto de cargos gerenciais (50%) quanto de outros cargos (50%).

Em relação à percepção de suporte organizacional, foram identificados dados próximos do resultado mapeado pela escala de AE: 64% dos bancários respondentes obtiveram nível médio de PSO em relação os níveis baixos (19,2%) e altos (16%). Ao confrontarmos o construto em referência com as variáveis sociodemográficas deste estudo, constatou-se que a maioria dos bancários que apresentaram altos níveis de PSO se identificam com o gênero masculino (55%), possuem até 35 anos (60%), são casados (60%), ocupam cargos não gerenciais (60%) e se dividem igualmente entre instituições públicas (35%) e privadas (35%). Já entre as características dos respondentes com as pontuações mais baixas, destaca-se a identificação com o gênero feminino (65,2%), com faixa etária entre 36 e 50 anos (50%), graduadas sem especialização (54,2%), trabalhadoras de instituições financeiras privadas (58,3%) e que ocupam cargos de gerência (58,3%), conforme a Tabela 3.

Tabela 3

Níveis de PSO em relação às variáveis sociodemográficas e ocupacionais

<i>Variáveis Sociodemográficas</i>	Baixo		Médio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Gênero						
Masculino	8	34,8%	42	52,5%	11	55%
Feminino	15	65,2%	38	47,5%	9	45%
Faixa Etária						
Até 35 anos	6	25%	26	32,5%	12	60%
36-50 anos	12	50%	37	46,3%	7	35%
A partir de 50 anos	6	25%	17	21,3%	1	5%
Titulação						
Graduação	13	54%	34	44,2%	9	47,4%
Pós-graduação	11	45,8%	43	55,8%	10	52,6%
Tipo de Empresa						
Empresa privada	14	58,3%	27	33,8%	7	35%

Variáveis	Baixo		Médio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
<i>Sociodemográficas</i>						
Empresa pública	4	16,7%	23	28,7%	7	35%
Sociedade mista	4	16,7%	23	28,7%	5	25%
Cooperativa	2	8,3%	7	8,8%	1	0%
Cargo						
Outros cargos	10	41,7%	37	46,3%	12	60%
Gerência	14	58,3%	43	53,8%	8	40%
Responsabilidade						
Financeira						
Único responsável	8	34,8%	18	23,1%	9	45%
Principal responsável	6	26,1%	35	44,9%	5	25%
Divide igualmente a responsabilidade	9	39,1%	25	32,1%	6	30%

Ao que compete o fenômeno de insegurança no trabalho, destaca-se que o instrumento responsável por mensurar essa variável foi construído por meio de um parâmetro de avaliação baseado numa escala *likert* de cinco pontos. De modo semelhante aos outros instrumentos, estabelecemos nesta dissertação que a pontuação pode ser classificada nos seguintes quartis: entre 1,0 e 2,24, a média geral é considerada baixa; entre 2,25 e 3,74 consideramos como uma pontuação mediana; e, por último, se o resultado alcançar o score entre 3,75 e 5,0 julgamos a pontuação como alta. Sendo assim, as estatísticas descritivas dessa variável apontam para uma maioria de bancários com pontuação mediana (66,4%), enquanto 22,4% tiveram uma pontuação alta e 10,4% apresentaram score baixo. Além disso, os resultados indicam que as trabalhadoras bancárias se sentem mais inseguras no trabalho (63%) do que os bancários. Observa-se ainda altos níveis de insegurança entre os contratados por instituições financeiras privadas (71,4%), casados (50%), que ocupam cargos gerenciais (60,7%) e idade inferior a 50 anos (78,6%), conforme demonstrado na Tabela 4.

Tabela 4*Níveis de IT em relação às variáveis sociodemográficas e ocupacionais*

<i>Variáveis Sociodemográficas</i>	Baixo		Médio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Gênero						
Masculino	4	30,8%	47	56,6%	10	37%
Feminino	9	69,2%	36	43,4%	17	63%
Faixa Etária						
Até 35 anos	6	46,2%	27	32,5%	11	39,3%
36-50 anos	5	38,5%	40	48,2%	11	39,3%
A partir de 50 anos	2	15,4%	16	19,3%	6	21,4%
Titulação						
Graduação	4	36,4%	38	46,9%	14	50%
Pós-graduação	7	63,6%	43	53,1%	14	50%
Tipo de Empresa						
Empresa privada	1	7,7%	27	32,5%	20	71,4%
Empresa pública	8	61,5%	22	26,5%	4	14,3%
Sociedade mista	3	23,1%	25	30,1%	4	14,3%
Cooperativa	1	7,7%	9	10,8%	0	0%
Cargo						
Outros cargos	10	76,9%	38	45,8%	11	39,3%
Gerência	3	23,1%	45	54,2%	17	60,7%
Responsabilidade Financeira						
Único responsável	3	25,0%	22	27,2%	10	35,7%
Principal responsável	5	41,7%	31	38,3%	10	35,7%
Divide igualmente a responsabilidade	4	33,3%	28	34,6%	8	28,6%

Relativo às dimensões *cognitiva* e *afetiva* do modelo de insegurança no trabalho utilizado nesta pesquisa, constatou-se que a maioria dos bancários pontuaram níveis altos na base afetiva (45,2%), enquanto na dimensão cognitiva, uma maior quantidade de respondentes demonstrou score médio (65,3%) e apenas 9,7% apresentaram altos níveis de pontuação. No que remete a categorização das duas dimensões em relação às variáveis sociodemográficas, evidenciaram-se os seguintes aspectos da base afetiva: bancários são a maioria em pontuações elevadas desta dimensão (50,9%) bem como as bancárias lideram as pontuações mais baixas (76,5%); 53,6% dos trabalhadores altamente inseguros afetivamente mantêm contrato empregatício com instituições financeira privadas e 57,1% ocupam funções gerenciais; 54,5% são graduados e possuem menos de 50 anos de idade (78,6%). Por sua vez, o grupo de

trabalhadores inseguros cognitivamente são compostos de uma maioria feminina (58,3%), com faixa etária entre 36 e 50 anos (41,7%), com título de pós-graduação (58,3%), contratadas de instituições financeiras privadas (50%) e que ocupam cargo de gerência (66,7%).

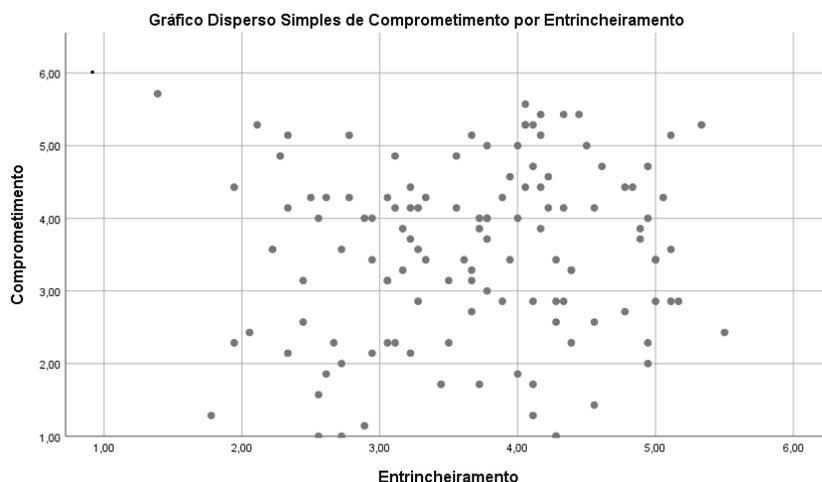
Na próxima seção serão descritos os padrões de vínculos encontrados por meio das análises quantitativas, assim como os clusters formados pela relação entre as variáveis do modelo, como previsto no terceiro objetivo específico deste modelo.

7.3 Padrões de vínculos: como bancários combinam entrincheiramento e comprometimento

Nesta etapa, buscou-se identificar subgrupos na amostra da pesquisa com padrões similares com que apresentavam níveis ou intensidades de comprometimento e entrincheiramento com a instituição financeira empregadora. Para isso, em um primeiro momento, foi gerado um gráfico de dispersão entre essas duas variáveis, no intuito de observar como os respondentes da pesquisa se organizavam em grupos, com base nos níveis atribuídos às pontuações dadas pelos instrumentos de mensuração. Após análise visual da distribuição apresentada na Figura 6, suscitou-se a possibilidade de articulação dos bancários em quatro quadrantes.

Figura 6

Mapa de dispersão das variáveis CO e EO



Para fins confirmatórios, foi realizada uma análise de cluster hierárquica utilizando o método de Ward e a distância euclidiana quadrática, a qual apontou a existência de quatro grupos, vistos na Tabela 5, e que pode ser interpretado da seguinte forma: o primeiro grupo é composto por bancários altamente entrincheirados e comprometidos; o segundo grupo é formado por bancários com baixos níveis de comprometimento e elevados níveis de entrincheiramento; o terceiro grupo contém bancários com níveis elevados de comprometimento e baixos níveis de entrincheiramento; e o quarto e último grupo é estruturado por bancários nem comprometidos e nem entrincheirados.

Tabela 5

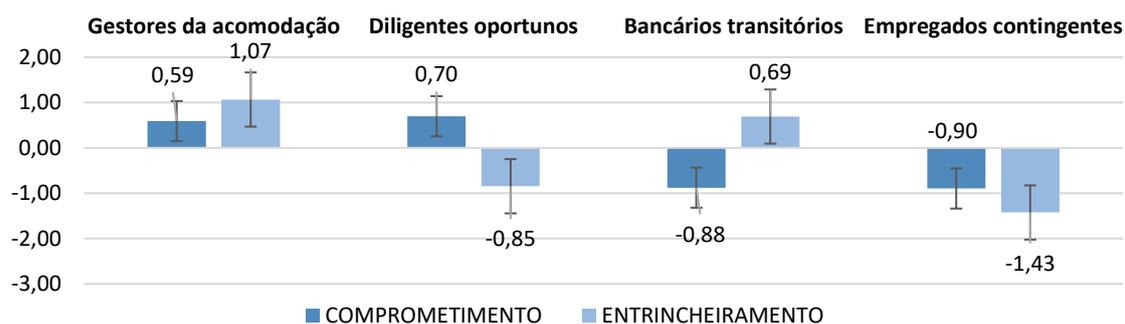
Centróides dos clusteres conforme relação entre os vínculos CO e EO

Grupos	N	%	Centróide CO	Centróide EO
1	39	31,5%	5,43	4,43
2	33	26,6%	2,43	5,50
3	29	23,4%	5,71	1,39
4	23	18,5%	1,29	1,78
Total	124	100%		

Nessa perspectiva, caracterizaremos abaixo os quatro grupos apontados nas análises, conforme a Figura 7, em relação a distribuição das variáveis sociodemográficas e ocupacionais, no intuito de identificar os perfis de bancários em relação aos níveis de comprometimento e entrincheiramento com as suas instituições financeiras empregadoras.

Figura 7

Diferença entre as médias obtidas pelos vínculos em relação a cada cluster



Grupo 1 – Este grupo é o mais expressivo no que compete à quantidade de respondentes (31,5%) e é formado por bancários altamente entrincheirados (28,2% com score alto e 71,8% com score médio) e comprometidos (51,3% com score alto e 48,7% com score médio). No que se refere às características sociodemográficas, as frequências realizadas apontam que esse grupo é formado por uma quantidade quase homogênea de homens (56,4%) e mulheres (43,6%), com faixa etária predominante de 36 a 50 anos (46,2%), graduadas (51,4%) e pós-graduadas (48,6%). Além disso, a maioria dos componentes são trabalhadores de instituições financeiras públicas (43,6%) e ocupam cargos de gerência (53,8%). Outro aspecto importante acerca deste cluster, é que em relação as outras variáveis utilizadas no modelo, os bancários pertencentes a este grupo apresentam uma pequena quantidade de scores baixos de autopercepção de empregabilidade (2,6%) e nenhuma pontuação baixa acerca da percepção de suporte organizacional. Altos níveis de insegurança no trabalho também são pouco presentes (10,3%).

Como a amplitude dos scores indicam uma maior quantidade de bancários comprometidos do que entrincheirados, supõe-se que seus componentes possam estar em transição de vínculos, o que estaria compatível com os achados de Rodrigues (2013). No entanto, o recorte encontrado nesta dissertação sugere um processo de mudança no padrão dos vínculos de comprometimento para entrincheiramento, o que difere da tese da autora, visto que as características predominantes como tipo de empresa, cargo e faixa etária, parecem indicar uma tendência para entrincheiramento do trabalhador. Outro dado que contribui para essa hipótese é a presença de scores médios (54,5%) e altos (45,5%) na dimensão ABI do entrincheiramento, fator significativo para o desenvolvimento deste vínculo em trabalhadores bancários (Zago et al., 2023). Desta forma, este grupo foi denominado de *gestores de acomodamento*.

Grupo 2 – Este cluster é o segundo mais populoso (26,6%) apontado na análise realizada. Ele é composto por trabalhadores bancários com scores médios (69,7%) e baixos (30,3%) de comprometimento e altos (34,6%) e médios (63,6%) de entrincheiramento. No que se refere à caracterização dos participantes contidos no grupo, observa-se que há uma predominância de pessoas que se identificam com o gênero feminino (53,1%), com faixa etária de 36 a 50 anos (51,5%), além de ser o grupo com maior quantidade de indivíduos com idade acima dos 50 anos (27,3%), pós-graduadas (57,6%), que trabalham em sociedades mistas (45,5%), e ocupam cargos que não os de gerência (51,5%). Embora haja uma quantidade significativa de scores médios acerca da autopercepção de empregabilidade (66,7%), o número de índices baixos nesta variável supera os do primeiro grupo (24,2%), assim como a percepção de suporte organizacional (27,3%). Além disso, este é o cluster com o maior número de respondentes altamente inseguros no trabalho (36,4%).

Nessa perspectiva, supõe-se que os bancários pertencentes a esse grupo manifestem ações comprometidas com a instituição financeira empregadora, numa tentativa de garantir a continuidade dos benefícios oriundos de sua atual posição, uma vez que os riscos da perda do emprego podem ser reduzidos mediante à parte pública da sociedade mista. Como exemplo, podemos considerar o trabalhador bancário que ocupa e domina a função de caixa e não tem interesse em progredir na carreira, atuando da melhor forma que pode naquele espaço, sem manifestar competências necessárias à ocupação de outras funções. Deste modo, por se garantir nas atividades que já exerce, pode ter sua percepção de empregabilidade afetada quando a sua área de domínio não for a predominante no mercado, o que pode favorecer o desenvolvimento do entrincheiramento (Rodrigues, 2009). Nesse sentido, podemos arriscar a hipótese de que este grupo seja o destino dos integrantes do primeiro grupo, a depender dos eventos que se desenrolarem na organização. Por este motivo, este cluster é nomeado de *diligente oportuno*.

Grupo 3 – Contendo 29 participantes (23,4%), o terceiro grupo é formado por bancários com scores médios (75,9%) e baixos (24,1%) de entrincheiramento, e médios (79,3%) e altos (20,7%) de comprometimento. Em relação aos seus componentes, podemos caracterizá-los enquanto uma maioria masculina (55,2%), com faixa etária até 50 anos (86,2%), pós-graduados (59,3%), vinculados às instituições financeiras privadas (37,9%) e cooperativas (24,1%), além de estarem segmentados tanto nas funções gerenciais (48,3%), quanto em outras funções (51,7%). Diferente dos outros clusteres, o grupo 3 contém respondentes com altos níveis de autopercepção de empregabilidade (65,5%) e baixos scores da dimensão LA pertencente ao vínculo de entrincheiramento (55,2%).

Diante dessas informações, estima-se que os bancários contidos neste cluster utilizam de seu vínculo trabalhista enquanto empregos-ponte na estruturação de suas carreiras. São pessoas que se sentem pouco inseguras com seu trabalho (3,4%) e se consideram empregáveis no mercado de trabalho. Encaixam-se aqui também, aqueles que possuem interesse em montar seus próprios negócios, que muitas vezes são vinculadas às atividades do próprio banco, como corretoras, correspondentes bancários e outras atividades autônomas que possam envolver as mesmas competências utilizadas no emprego atual. Diante dessa análise, este grupo recebeu o nome de *bancários transitórios*.

Grupo 4 – O quarto e último grupo possui 23 integrantes e é o menos populoso dos quatro (18,5%). É formado majoritariamente por bancários que apresentam scores baixos de comprometimento (78,3%) e médios (73,9%) e baixos (26,1%) de entrincheiramento. Além disso, é composto por uma maioria feminina (65,2%), com faixa etária de até 35 anos (47,8%), graduadas (52,2%) e pós-graduadas (47,8%), que ocupam cargos gerenciais (60,9%) em instituições financeiras privadas (69,6%). Outro aspecto importante deste cluster é que os seus integrantes quase não apresentam baixos níveis de autopercepção de empregabilidade (4,3%). Por outro lado, é o grupo com maiores porcentagens de baixa percepção do suporte

organizacional (47,8%) em combinação com trabalhadores de altíssima insegurança com o trabalho (47,8%).

Referindo-se a um contexto de cargos gerenciais em instituições majoritariamente privadas, supõe-se que sejam compostos por bancários que avaliam negativamente seus benefícios em relação à responsabilidade assumida, o que pode ocorrer em detrimento de promoções acidentais ou pouco avaliadas. Por alcançarem níveis baixos nos dois vínculos estudados, podemos descrevê-los enquanto trabalhadores que estejam se articulando para a saída da organização, fator esse que se relaciona com a percepção de sua empregabilidade no mercado (Passos & Rowe, 2022). Por estas razões, nesta dissertação, este grupo recebe o nome de *empregados contingentes*. Na Tabela 6 encontram-se a distribuição das variáveis sociodemográficas e ocupacionais nos 4 clusteres localizados.

Tabela 6

Distribuição das variáveis sociodemográficas e ocupacionais nos 4 clusteres

Variáveis Sociodemográficas	Gestores de acomodamento		Diligentes oportunos		Bancários transitórios		Empregados contingentes	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Gênero								
Masculino	22	56,4%	15	46,9%	16	55,2%	8	34,8%
Feminino	17	43,6%	17	53,1%	13	44,8%	15	65,2%
Faixa Etária								
Até 35 anos	13	33,3%	7	21,2%	13	44,8%	11	47,8%
36 - 50 anos	18	46,2%	17	51,5%	12	41,4%	9	39,1%
A partir de 50 anos	8	20,5%	9	27,3%	4	13,8%	3	13,0%
Titulação								
Graduação	19	51,4%	14	42,4%	11	40,7%	12	52,2%
Pós-graduação	18	48,6%	19	57,6%	16	59,3%	11	47,8%
Tipo de Empresa								
Empresa privada	11	28,2%	10	30,3%	11	37,9%	16	69,6%
Empresa pública	17	43,6%	8	24,2%	5	17,2%	4	17,4%
Sociedade mista	9	23,1%	15	45,5%	6	20,7%	2	8,7%
Cooperativa	2	5,1%	0	0,0%	7	24,1%	1	4,3%

Variáveis Sociodemográficas	Gestores de acomodamento		Diligentes oportunos		Bancários transitórios		Empregados contingentes	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Cargo								
Outros cargos	18	46,2%	17	51,5%	15	51,7%	9	39,1%
Gerência	21	53,8%	16	48,5%	14	48,3%	14	60,9%
Sindicalização								
Sim	28	71,8%	27	81,8%	18	62,1%	17	73,9%
Não	11	28,2%	6	18,2%	11	37,9%	6	26,1%

8. Discussão

8.1 Teste do modelo teórico

O modelo teórico que estrutura esta dissertação busca investigar se há uma relação de predição entre as variáveis autopercepção de empregabilidade, percepção de suporte organizacional e insegurança no trabalho em relação aos vínculos de comprometimento e entrenchamento com a organização. Deste modo, após garantirmos a normalidade dos dados por meio do teste Shapiro-Wilk para $p > 0,05$, as variáveis foram submetidas à análise de correlação, como pode ser observado na Tabela 7, no intuito de cumprir com os pressupostos da regressão linear múltipla, sugeridos por Sampieri et al. (2013).

Tabela 7

Análise de correlação entre as variáveis do modelo teórico

	AE	PSO	IT	CO	EO
AE					
Correlação de Pearson	1	0,392	-0,496	0,406	-0,494
Sig. (2 extremidades)	-	0,000	0,000	0,000	0,000
PSO					
Correlação de Pearson	0,392	1	-0,449	0,662	0,123
Sig. (2 extremidades)	0,000	-	0,000	0,000	0,173
IT					
Correlação de Pearson	-0,496	-0,449	1	-0,410	0,174
Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	-	0,000	0,053
	AE	PSO	IT	CO	EO

	AE	PSO	IT	CO	EO
CO					
Correlação de Pearson	0,406	0,662	-0,410	1	0,092
Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	-	0,312
EO					
Correlação de Pearson	-0,494	0,123	0,174	0,092	1
Sig. (2 extremidades)	0,000	0,173	0,053	0,312	-

Ao utilizarmos o parâmetro de magnitude proposto por Dancey e Reidy (2019), que indica correlações positivas ou negativas como fortes entre 0,70 e 0,90, moderadas entre 0,40 e 0,60 e baixas entre 0,10 e 0,30, observa-se os seguintes resultados: as variáveis AE, PSO e CO se correlacionam positivamente com força moderada; do mesmo modo, IT só se correlaciona positivamente com o EO, no entanto, trata-se de uma magnitude fraca e não estatisticamente significativa; embora o EO se correlacione positivamente com PSO, IT e CO, as forças dessas correlações são fracas e não significativas estatisticamente; por outro lado, há uma correlação negativa moderada entre AE e EO, que é significativa.

Ao que compete as relações estabelecidas com o comprometimento, os resultados são compatíveis com as publicações da área. Em uma pesquisa realizada com 551 trabalhadores de nove organizações de serviços e educação, De Cuyper e De Witte (2011) encontraram relações tanto positivas quanto negativas entre a autopercepção de empregabilidade e o comprometimento organizacional. Para os autores, a AE é um construto multidimensional que pode ser entendido por meio de quatro dimensões: qualitativa interna (avaliação da qualidade das oportunidades de trabalho na organização empregadora); qualitativa externa (avaliação da qualidade das oportunidades de emprego no mercado de trabalho); quantitativa interna (percepção das oportunidades de trabalho dentro da organização – equivalente à dimensão manutenção da escala de AE utilizada nesta dissertação); quantitativa externa (percepção das oportunidades de emprego no mercado de trabalho – equivalente à dimensão aquisição da escala de AE utilizada nesta pesquisa). Diante disso, os autores relataram uma relação positiva

entre a dimensão quantitativa interna com o CO, ao passo que a dimensão quantitativa externa se relacionou de forma negativa com o mesmo vínculo. Ao efetuarmos análises de correlação entre as duas dimensões da AE utilizadas neste trabalho, constatamos que tanto a manutenção ($r=0,352$, $p<0,00$) quanto a aquisição ($r=0,341$, $p<0,00$) obtiveram correlações positivas e significativas estatisticamente.

Numa realidade bancária atual, como há uma predominância de competências relacionadas a vendas, a percepção de empregabilidade pode estar atrelada à competitividade do mercado de trabalho, que tem priorizado estas mesmas competências em diversos setores. Além disso, as diversas instituições financeiras privadas podem se mostrar como um nicho de mercado sedutor para o bancário, visto que a conquista de premiações incentivadas pelos programas de desempenho dos bancos, podem tornar-se atrativos em processos seletivos externos e internos. Se a dedicação para o cumprimento de metas está vinculada ao comprometimento organizacional, ela pode também estar atrelada à autopercepção de empregabilidade.

Sobre a relação entre a percepção de suporte organizacional e o comprometimento com a organização, também encontramos respaldos na literatura. Correlações positivas entre as duas variáveis foram encontradas entre docentes de instituições de ensino privadas (Marzall et al., 2020), servidores públicos (Silva, 2019), técnicos-administrativos (Alves, 2020) e bancários (Freitas & Vieira, 2019). Tais níveis de correlação podem ser justificados de acordo com a percepção que o bancário estabelece acerca da valorização do seu trabalho, por parte da instituição financeira empregadora. Se o suporte for considerado favorável e justo, a sensação de troca estabelecida entre ele e a organização é fortalecida, o que estimula o comprometimento com a organização. Na amostra utilizada por esta dissertação, 60% dos bancários em cargos gerenciais possuem altos scores na percepção de Suporte Organizacional, o que pode ser justificado pelos salários atribuídos à função, bem como a participação de lucros equivalente à

responsabilidade. Além disso, a maior porcentagem de scores baixos em PSO são de bancários trabalhadores de instituições financeiras privadas (58,3%), fator possivelmente relacionado à diferença de salários comparado às instituições públicas, além da segurança contratual.

Como já foi apontado anteriormente, foi perceptível uma correlação negativa entre o comprometimento organizacional e a insegurança no trabalho ($r=-0,494$), resultado também já encontrado na literatura. Em relação a isso, Debus et al. (2012) encontrou o mesmo efeito numa pesquisa com 15.200 participantes, oriundos de 24 países e pertencentes a várias ocupações. Tal achado também foi reforçado na revisão de literatura acerca da insegurança no trabalho, elaborada por Lee et al. (2018), a qual incorporou estudos publicados sobre esta área durante o período de 2003 a 2017. Num contexto bancário, marcado por processos de reestruturação produtiva que refletem na fusão de organizações, demissões em massa e tentativas de privatização (Moronte & Albuquerque, 2021), a afetividade da relação entre o trabalhador bancário e sua instituição financeira empregadora torna-se afetada pela insegurança e pela instabilidade nas relações de troca (Sverke et al., 2002), o que justifica a redução do comprometimento com a organização.

O cenário é um pouco diferente quando se trata do vínculo de entrincheiramento com a organização. Por ter seu progresso teórico atrelado ao trabalho seminal de Rodrigues (2009), seu desenvolvimento ainda é incipiente, o que torna a sua relação com a insegurança no trabalho ainda de caráter exploratório. Diante disso, observa-se que embora a relação entre IT e EO seja estatisticamente insignificante ($p<0,053$), a força da sua relação é positiva ($r=0,123$), o que nos permite pensar que o entrincheiramento pode surgir como uma estratégia de defesa frente à percepção de impotência. Ademais, no intuito de compreender como as dimensões da IT se relacionam separadamente com o EO, uma nova análise de correlação foi realizada obtendo os seguintes resultados: a dimensão afetiva apresentou uma direção positiva e significativamente estatística ($r=0,237$, $p<0,006$), enquanto a dimensão cognitiva demonstrou

uma direção negativa, não significativa estatisticamente ($r=-0,88$, $p<0,413$). Considerando a base afetiva como aquela que representa a avaliação do evento estressor, mediante a consideração dos recursos disponíveis para lidar com a ameaça eminente, reforçamos a hipótese de que, nesse contexto, o entrincheiramento pode se tratar de uma estratégia defensiva.

Nas recomendações de sua tese, Rodrigues (2013) sugere a necessidade de aprofundamento das relações entre o entrincheiramento organizacional e variáveis ligadas a experiência de trabalho, das quais se destaca a percepção de suporte organizacional. A este respeito, numa revisão de literatura proposta por Costa (2022), o autor constatou que não havia registros de associação entre EO e PSO nas publicações entre 2011 e 2020, o que nos sugere que esta correlação também possui caráter exploratório. No entanto, Júnior e Helal (2023) conduziram uma pesquisa qualitativa com trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Pernambuco, com o foco de compreender como a percepção de suporte organizacional afeta a formação de três vínculos organizacionais: comprometimento, entrincheiramento e consentimento. Como resultado, os autores destacam que há fortes indícios de que suporte material fornecido pelas organizações esteja relacionada ao estabelecimento do entrincheiramento. Em métodos quantitativos, esse mesmo resultado foi encontrado em algumas pesquisas que relacionavam o comprometimento instrumental com a PSO (Cruz, 2012; Marzall et al., 2020; Medeiros, 2013)

Em nossa amostra, a correlação entre essas duas variáveis apresentou uma direção positiva ($r=0,123$), mas não foi significativa estatisticamente ($p<0,173$). Nesse sentido, ao correlacionarmos a PSO com as dimensões do EO, observamos que a dimensão APS foi a única estatisticamente significativa, além de apresentar, dentre as demais, um maior coeficiente de correlação com direção positiva ($r=0,249$, $p<0,005$). No entanto, é importante lembrar que nenhum dos respondentes obtiveram score alto nessa dimensão (31,3% score baixo e 68,8% score médio). Ao considerarmos que a base *Ajustamento a Posição Social* retrata o

investimento realizado pelo trabalhador no que compete à sua adaptação no trabalho, como a realização de cursos, treinamentos e relacionamento com os colegas (Rodrigues & Bastos, 2015), obtemos um resultado diferente daquele alcançado por Júnior e Helal (2023). Essa diferença pode ser justificada pelo instrumento quantitativo utilizado nesta dissertação, assim como pela diferença de percepção do suporte experimentado pelos bancários nos diferentes tipos de constituição das instituições financeiras empregadoras.

Ao que compete à associação entre autopercepção de empregabilidade e o entrincheiramento organizacional, Rodrigues (2013) relata que a dimensão LA do EO pode ser considerada um oposto da empregabilidade, o que justificaria a correlação negativa de força moderada encontrada neste trabalho ($r=-0,494, p<0,000$). Ao realizarmos uma outra análise de correlação entre as dimensões da AE com as bases do EO, reforçamos este apontamento ao encontrarmos que a relação entre a dimensão LA do EO e a dimensão Aquisição da AE é a única moderada entre as bases ($r=-0,654, p<0,000$), sendo todas as outras de magnitude fraca. De forma contextualizada, quanto menor o bancário se sentir empregável no mercado de trabalho, mais propenso a se entrincheirar na organização ele está.

Após considerarmos as correlações entre as variáveis, análises de regressão linear múltipla e de moderação foram realizadas no intuito de testar as hipóteses 1 e 3, formuladas no modelo teórico. Desta forma, com a finalidade de compreender em qual proporção os construtos AE, PSO e IT explicam os vínculos CO e EO, o método Stepwise foi empregado por ser a prática recomendada por Hair et al., (2009) para selecionar quais as variáveis antecedentes contribuem significativamente para o modelo de regressão. No que compete o parâmetro de exclusão das variáveis, foi definido para este estudo, um valor de entrada $p<0,05$ e de saída $p>0,10$. Como resultado, para as duas variáveis dependentes – comprometimento e entrincheiramento com a organização – a insegurança no trabalho foi retirada do modelo por

insignificância estatística, restando os preditores autopercepção de empregabilidade e percepção de suporte organizacional, conforme demonstrado na Tabela 8.

Tabela 8

Regressão linear múltipla entre as variáveis predictoras dos vínculos CO e EO

Variáveis	Coefficientes Padronizados Beta	Sig.	R ²	ΔR ²
Preditores do CO		0,000	0,463	0,454
Autopercepção de Empregabilidade	0,662	0,018		
Percepção de Suporte Organizacional	0,594	0,000		
Preditores do EO		0,000	0,363	0,352
Autopercepção de Empregabilidade	-0,641	0,000		
Percepção de Suporte Organizacional	0,375	0,000		

Como pode ser visto na Tabela 10, as variáveis AE e PSO, em conjunto, explicam 45,4% do comprometimento com a organização. Por outro lado, os mesmos preditores conseguem explicar 35,2% do entrincheiramento organizacional. Em relação à predição, os dados demonstram que a percepção de suporte impactou positivamente o CO e o EO.

É importante ressaltar, que embora a IT tenha sido descartada do modelo de regressão múltipla, sozinha ela conseguiu explicar 16,1% do CO e 2,2% do EO, o que nos incentivou a investigar se a insegurança no trabalho conseguia moderar a relação entre os preditores e os vínculos. Desta forma, foi realizada uma análise de moderação, conforme pode ser visto na Tabela 9.

Tabela 9

Efeitos da moderação de IT na relação entre AE, PSO e CO

Variáveis	Coefficiente (b)	Erro-padrão	t	p
Constant AExCO	3,575	0,105	33,749	0,000
Autopercepção de Empregabilidade (x)	0,318	0,120	2,639	0,009
Insegurança no Trabalho (W)	-0,438	0,142	-3,080	0,002
AE * IT(X*W)	0,122	0,122	0,998	0,320
Constant PSOxCO	3,539	0,089	39,628	0,00
Percepção de Suporte Organizacional (x)	0,755	0,096	7,805	0,000
Insegurança no Trabalho (W)	-0,219	0,115	-1,889	0,061
PSO * IT(X*W)	0,024	0,114	0,211	0,832

A interação entre Autopercepção de Empregabilidade e Insegurança no Trabalho não apresentou efeito estatisticamente significativo, o que indica a ausência de moderação. O mesmo aconteceu com a interação entre a Percepção de Suporte Organizacional e Insegurança no Trabalho. De forma a ilustrar os efeitos obtidos, as Figuras 8 e 9 apresentam graficamente a relação entre as variáveis.

Figura 8

Efeitos da moderação de IT na relação AExCO

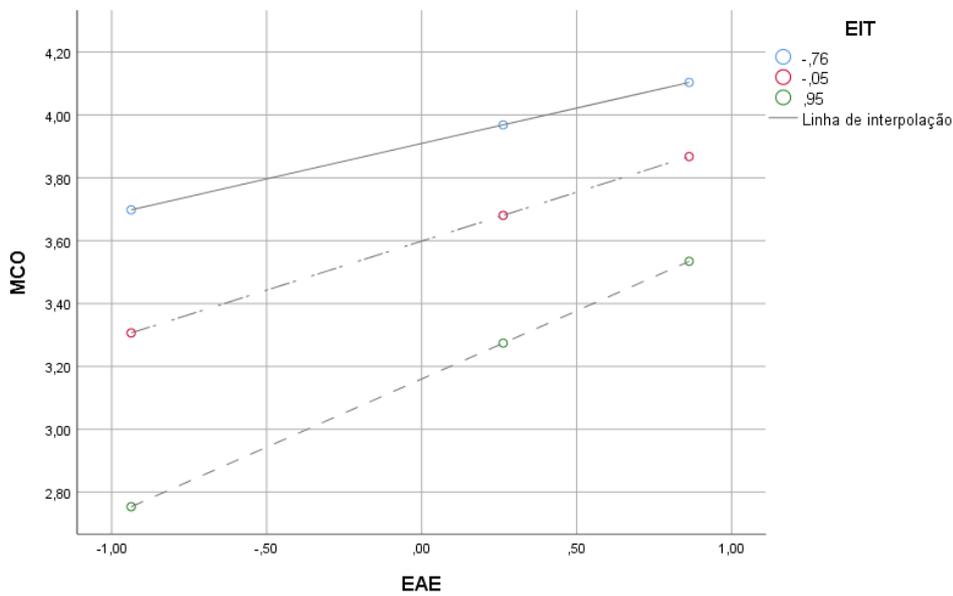
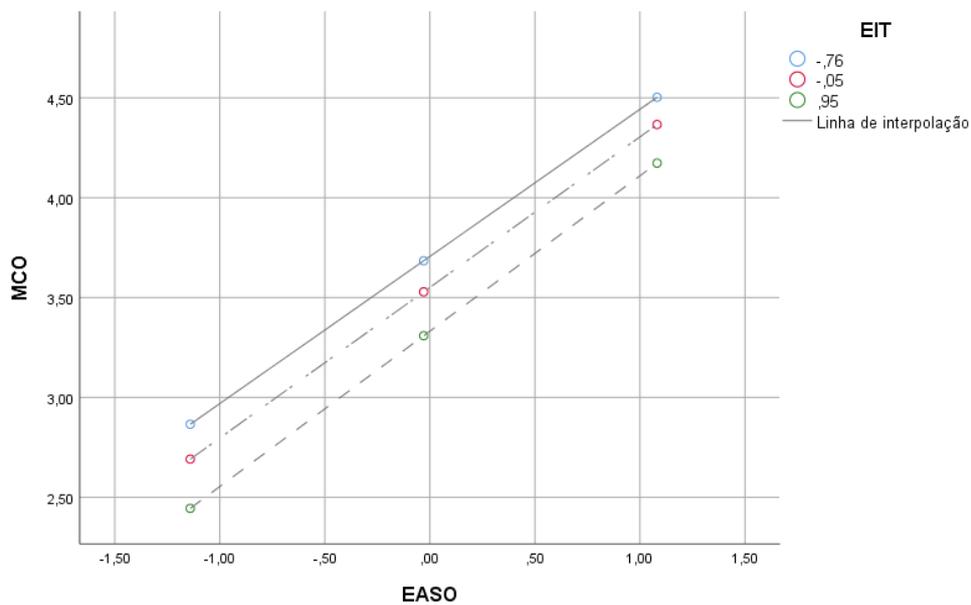


Figura 9

Efeitos da moderação de IT na relação PSOxCO



Em relação à interação entre a autopercepção de empregabilidade, a insegurança no trabalho e o entrincheiramento organizacional, os resultados foram diferentes, como está representado na Tabela 10. Para melhor compreender o efeito da moderação, os scores da insegurança no trabalho foram divididos em três partes, como recomendado por Hayes (2018), adotando os seguintes pontos de corte: 16% inferior, 64% mediano e 16% superior.

Tabela 10

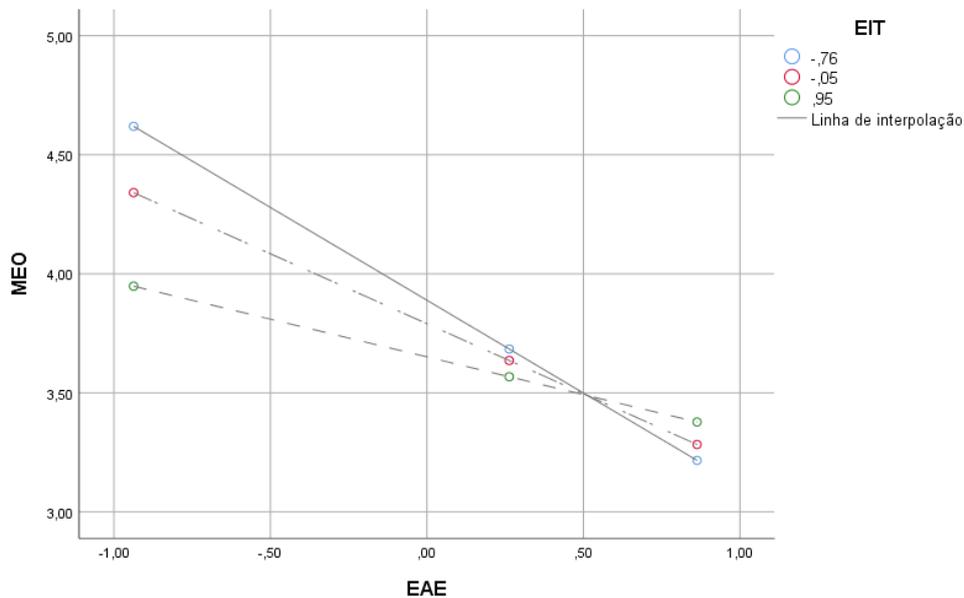
Efeitos da moderação de IT na relação AExEO

	Coeficiente (b)	Erro-padrão	t	p
Constant AExEO	3,782	0,075	50,218	0,000
Autopercepção de Empregabilidade (x)	-0,573	0,085	-6,694	0,000
Insegurança no Trabalho (W)	-0,139	0,101	-0,1375	0,171
AE * IT(X*W)	0,270	0,086	3,117	0,002
Efeitos Condicionais (W)				
-,760 (16% Inferior)	-0,779	0,118	-6,573	0,000
-,052 (64% Mediano)	-0,587	0,086	-6,776	0,000
,947 (16% Superior)	-0,316	0,105	-2,997	0,003

Em todos os três níveis, 16% inferior ($B = -0,779$, $p < 0,00$), 64% mediano ($B = -0,052$, $p < 0,00$) e 16% superior ($B = 0,947$, $p < 0,003$), relação entre AE e IT são significativas estatisticamente. Além disso, nota-se que a medida em que os valores de insegurança no trabalho aumentam, a relação entre a percepção de empregabilidade e o entrincheiramento organizacional torna-se mais fraca, conforme pode ser visto graficamente na Figura 10.

Figura 10

Efeitos da moderação de IT na relação AExEO



Já na interação entre PSO e EO, a IT não exerceu relação de mediação, como ocorreu com o comprometimento organizacional. Além disso, o modelo não foi considerado significativamente estatístico ($p < 0,442$), como descrito na Tabela 11 e ilustrado na Figura 11.

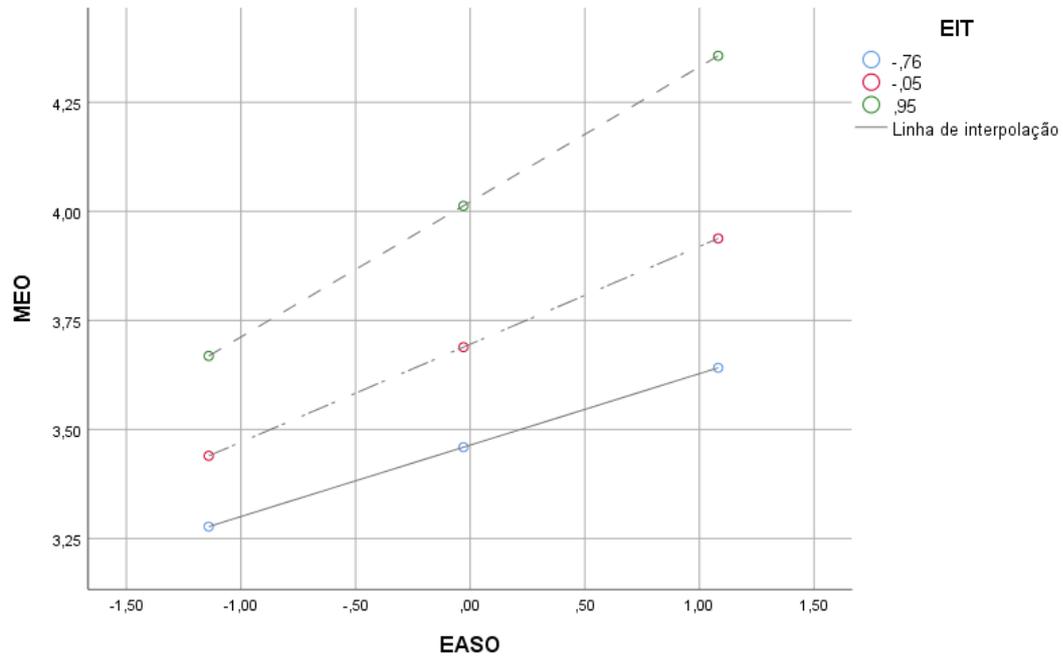
Tabela 11

Efeitos da moderação de IT na relação PSOxEO

Variáveis	Coefficiente (b)	Erro-padrão	t	p
Constant PSOxEO	3,712	0,086	42,824	0,000
Percepção de Suporte Organizacional (x)	0,228	0,939	2,437	0,163
Insegurança no Trabalho (W)	0,326	0,112	2,901	0,004
PSO * IT(X*W)	0,085	0,110	0,770	0,442

Figura 11

Efeitos da moderação de IT na relação PSOxEO



PARTE V – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

9. Conclusões

Esta dissertação buscou explorar os vínculos de comprometimento e entrenchamento dos trabalhadores bancários com suas instituições financeiras empregadoras. Por meio dela, pudemos verificar que o entendimento das dinâmicas dos vínculos organizacionais continua pertinente, mesmo após meio século de estudos. Além disso, este trabalho amplia os achados sobre o desenvolvimento do comprometimento nas organizações, visto que busca confrontar os antecedentes já evidentes na literatura ao estudá-los em uma nova população, principalmente sob o papel mediador de uma variável pouco estudada no Brasil.

Sistematizada em um contexto de crise trabalhista, a insegurança no trabalho evidencia-se no modelo teórico desta pesquisa, por ser uma variável derivada dos desdobramentos atuais das relações entre indivíduo e emprego, aspecto pertinente à realidade bancária, público-alvo até então não investigado sob a luz desta variável. O exame de sua associação com o entrenchamento também contribui para os avanços nas pesquisas deste vínculo, principalmente ao que compete às suas dimensões, já que isoladamente, se relacionaram de modo diferente da estrutura multidimensional do EO.

Em relação a amostra utilizada, considerou-se o segmento de trabalhadores bancários de acordo com as seguintes justificativas: a) por causa dos intensos processos de reestruturação produtiva, característicos desta profissão, experimentada por esses profissionais; b) pelos impactos deste ambiente de trabalho, na dinâmica de vínculos estabelecidos entre os bancários com suas instituições financeiras empregadoras; c) pela insuficiência de pesquisas envolvendo a insegurança no trabalho e o entrenchamento com esta classe trabalhadora; c) e a última, de caráter pessoal, em face do autor ter pertencido a essa população por quase 10 anos.

É importante ressaltar ainda, que esse estudo foi conduzido de modo transversal e quantitativo. Por conseguinte, todas as variáveis do modelo foram mensuradas por meio de

instrumentos com qualidade psicométrica validada em estudos anteriores e adequadas à amostra utilizada nesta dissertação. O recorte pesquisado é constituinte de uma população de trabalhadores bancários, vinculados a instituições financeiras públicas e privadas, sociedades mistas e cooperativas.

9.1 Principais resultados

O objetivo central desta dissertação consistiu em caracterizar como se estruturam os vínculos comprometimento e entrincheiramento com a organização entre trabalhadores bancários, avaliando os efeitos da percepção de insegurança no trabalho. Para alcançá-lo foram estabelecidos três objetivos específicos. O primeiro buscou comparar o poder preditivo da percepção de suporte organizacional e da autopercepção de empregabilidade sobre os vínculos comprometimento e entrincheiramento. Tal objetivo se desdobrou em suas hipóteses: a primeira, a qual supõe que *a percepção de suporte organizacional dos trabalhadores bancários impactará positivamente no comprometimento com sua instituição financeira empregadora e negativamente no entrincheiramento com a organização*, foi confirmada parcialmente, visto que a PSO impactou positivamente tanto o CO ($B=0,594$, $p<0,00$), quanto o EO ($B=0,375$, $p<0,00$); já a segunda, a qual sugere que *a autopercepção de empregabilidade dos trabalhadores bancários impactará negativamente no entrincheiramento em relação à sua instituição financeira empregadora, assim como positivamente no comprometimento com a organização*, foi confirmada, uma vez que a AE impactou positivamente o CO ($B=0,662$, $p<0,018$) e negativamente o EO ($B=-0,064$, $p<0,000$).

O segundo objetivo específico buscou analisar o poder preditivo dos construtos percepção de suporte organizacional e autopercepção de empregabilidade sobre os vínculos de comprometimento e entrincheiramento, avaliando o poder de moderação da percepção de insegurança no trabalho. Como o objetivo anterior, a literatura da área inspirou a construção

de mais duas hipóteses: a primeira, a qual propõe que, *se moderada pela insegurança no trabalho experimentada pelos bancários, a percepção de suporte organizacional destes trabalhadores impactará negativamente no comprometimento com a instituição financeira empregadora e positivamente no entrincheiramento com a organização*, não foi confirmada, dado que não foi encontrada moderação estatisticamente significativa da IT na relação de PSO com o CO ($B=0,024$, $p<0,832$) e o EO ($B=0,085$, $p<0,442$); a segunda, a qual postula que, *se moderada pela percepção de insegurança no trabalho experimentada pelos bancários, a autopercepção de empregabilidade destes trabalhadores impactará negativamente no comprometimento com sua instituição financeira empregadora e positivamente no entrincheiramento com a organização*, foi parcialmente confirmada, já que a IT moderou a relação entre AExEO ($B=0,270$, $p<0,002$), o que não aconteceu com PSOxCO ($B=0,085$, $p<0,442$).

O último objetivo específico procurou identificar e descrever perfis de comprometimento e entrincheiramento com a organização entre trabalhadores bancários junto a outros fatores pessoais e ocupacionais. Para isso, foram realizadas análises de cluster, que culminaram em quatro grupos: a) o primeiro grupo, nomeado de *gestores de acomodamento* foi o mais expressivo em relação à quantidade de respondentes, e contempla em sua maioria, bancários altamente entrincheirados e comprometidos com faixa etária predominante de 36 a 50 anos, trabalhadores de instituições financeiras públicas com cargos de gerência; o segundo cluster, intitulado de *diligentes oportunos*, foi o segundo grupo mais populoso e é formado por trabalhadores bancários com scores médios e baixos de comprometimento e altos e médios de entrincheiramento, com predominância do gênero feminino, faixa etária de 36 a 50 anos, pós-graduadas, que trabalham em sociedades mistas e ocupam cargos que não os de gerência; o terceiro grupo foi identificado como dos *bancários transitórios*, por ser formado de trabalhadores com scores médios e baixos de entrincheiramento, e médios e altos de

comprometimento, serem em maioria do gênero masculino, com faixa etária até 50 anos, pós-graduados, vinculados às instituições financeiras privadas e cooperativas; o quarto e último grupo é o menor de todos em relação a quantidade de integrantes, foi nomeado de *empregados contingentes*, e é formado majoritariamente por bancários com baixos níveis de comprometimento e de entrincheiramento, do gênero feminino, com faixa etária de até 35 anos, graduadas e que ocupam cargos gerenciais em instituições financeiras privadas. Tais resultados estão apresentados de forma resumida na Tabela 12.

Tabela 12

Síntese da validação das hipóteses

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESES	RESULTADOS	ACHADOS
Comparar o poder preditivo da percepção de insegurança no trabalho, percepção de suporte organizacional e autopercepção de empregabilidade sobre a intensidade dos vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional;	<i>H1 – A percepção de suporte organizacional dos trabalhadores bancários impactará positivamente no comprometimento com sua instituição financeira empregadora e negativamente no entrincheiramento com a organização</i>	Parcialmente confirmada	PSOxCO ($B=0,594, p<0,00$) PSOxEO ($B=0,375, p<0,00$)
	<i>H3 - A autopercepção de empregabilidade dos trabalhadores bancários impactará negativamente no entrincheiramento em relação à sua instituição financeira empregadora, assim como positivamente no comprometimento com a organização</i>	Confirmada	AExCO ($B=0,662, p<0,018$) AExEO ($B=-0,064, p<0,000$).
Analisar o poder preditivo dos construtos percepção de suporte organizacional e autopercepção de empregabilidade sobre os vínculos de comprometimento e entrincheiramento, avaliando o poder de moderação da percepção de insegurança no trabalho;	<i>H2 – Moderada pela insegurança no trabalho experimentada pelos bancários, a percepção de suporte organizacional destes trabalhadores impactará negativamente no comprometimento com a instituição financeira empregadora e positivamente no entrincheiramento com a organização</i>	Não confirmada	PSO*IT (X*W) - CO ($B=0,024, p<0,832$) PSO*IT (X*W) - EO ($B=0,085, p<0,442$)

	<i>H4 – Moderada pela percepção de insegurança no trabalho experimentada pelos bancários, a autopercepção de empregabilidade destes trabalhadores impactará negativamente no comprometimento com sua instituição financeira empregadora e positivamente no entrincheiramento com a organização</i>	Parcialmente confirmada	<p>AE*IT (X*W) - CO (B=0,122, p<0,320)</p> <p>AE*IT (X*W) - EO (B=0,270, p<0,002)</p>
Identificar e descrever perfis de comprometimento e entrincheiramento com a organização entre trabalhadores bancários, identificando o poder preditivo da percepção de insegurança no trabalho junto a outros fatores pessoais e ocupacionais na discriminação dos perfis identificados.	-	Criação de quatro agrupamentos de bancários	<ul style="list-style-type: none"> • Gestores de acomodamento; • Diligentes oportunos; • Bancários transitórios; • Empregados contingentes.

10. Recomendações

10.1 Implicações gerenciais

As instituições bancárias possuem papel crucial no Sistema Financeiro Nacional, o que torna os trabalhadores bancários protagonistas deste nicho. E, embora os lucros destas instituições costumam apresentar padrão ascendente, a maior conquista dos seus empregados é não adoecer nesse processo. Nesse sentido, a compreensão do relacionamento entre as variáveis que compõem os comportamentos nas organizações pode fornecer embasamento para as práticas gerenciais que minimizem os impactos de fatores estressores e estimulem a produtividade sem distanciarem-se do bem-estar.

Nessa dissertação, buscou-se compreender os vínculos comprometimento e entrincheiramento com a organização sob três possíveis antecedentes: percepção de suporte organizacional, autopercepção de empregabilidade e insegurança no trabalho. Todas as três variáveis refletem um cenário de imprevisibilidade que pode ser provocado pelos processos de reestruturação produtiva que os bancos têm se submetido na tentativa de se adequar às

exigências do mercado. Sob essa perspectiva, este estudo demonstrou que as políticas de remuneração, treinamento e desenvolvimento contribuem ativamente para o estabelecimento tanto do CO quanto do EO entre os trabalhadores bancários.

Por outro lado, foi perceptível que a redução do entrincheiramento está atrelada ao aumento da autopercepção de empregabilidade, que por sua vez, pode ser administrada por meio do incentivo ao desenvolvimento das competências exigidas pelo mercado de trabalho. No entanto, em um contexto de extrema insegurança no trabalho, práticas que favoreçam a AE podem não surtir tanto efeito na redução do EO. Em resumo, se considerarmos o comprometimento enquanto um vínculo ideal a ser estabelecido entre o bancário e sua instituição financeira empregadora, reforçamos que a PSO e AE explicaram 45,4% do CO na amostra estudada neste trabalho. Ressalta-se ainda que o entrincheiramento não é necessariamente um vínculo negativo para a organização, visto que um trabalhador entrincheirado tende a permanecer na empresa, aspecto que pode favorecer a diminuição do turnover, além de se associar com o comprometimento em algum grau.

10.2 Limitações e Recomendações

Apesar da quantidade de respondentes contidos na amostra ser o suficiente para a condução das análises quantitativas, o número reduzido de participantes é limitante no que compete à projeção de uma realidade populacional. Além disso, algumas variáveis sociodemográficas foram desconsideradas nos processos de análise, uma vez que sua distribuição não alcançou diferença estatisticamente significativa. Diante disso, podemos utilizar da saturação dos *surveys* online, como uma das justificativa pela baixa coleta. Outro aspecto que merece destaque nesta seção é a utilização da análise de cluster como método de caracterização dos perfis, elemento crucial de nosso trabalho, visto que contempla um de

nossos objetivos específicos. No entanto, sua utilização também possui limitações, já que a compreensão da centralização de cada elemento do grupo não é evidente.

Ao que compete as lacunas teóricas encontradas na condução desta dissertação, recomenda-se uma agenda de pesquisa que contemple essas três principais sugestões de estudo: a) a primeira refere-se a necessidade de avanços acerca do entrincheiramento organizacional, visto que as dimensões que a compõem, podem se relacionar de forma divergente de seu modelo final; b) a segunda diz respeito à delimitação do conceito de suporte organizacional, uma vez que sua relação com o comprometimento instrumental ainda é problemática, apresentando resultados contraditórios e insuficientes, principalmente quando comparados à seus impactos no desenvolvimento do entrincheiramento organizacional; c) sugere-se ainda modelos teóricos mais complexos que envolvam a insegurança no trabalho com outros ou mais vínculos, além da testagem de novos antecedentes e consequentes, no intuito de compreender a dinâmica de vínculos com a organização em contextos informais e precários.

Referências

- Abbad, G. (1999). *Um modelo integrado de avaliação de impacto do treinamento no trabalho - IMPACT* [Tese de Doutorado]. Universidade de Brasília.
- Almeida, R. S. (2013). *Insegurança percebida no trabalho, clima sociomoral e o engagement no trabalho* [Dissertação de Mestrado]. Instituto Universitário de Lisboa.
- Alves, J. de S. (2020). *Suporte organizacional, comprometimento e desempenho na perspectiva de servidores técnicos-administrativos em uma instituição federal de ensino superior* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal do Ceará.
- Antunes, L. R., & Cerchiaro, I. B. (2014). Reestruturação produtiva do sistema bancário: uma visão histórica. *Revista de Gestão e Contabilidade da UFPI*, 2(1), 155. <https://doi.org/10.26694/2358.1735.2014.v1ed21562>
- Anuniação, L. (2021). Regressão linear múltipla. Em *Conceitos e análises estatísticas com R e JASP*. NILAPRESS.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- BACEN. (2023, novembro). *Relação de Instituições em Funcionamento no País*. https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/relacao_instituicoes_funcionamento.
- Bandeira, R. F. (2019). *A influência da relação trabalho-família no bem-estar dos trabalhadores da banca: o papel moderador da insegurança de emprego* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Barling, J., Dupre, K. E., & Hepburn, C. G. (1998). Effects of Parents' Job Insecurity on Children's Work Beliefs and Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 83(I), 112–118.
- Barling, J., Zacharatos, A., & Hepburn, C. G. (1999). Parents' Job Insecurity Affects Children's Academic Performance Through Cognitive Difficulties. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 437–444.
- Bastos, A. V. B. (1992). Medidas de comprometimento no contexto de trabalho: um estudo preliminar de validade discriminante. *Psico*, 24(2), 29–48.
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52–64.
- Bastos, A. V. B. (1998). Comprometimento no Trabalho: Contextos em mudança e os rumos da pesquisa neste domínio. *Encontro Anual da ANPAD*, 22, 1–15. <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad1998-org-36.pdf>

- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. Em K. Puente-Palacios & A. de L. A. Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho* (p. 78–91). Artmed.
- Bastos, A. V. B., Maia, L. G., Rodrigues, A. C. de A., Macambira, M. O., & Borges-Andrade, J. E. (2014). Vínculos dos Indivíduos com a Organização: Análise da Produção Científica Brasileira 2000-2010. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(2), 153–162.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., Aguiar, C. V. N., & Menezes, I. G. (2011). Comprometimento organizacional: aprimoramento e evidências de validade do modelo tridimensional de Meyer e Allen no contexto brasileiro. Em *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho* (p. 145–160).
- Bastos, A. V. B., Siqueira, M. M. M., Medeiros, C. A. F., & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento Organizacional. Em M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (p. 48–94). Artmed.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 5(2), 293–301.
<https://doi.org/10.1177/000306515700500207>
- Becker, T. E., Kernan, M. C., Clark, K. D., & Klein, H. J. (2018). Dual Commitments to Organizations and Professions: Different Motivational Pathways to Productivity. *Journal of Management*, 44(3), 1202–1225.
<https://doi.org/10.1177/0149206315602532>
- Blau, G. (2001). Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 85–93.
<https://doi.org/10.1348/096317901167244>
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., & Cunha, B. S. da. (2018). Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 58(4), 393–404.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020180405>
- Borges-Andrade, J. E. (1994). Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia*, 1, 37–47.
- Borges-Andrade, J. E., Afanasieff, R. S., & Silva, M. S. (1989). Mensuração do comprometimento organizacional em instituições públicas. *XIX Reunião Anual da Sociedade de Psicologia em Ribeirão Preto*.
- Borsa, J. C., & Seize, M. de M. (2017). Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: dois caminhos possíveis. Em B. F. Damásio & J. C. Borsa (Orgs.), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (p. 15–37). Vetor.
- Brown, T. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2^o ed).

- Campos, S. A. P., Estivaleta, V. de F. B., & Reis, E. (2011). Percepções de suporte e comprometimento: investigando a relação entre os construtos. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 9(3), 534–564.
- Carrara, A. A. (2020). O crédito no Brasil no período colonial. *Varia Historia*, 36(70), 15–51. <https://doi.org/10.1590/0104-87752020000100002>
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301–320. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x>
- Ceribeli, H. B., & Barbosa, R. M. (2019). Análise da relação entre suporte organizacional percebido, exaustão emocional e comprometimento organizacional. *REUNA*, 24(3), 1–19. <https://doi.org/10.21714/2179-8834/2019v24n3p1-19>
- 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>
- Chimezie, A. B., & Osigweh, Yg. (1989). Concept Fallibility Organizational Science Need for Precise Concepts in Organizational Science. *Academy of Management Review*, 14(4), 579–594.
- Cooper, J. T., Stanley, L. J., Klein, H. J., & Tenhiälä, A. (2016). Profiles of commitment in standard and fixed-term employment arrangements: Implications for work outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 149–165. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.990443>
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. Em *Psychological Bulletin* (Vol. 131, Número 2, p. 241–259). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.2.241>
- Correio, F. M. M., & Correio, B. F. von B. de A. (2017). Uma Análise das Relações entre Suporte Organizacional e Comprometimento Duplo de Empregados no Modelo Outsourcing. *Revista de Ciências da Administração*, 19(49), 44–56. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2017v19n49p44>
- Costa, M. da S. (2003). Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. *Revista de Administração de Empresas (Eletrônica)*, 2(2). <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1527&Secao=RECURSOS&Volume=2&Numero=2>
- Costa Neto, Y. C. (2004). *Bancos Oficiais no Brasil: Origem e Aspectos de Seu Desenvolvimento*. Banco Central do Brasil.
- Costa, S. D. M. (2022). Entrincheiramento organizacional: uma revisão sistemática em periódicos indexados às plataformas SPELL e PEPSIC. *XLVI Encontro da ANPAD*.

- Cruz, J. F. (2012). *Percepção do suporte organizacional: um estudo de sua relação com o desenvolvimento do comprometimento com a mudança organizacional* [Dissertação de Mestrado]. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.
- Cunha, K. F., Ribeiro, C., & Ribeiro, P. (2021). *Comprometimento organizacional: perspectivas atuais e tendências futuras*. 29, 223–244.
<https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2021.10031>
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2019). Análise de regressão. Em *Estatística sem Matemática para Psicologia* (7^o ed, Vol. 7, p. 367–402). Penso.
- David, M. L. (2004). *A transformação dos processos de trabalho e a descaracterização da profissão bancário* [Monografia]. Universidade Federal de Santa Catarina.
- De Cuyper, N., & de Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152–172. <https://doi.org/10.1108/00483481111106057>
- 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.
<https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Debus, M. E., Probst, T. M., König, C. J., & Kleinmann, M. (2012). Catch me if i fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity-job attitudes link. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 690–698. <https://doi.org/10.1037/a0027832>
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57–63. <https://doi.org/10.1080/00050069508259607>
- Demo, G. (2003). Comprometimento no trabalho: uma síntese do estado da arte e uma revisão da produção nacional. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 3(2), 185–213.
- Deprá, G., Santos, L. A. dos, & Marchi, J. (2021). A influência do suporte organizacional no desempenho profissional dos colaboradores. *Disciplinarum Scientia - Ciências Sociais Aplicadas*, 17(1), 73–86.
<https://doi.org/10.37778/dscsa.v17i1.3894>
- DIEESE. (2021). *Desempenho dos bancos em 2020*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Elst, T. Vander, 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>

- Etzioni, A. (1974). *Análise comparativa de organizações complexas*. Editora da Universidade de São Paulo.
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS* (2º ed). artmed.
- Fishbein, M. (1967). Readings in attitude theory and measurement. Em M. Fishbein (Org.), *Attitude and the prediction of behavior* (p. 477–492). Wiley.
- Fleury, L. F. de O., Formiga, N. S., Souza, M. A. de, & Souza, M. A. F. de. (2017). Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia em Pesquisa*, *11*(1), 1–10. <https://doi.org/10.24879/201700110010033>
- Fogaça, N., Coelho Junior, F. A., Paschoal, T., Ferreira, M. C., & Torres, C. C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A multilevel perspective. Em *Revista de Administração Mackenzie* (Vol. 22, Número 4). Mackenzie Presbyterian University. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/ERAMG210108>
- Fonken, M. (2019). *Exploring the relationship between employability and organizational commitment* [Dissertação de Mestrado]. Radboud University.
- Formiga, N. S., Sousa, E. A., & Freire, B. G. O. (2018). Suporte organizacional e capital psicológico no trabalho: correlatos em trabalhadores brasileiros. *Psicologia.pt*, 1–15.
- Franco, G. H. B. (1990). A ordem do progresso: cem anos de política econômica republicana 1889-1989. Em M. P. Abreu (Org.), *A primeira década republicana*. Campus.
- Freitas, M. M. P., & Vieira, P. R. da C. (2019). O impacto do suporte organizacional percebido, do empoderamento psicológico e da interação líder-liderado no comprometimento organizacional: um estudo em instituições bancárias privadas. *Métodos e Pesquisa em Administração*, *4*(2), 31–45.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Godinho, V. M. (1991). *Os descobrimentos e a economia mundial* (2º ed). Editorial Presença.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management*, *9*(3), 438–448.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, *40*(1), 6–19. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Griep, Y., Lukic, A., Kraak, J. M., Bohle, S. A. L., Jiang, L., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2021). The chicken or the egg: the reciprocal relationship between job

- insecurity and mental health complaints. *Journal of Business Research*, 126, 170–186. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.045>
- Grisci, C. L. I., & Bessi, V. G. (2004). Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. *Sociologias*, 6(12), 160–200.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman Editora.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1990). *Job insecurity: coping with jobs at risk*. Sage Publications.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: a regression-based approach* (2^o ed). The Guildford Press. www.guilford.com/MSS
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Source: Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555–573.
- Jardim, L. S., & Carraro, N. C. (2019). Análise da empregabilidade no setor bancário brasileiro. *Observatorio de la economía latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/empregabilidade-setor-bancario.html>
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2016). The moderating effect of trust in management on consequences of job insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 409–433. <https://doi.org/10.1177/0143831X16652945>
- Jinkings, N. (2006). A reestruturação do trabalho nos bancos. Em R. Antunes (Org.), *Riqueza e a miséria do trabalho no Brasil* (1^o ed, p. 189–205). Boitempo Editorial.
- Kemp, S. (2023). *Digital 2023: Brazil*. <https://datareportal.com/reports/digital-2023-brazil>.
- Klein, H. J. (2012). Commitment in Organizations. *Commitment in Organizations, January*. <https://doi.org/10.4324/9780203882122>
- Lee, C., Bobko, P., Ashford, S., Chen, Z. X., & Ren, X. (2008). Cross-cultural development of an abridged job insecurity measure. *Journal of Organizational Behavior*, 29(3), 373–390. <https://doi.org/10.1002/job.513>
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(November 2017), 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 661–685. <https://doi.org/10.1002/job.431>

- Lemes, A. C. C. (2021). *O sistema bancário brasileiro: uma análise do período colonial à implementação do Banco Central do Brasil* [Monografia]. Universidade Federal de Brasília.
- Levy, M. B. (1979). *História financeira do Brasil colonial*. IBMEC.
- Levy, M. B., & Andrade, A. M. R. (1985). Fundamentos do sistema bancário no Brasil: 1834-1860. *Estudos Econômicos*, 15, 17–48.
- Lim, V. K. G., & Loo, G. L. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 86–98. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00020-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00020-9)
- Lima, A. N. (2016). *Comprometimento organizacional e satisfação: um estudo de perfis de comprometimento dos Fuzileiros da Armada Portuguesa* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Lima, F. C. G. de C. (2005). A lei de cunhagem de 4 de agosto de 1688 e a emissão de moeda provincial no Brasil (1695-1702): um episódio da história monetária do Brasil. *Economia contemporânea*, 9(2), 385–41.
- Llosa, J. A., Agulló Tomás, E., Menendez Espina, S., Rodriguez Suarez, J., & Boada Grau, J. (2020). Incertidumbre laboral, salud mental y apoyo social en trabajadores pobres. *Athenea Digital*, 20(1), 1–24.
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577–583. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.59>
- Marzall, L. F., Coradini, J. R., Santos, L. A., & Costa, V. M. F. (2020). Suporte organizacional e comprometimento: a percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior. *Pretexto*, 7–26. <https://doi.org/10.21714/pretexto.v31i2.6113>
- Mathias, C. L. K. (2009). *A cor negra do ouro: circuitos mercantis e hierarquias sociais na formação da sociedade mineira setecentista, c. 1711 - c. 1756* [Tese de Doutorado]. Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Marques, G. M., & Siqueira, M. (2005). Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. *REAd*, 43(1), 1–22.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G., Siqueira, M., & Marques, G. M. (2003). *Comprometimento Organizacional: o Estado da Arte da Pesquisa no Brasil*.
- Medeiros, S. B. (2013). *Percepção de Suporte Organizacional e Comprometimento Organizacional: um estudo nas unidades de criminalística da polícia federal* [Dissertação de Mestrado]. Fundação Getúlio Vargas.
- Melo Júnior, A. de A., & Helal, D. H. (2023). Suporte Organizacional Percebido e Vínculos Organizacionais. *Revista Gestão & Conexões*, 12(3), 27–48. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2023.12.3.40464.27-48>

- Menezes, I. G., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2016). Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. *Psicologia em Revista*, 22(3), 768–789.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299–326.
www.HRmanagementreview.com
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.002>
- Milhorne, J. C., & Rowe, D. E. O. (2018). Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional: Possíveis Correlações. *Gestão.Org*, 16(1), 69–77.
<https://doi.org/10.21714/1679-18272018v16n1.p69-77>
- Montenegro, A. de V., Pinho, A. P. M., & Tupinambá, A. C. R. (2022). Práticas de gestão de pessoas, inovação gerencial e perfis de comprometimento organizacional. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 24(4), 755–773.
<https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i4.4207>
- Moreira, G. E., Oliveira, M. A. M., Lopes, A. V., & Panjota, M. J. (2018). Concepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade com base na literatura. *Sociedade e Cultura*, 21(1), 219–231. <https://doi.org/10.5216/sec.v21i1.54932>
- Moronte, E. A., & Albuquerque, G. S. C. de. (2021). Organização do trabalho e adoecimento dos bancários: uma revisão de literatura. *Saúde em Debate*, 45(128), 216–233. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202112817>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Em *Employee–Organization Linkages: The Psy*. Academic Press. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-509370-5.50013-7>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W., Dubin, R., Morris, J., Smith, F., Stone, E., Van, J., Spencer, M. D., Mcdade, T., & Krackhart, D. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. Em *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 14).
- Müller, E., & Lima, F. C. C. (2021). A circulação monetária no Rio de Janeiro nos tempos coloniais. *Associação Brasileira de Pesquisadores em História Econômica*. http://www.abphe.org.br/arquivos/elisamller_fernando-carlos-cerqueira-lima.pdf>.
- Natal, E. V. de B. (2011). *Relações entre Suporte Organizacional e Comprometimento Organizacional* [Monografia]. Universidade de Brasília.

- Oliveira, B. (2006). *Comprometimento organizacional: os impactos das percepções de cultura e suporte organizacionais* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Uberlândia.
- Oliveira-Castro, G. A., Pilarti, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de Suporte Organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(2), 29–51.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.
- Osigweh, C. A. B. (1989). Concept fallibility in organizational science. *The Academy of Management Review*, 14(4), 579–594.
- Passos, M. D. C., & Rowe, D. E. O. (2022). Entrincheiramento organizacional: análise longitudinal em multigrupos. *XLVI Encontro da ANPAD*.
- Peixoto, A. de L. A., Janissek, J., & Aguiar, C. V. N. (2015). Autopercepção de empregabilidade. Em K. Puente-Palacios & A. de L. A. Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia* (p. 175–186). Artmed.
- Pichon-Rivière, E. (2007). *Teoria do vínculo* (7ª ed). Martins Fontes.
- Pienaar, J., Witte, H. De, Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1–22.
- Pinho, A. P. M., Oliveira, E. R. da S. de, & Silva, C. R. M. da. (2020). Comprometimento Organizacional no Setor Público: um olhar sobre três décadas de produção científica brasileira (1989-2019). *Revista do Serviço Público*, 71(3), 504–539. <https://doi.org/10.21874/rsp.v71i3.3507>
- Pinho, A. P. M., & Oliveira, E. R. da S. (2017). Comprometimento Organizacional no setor público: um levantamento bibliográfico dos últimos 27 anos no Brasil. *Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. <https://www.researchgate.net/publication/320255636>
- Pinto, G. dos S. (2012). *Surgimento dos bancos e políticas monetária no Brasil do século XIX* [Monografia]. Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Prado-Gascó, V., Giménez-Espert, M. D. C., & De Witte, H. (2021). Job insecurity in nursing: A bibliometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020663>
- Queiroga, F., Brandão, H. P., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Escala de Percepção de Suporte Organizacional: versão reduzida. Em K. Puente-Palacios & A. de L. A.

- Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho* (p. 272–283). Artmed.
- Queiroz, G. C., Rodrigues, A. C. de A., Moscon, D. C. B., & Junior, G. T. (2023). Vínculos com o trabalho sem vínculos trabalhistas: comprometimento e entrenchamento de motoristas de aplicativo. *VIII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*.
- Rêgo, M. C. B. (2019). *Desempenho no trabalho, comprometimento, entrenchamento, justiça e suporte organizacional: um estudo multinível* [Tese de Doutorado]. Universidade de Brasília.
- Ribeiro, A. V. (2009). *A cidade de Salvador: estrutura econômica, comércio de escravos, grupo mercantil (c.1750-c.1800)* [Tese de Doutorado]. Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Ritzer, G., & Trice, H. M. (1969). An empirical study of Howard Bercker's side-bet theory. *Research Notes*, 47(4), 475–478.
- Rodrigues, A. C. de A. (2009). *Do comprometimento de continuação ao entrenchamento organizacional: o percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal da Bahia.
- Rodrigues, A. C. de A. (2013). *Trabalhador entrenchado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização* [Tese de Doutorado]. Universidade Federal da Bahia.
- Rodrigues, A. C. de A., & Bastos, A. V. B. (2011). Entrenchamento organizacional: proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. Em J. C. Zanelli, N. Silva, & S. da R. Tolfo (Orgs.), *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho* (p. 161–176). Casa do Psicólogo.
- Rodrigues, A. C. de A., & Bastos, A. V. B. (2015). Entrenchamento organizacional. Em K. Puente-Palacios & A. de L. A. Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia* (p. 107–120). Artmed.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2016). Career Adaptability: A Meta-Analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results. *Journal of Vocational Behavior*.
- Saes, F. A. M., & Szmrecsányi, T. (1985). O capital estrangeiro no Brasil: 1880-1930. *Estudos Econômicos*, 15(2), 191–219.
- Salvador, M., Moreira, A., & Pitacho, L. (2022). Perceived Organizational Culture and Turnover Intentions: The Serial Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Job Insecurity. *Social Sciences*, 11(363). <https://doi.org/10.3390/socsci>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. del P. B. (2013). *Metodologia de pesquisa* (5º ed). Penso.

- Scheible, A. C. F., Bastos, A. V. B., & Rodrigues, A. C. de A. (2007). Comprometimento e entrenchamento: integrar ou reconstruir? Uma exploração das relações entre estes construtos à luz do desempenho. *Anais do 31º Encontro da ANPAD*.
- Schönardie, C. F., & Amazarray, M. R. (2022). Trabalho, gestão e saúde-adoecimento: um estudo qualitativo sobre as vivências de bancários no Rio Grande do Sul. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 25. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2022.186710>
- Schwartz, S. B. (1988). *Segredo internos: engenhos e escravos na sociedade colonial*. Companhia das Letras.
- Selenko, E., & De Witte, H. (2020). How Job Insecurity Affects Political Attitudes: Identity Threat Plays a Role. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12275>
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739–751. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9119-0>
- Silva, B. C. de L., & Oliveira, L. B. (2020). Antecedentes da percepção de empregabilidade. *EnANPAD 2020*.
- Silva, C. R. de S. (2019). *Suporte organizacional percebido e comprometimento no serviço público: o caso da secretaria de planejamento e gestão de Pernambuco* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Pernambuco.
- Silva, E. E. da C. (2013). *Consentimento ou comprometimento? Delimitação conceitual e empírica dos vínculos do indivíduo com a organização* [Tese de Doutorado]. Universidade Federal da Bahia.
- Silva, J., & Navarro, V. L. (2012). Organização do trabalho e saúde de trabalhadores bancários. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 20(2). www.eerp.usp.br/rlae
- Silva, P. M. M., Lima, A. N. C., & Leone, N. M. C. P. G. (2015). Entrenchamento Organizacional: Percepção de Empregados de Uma Agência Bancária. *Revista de Administração IMED*, 5(2), 111–120. <https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v5n2p111-120>
- Siqueira, A. C. T. (2007). *A história dos bancos no Brasil: das casas bancárias aos conglomerados financeiros*. COP Editora LTDA.
- Siqueira, M. M. M. (2005). Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 10(1), 83–93.
- Solinger, O. N., van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70–83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>

- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity A literature review. *National Institute for Working Life*, 1, 32. www.arbetslivsinstitutet.se/saltsa
- Thijssen, J. G. L., Van Der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Tomazzoni, G. C., Costa, V. M. F., Antonello, C. S., & Rodrigues, M. B. (2020). Os Vínculos Organizacionais na Percepção de Gestores: Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(3), 245–258.
- Torrico, G. (2021). *Competências de carreira e percepções de empregabilidade em trabalhadores* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Trigueiro-Fernandes, L., Lins Filho, M. L., Rezende Mól, A. L., & Moreno Añez, M. E. (2019). EBACO-R: Refinement of organizational commitment bases scale. *Brazilian Business Review*, 16(4), 316–333. <https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.4.1>
- Tumwesigye, G. (2010). The relationship between perceived organisational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organisational commitment. *African Journal of Business Management*, 4(6), 942–952. <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Van Rossenberg, Y. G. T., Klein, H. J., Asplund, K., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., Cross, D., de Aguiar Rodrigues, A. C., Dufлот, V., Kilroy, S., Ali, N., Rapti, A., Ruhle, S., Solinger, O., Swart, J., & Yalabik, Z. Y. (2018). The future of workplace commitment: key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 153–167. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1443914>
- Van Vuuren, C. V., & Klandermans, P. G. (1990). Individual reactions to job insecurity: an integrated model. Em P. J. D. Drenth, J. A. Sergeant, & R. I. Takens (Orgs.), *European Perspectives in Psychology* (Vol. 3, p. 133–146).
- Vardaman, J. M., Allen, D. G., Otondo, R. F., Hancock, J. I., Shore, L. M., & Rogers, B. L. (2016). Social comparisons and organizational support: Implications for commitment and retention. *Human Relations*, 69(7), 1483–1505. <https://doi.org/10.1177/0018726715619687>
- Vinuto, J. (2014). A amostragem bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate aberto. *Temáticas*, 22(44), 203–220. <https://doi.org/10.20396/temáticas.v22i44.10977>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418–428. <https://doi.org/10.4324/9780203882122>

- Yan, W., Wu, X., Wang, H., Zhang, Y., Cheng, L., Zhou, X., Chen, H., Song, C., & Ye, J. (2023). Employability, organizational commitment and person–organization fit among nurses in China: A correctional cross-sectional research. *Nursing Open*, 10(1), 316–327. <https://doi.org/10.1002/nop2.1306>
- Zago, J. S., Fleck, C. F., & Ribeiro Da Rosa, J. (2023). Fico por que quero ou por que preciso? Entrincheiramento organizacional em Instituições Financeiras. *Revista Inclusiones*, 93–113. <https://orcid.org/0000-0003-4036-061X>
- Zangirolami-Raimundo, J., Echeimberg, J. de O., & Leone, C. (2018). Tópicos de metodologia de pesquisa: estudos de corte transversal. *Journal of Human Growth and Development*, 28(3), 356–360. <https://doi.org/10.7322/jhgd.152198>
- Zimmermann, V. F. (2017). *O processo de reestruturação produtiva e suas consequências para os trabalhadores bancários no Brasil de 1995 a 2015*. 4(1), 724–732. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article>

Apêndice

QUESTIONÁRIO DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO - LEONARDO BARRETO

Sua participação é muito importante.
O interesse do estudo é fundamentalmente acadêmico.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a):

Você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada: **COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO COM A ORGANIZAÇÃO ENTRE TRABALHADORES BANCÁRIOS: O IMPACTO DA PERCEPÇÃO DE INSEGURANÇA NO TRABALHO NA ESTRUTURAÇÃO DOS VÍNCULOS**, que tem por objetivo compreender como se estabelecem os vínculos do trabalhador bancário com sua organização empregadora através da percepção do sentimento de insegurança em relação ao seu trabalho.

Neste sentido, os trabalhadores bancários se apresentaram como uma população ideal para esta investigação, uma vez que este setor de serviços vem passando por reestruturações produtivas há décadas. Assim, faremos perguntas sobre sua relação com a organização, como você vê a gestão de pessoas na organização, o atendimento das expectativas no trabalho.

O risco que poderá estar presente neste estudo é relacionado a algum desconforto que pode ser gerado no momento de responder o questionário, cabendo ao participante desistir de participar da pesquisa a qualquer instante sem penalização alguma.

Como benefício, esta pesquisa visa contribuir para a sistematização e divulgação do conhecimento científico, o qual será difundido em formato de dissertação e artigos com fins acadêmicos e científicos. Esses elementos de informação poderão proporcionar maior conhecimento sobre o tema abordado, gerar subsídios para reflexões futuras e, sobretudo, ajudar a organização a desenvolver práticas de gestão que ampliem e aprofundem o vínculo saudável do trabalhador com ela e com o trabalho que desenvolve.

É importante ressaltar que a participação neste estudo é livre e voluntária. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira e nem custos para o participante. A identidade do respondente permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa e, especialmente, no momento da publicação dos resultados. Logo, as informações pessoais dos participantes serão de conhecimento somente dos pesquisadores e todos os dados serão armazenados durante o período de 5 anos junto ao Programa de Pós-graduação em Psicologia, situado no Campus da Universidade Federal da Bahia, de forma segura e em computadores submetidos à proteção de invasão, para que não corra o risco dessas informações serem subtraídas por terceiros. O participante terá garantias de esclarecimentos antes e durante o curso do estudo. Em caso de dúvida, poderá entrar em contato com o Prof. Dr. **Antônio Virgílio Bittencourt Bastos**, (71) 3283 6474 ou pelo e-mail virgilio@ufba.br. Na impossibilidade deste, seu orientando Leonardo Barreto Santana poderá ser contatado, pelo e-mail leob.santana@hotmail.com.

Este estudo se enquadra no projeto de pesquisa da CAPES intitulado “**Múltiplos comprometimentos no trabalho: avanços conceituais, metodológicos e empíricos**”, proposto pelo Prof. Virgílio Bastos.

Aceito participar desta pesquisa respondendo as questões a seguir.

1) Quão importante e significativo é o trabalho em sua vida global?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uma das coisas menos importantes da minha vida		De média importância na minha vida			Uma das coisas mais importantes na minha vida	

2) Atribua pontos para indicar a importância que as seguintes áreas têm na sua vida (a soma deve dar 100 pontos):

- a) _____ Meu lazer (hobbies, esportes, recreação e contatos com amigos).
- b) _____ Minha comunidade (organizações voluntárias, sindicatos, organizações políticas).
- c) _____ Meu trabalho.
- d) _____ Minha religião.
- e) _____ Minha família.

Total: 100 pontos.

3) Apresentaremos algumas afirmações sobre o futuro de seu trabalho. Avalie, com base na escala abaixo, o quanto cada afirmação representa o que você pensa. Quanto mais perto de 1, menor é a sua concordância com a frase e, quanto mais perto de 5, maior é a sua concordância com a frase.

Não representa nada	Representa muito pouco	Representa pouco	Representa muito	Representa completamente
1	2	3	4	5

ESCALA DE INSEGURANÇA NO TRABALHO	Tenho muita certeza de que serei capaz de manter meu trabalho.	
	Sinto-me seguro(a) no meu ambiente de trabalho.	
	Penso que serei capaz de continuar trabalhando aqui.	
	Só há uma pequena chance de que eu fique sem trabalho.	
	Tenho medo de ser dispensado(a) (ou não poder trabalhar).	
	Estou preocupado(a) com o meu futuro profissional.	
	Tenho medo de que possa perder meu trabalho.	
	Sinto incerteza sobre o futuro do meu trabalho.	

4) Na sequência, você encontrará uma série de afirmações sobre a sua posição em relação ao mercado de trabalho e sua realidade na atual organização. Avalie com base na escala a seguir, o seu grau de concordância em relação a cada uma das frases apresentadas.

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6

5) Como você avalia a sua posição frente ao mercado de trabalho?

ESCALA DE AUTOPERCEÇÃO DE EMPREGABILIDADE	Sinto-me capaz de vencer os obstáculos necessários para entrar em uma organização.	
	Caso saísse dessa empresa, eu não teria dificuldade de conseguir outro emprego.	
	Sinto que possuo conhecimentos e habilidades importantes para o mercado de trabalho.	
	Minha experiência profissional me garante uma vantagem na hora de concorrer a uma vaga de emprego.	
	Considero que sou capaz de aprender novas habilidades para conseguir um trabalho.	
	Acredito que outra empresa tem interesse em me contratar.	
	Mesmo diante das atuais dificuldades de inclusão no mercado de trabalho não me sinto ameaçado.	
	A competição no mercado de trabalho não me aflige.	
	Não me sinto ameaçado de perder esse emprego.	
	A minha competência faz com que eu não precise me preocupar em perder o emprego.	



6) Como você avalia a sua relação com a empresa em que trabalha?

MEO – APS/1	Se deixasse essa organização, sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação.	
MEO – LA/2	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.	
MCO/1	Conversando com meus amigos, eu sempre me refiro a essa empresa com uma grande instituição para qual é ótimo trabalhar.	
MEO – ABI/3	Os benefícios que recebo nesta organização seriam perdidos se eu saísse agora.	
MEO – LA/4	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.	
MCO/2	Sinto os objetivos da minha organização com se fosses os meus.	
MEO – APS/5	Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.	
MEO – ABI/6	Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.	
MCO/3	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.	
MEO – APS/7	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde eu cheguei dentro dessa empresa.	
MEO – ABI/8	Sinto que mudar de empresa colocaria em risco a minha estabilidade financeira.	
MCO/4	A minha forma de pensar é muito parecida com a da empresa.	
MEO – LA/9	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.	
MEO – ABI/10	O que me prende a essa organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona.	
MCO/5	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.	
MEO – APS/11	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro dessa empresa.	
MEO – LA/12	Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.	
MCO/6	Aceito as normas da empresa porque concordo com elas.	

MEO – ABI/13	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa empresa oferece aos seus empregados (vale transporte, convênios médicos, vale-refeição, etc.).	
MEO – APS/14	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.	
MCO/7	Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.	
MEO – LA/15	Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.	
MEO – APS/16	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.	
MEO – LA/17	Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.	
MEO – ABI/18	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.	

7) Como você avalia as políticas de treinamentos, remuneração e promoções na sua organização?

ESCALA DE AVALIAÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL	Nesta organização, o treinamento é visto como uma forma de melhorar o desempenho.	
	Eu tenho tido, nesta organização, oportunidades reais de aprimorar minhas habilidades.	
	Esta organização <u>não</u> tem me treinado adequadamente para trabalhos futuros.	
	Nesta organização existe um sistema de promoções justo.	
	Existem oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional nesta organização.	
	Esta organização se esforça ao máximo para Não perder os seus empregados.	
	Considerando as minhas qualificações profissionais, recebo uma remuneração adequada.	
	A remuneração que recebo é compatível com o que trabalhadores, como eu, recebem no mercado de trabalho.	
A remuneração que recebo é justa considerando o que outros colegas na empresa recebem.		

AGORA, NOS DIGA UM POUCO MAIS SOBRE VOCÊ...

8) QUAL A SUA FAIXA ETÁRIA?

18 – 24 ANOS 25 - 35 ANOS 36 – 50 ANOS A PARTIR DE 50 ANOS

9) COM QUAL GÊNERO VOCÊ SE IDENTIFICA?

MASCULINO FEMININO OUTRO (QUAL?) PREFIRO NÃO DIZER

10) QUAL O SEU ESTADO CIVIL?

SOLTEIRO(A) CASADO(A) SEPARADO(A)/DESQUITADO(A)/DIVORCIADO(A)

VIÚVO(A)

11) COMO VOCÊ SE CONSIDERA?

BRANCO (A) PRETO(A) PARDO(A) AMARELO(A) INDÍGENA

12) QUAL O SEU GRAU DE INSTRUÇÃO?

ENSINO FUNDAMENTAL ENSINO MÉDIO GRADUAÇÃO PÓS-GRADUAÇÃO

13) POSSUI FILHOS? SIM NÃO. SE SIM, QUANTOS? _____

14) POSSUI RELIGIÃO? SIM NÃO. SE SIM, QUAL? _____

15) QUAL O TIPO DE EMPRESA PARA QUAL VOCÊ TRABALHA?

EMPRESA PRIVADA EMPRESA PÚBLICA SOCIEDADE MISTA COOPERATIVA

16) HÁ QUANTO TEMPO VOCÊ É BANCÁRIO? _____ ANOS _____ MESES

17) QUAL É O SEU CARGO ATUAL? _____

18) QUANTO TEMPO VOCÊ POSSUI NO SEU CARGO ATUAL?

0-2 ANOS 3-6 ANOS 7-10 ANOS ACIMA DE 10 ANOS

19) COMO SE CARACTERIZA A SUA JORNADA DE TRABALHO? 8H 6H

20) QUAL É O VALOR DA SUA RENDA FAMILIAR LÍQUIDA?

1 A 3 SALÁRIOS MÍNIMOS (ATÉ R\$ 3.636,00)

4 A 6 SALÁRIOS MÍNIMOS (ATÉ R\$ 7.272,00)

7 A 10 SALÁRIOS MÍNIMOS (ATÉ R\$ 12.120,00)

ACIMA DE 10 SALÁRIOS MÍNIMOS.

21) EM QUE GRAU VOCÊ É RESPONSÁVEL PELA MANUTENÇÃO DE SUA FAMÍLIA/DEPENDENTES EM TERMOS FINANCEIROS?

ÚNICO RESPONSÁVEL

PRINCIPAL RESPONSÁVEL, MAS RECEBE AJUDA DE OUTRA PESSOA

DIVIDE IGUALMENTE AS RESPONSABILIDADES COM OUTRA PESSOA

CONTRIBUI APENAS COM UMA PEQUENA PARTE

NÃO TEM NENHUMA RESPONSABILIDADE FINANCEIRA

22) VOCÊ É SINDICALIZADO? SIM NÃO

23) DE FORMA RESUMIDA, DESCREVA O SEU PROJETO DE VIDA E DE TRABALHO PARA OS PRÓXIMOS CINCO ANOS:

Tabela 13

Análise Fatorial Confirmatória (AFC) dos instrumentos de mensuração

Instrumentos	X ²	gl	p	CFI	RMSEA	TLI	ω	α
MCO	33,713	14	0,002	0,957	0,107	0,936	0,893	0,894
MEO	265,201	132	0,001	0,855	0,090	0,832	0,909	0,901
ABI							0,711	0,777
APS							0,803	0,803
LA							0,861	0,844
EAE	81,766	34	0,001	0,920	0,106	0,894	0,889	0,866
AQU.							0,852	0,859
MAN.							0,870	0,848
JIS	37,456	19	0,007	0,958	0,089	0,938	0,821	0,791
COG.							0,804	0,791
AFE.							0,871	0,867
EAPSO	136,083	27	0,001	0,741	0,181	0,655	0,777	0,791