

Tese de Doutoramento apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra e à Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, pela licenciada Raquel Adriana Salgado Azevedo Freitas, para obtenção do grau de Doutor em Psicologia, sob orientação do Professor Doutor Joaquim Armando Gomes Alves Ferreira.

## RESUMO

O percurso profissional dos indivíduos nas sociedades contemporâneas tem sido alvo de crescente instabilidade e imprevisibilidade, situação que indubitavelmente tem colocado em causa o conceito de carreira, tal como tradicionalmente era definido. Assim, o presente trabalho incide sobre uma problemática extremamente atual: o desemprego numa época complexa de mudança social.

O objetivo da presente investigação é caracterizar e compreender as pessoas que se encontram em situação de desemprego, explorando a possibilidade de existência de diferentes *clusters* de indivíduos desempregados. Assim, com base na *Motivational Systems Theory*, analisar-se-á o padrão de crenças pessoais da população em estudo, bem como as eventuais características que o determinam. Pretende-se ainda analisar se o padrão motivacional influencia o comportamento do indivíduo na procura de reinserção profissional.

A primeira fase – estudo empírico, envolve 900 pessoas em situação de desemprego, seguindo uma metodologia quantitativa. A segunda fase compreende o acompanhamento e monitorização de 284 sujeitos, procedendo-se a um estudo longitudinal.

Os resultados apontam assim as variáveis que melhor explicam as diferenças entre os grupos em análise – Padrões Motivacionais Altos (PMA), Padrões Motivacionais Moderados (PMM) e Padrões Motivacionais Baixos (PMB) mediante a vivência de desemprego. Os resultados demonstram ainda quais os padrões motivacionais que melhor determinam a perceção de uma postura proativa na procura de reinserção profissional, especificamente no que respeita a variáveis como a Intensidade de Procura de Emprego, Competências de Empregabilidade e Conforto face ao Recurso à Rede Social, sendo estes resultados confirmados ao longo do período de monitorização.

Os resultados obtidos são discutidos, sendo referidas as suas implicações ao nível da procura de emprego e conseqüente conquista do objetivo – a reinserção profissional.

**Palavras-Chave:** padrões motivacionais; crenças pessoais; desemprego; reinserção profissional.

## ABSTRACT

Individuals career course in contemporary societies has been suffering increasing instability and unpredictability, which has doubtlessly been questioning the concept of career as traditionally defined. Therefore, this work focuses on an extremely current question: unemployment in a complex time of social change.

The aim of this investigation is to characterize and understand the persons that find themselves in a situation of unemployment, and simultaneously to explore the possibility of existing clusters of unemployed individuals. Thus, based on the Motivational Systems Theory, we will analyse the pattern of personal beliefs of the analysed population as well as the possible characteristics that determine it. It is intended to further analyse whether the motivational pattern has any influence on the individual's behaviour when seeking professional reintegration.

The first phase – empirical study, involves 900 unemployed persons and follows a quantitative methodology. The second phase refers to the accompanying and monitoring of 284 individuals, followed by a longitudinal study.

The results point to the variables that better explain the differences between the analysed groups – High Motivational Patterns (HMP), Moderate Motivational Patterns (MMP) and Low Motivational Patterns (LMP) when facing unemployment. The results still show the motivational patterns that better determine the perception of a proactive attitude when seeking professional reintegration, specially regarding variables such as Intensity in Job Searching, Employability Skills, and Comfort under the support of Social Net, being these results confirmed throughout the time of monitorization.

The results are discussed and its implications to the situation of looking for a Job and consequently the fulfilment of the aim – professional reintegration.

**Key-words:** motivational patterns; personal beliefs; unemployment; professional reintegration.

## RÉSUMÉ

Le parcours professionnel des individus de la société contemporaine est cible de l'instabilité et de l'imprévisibilité croissante, une situation qui a sans aucun doute remis en question la notion de carrière, telle comme elle était traditionnellement définie. Ainsi, ce travail se concentre sur une question extrêmement actuelle: le chômage dans une époque de changement social complexe.

L'objectif de cette investigation est de caractériser e comprendre les personnes qui se trouve au chômage, en explorant la possibilité de l'existence de différents groupes de personnes sans emploi. Ainsi, basé sur la *Motivational Systems Theory* on analysera la structure des croyances personnelles de la population en question, et toutes les caractéristiques qui la déterminent. L'objectif est également d'examiner si le modèle de motivation influe sur le comportement de l'individu dans la recherche de réinsertion professionnelle.

La première phase – l'étude empirique, implique 900 personnes au chômage et suit une méthodologie quantitative. La deuxième phase comprend l'accompagnement de 284 sujets, procédant à une étude longitudinale. Les résultats indiquent les variables qui expliquent le mieux les différences entre les groupes en question – Modèles de motivation élevés, Modèles de motivation modérées et Modèles de motivation bas, à travers l'expérience du chômage. Les résultats démontrent que les modèles de motivation qui mieux déterminent la perception d'une attitude pro-active dans la recherche de réinsertion professionnelle, spécifiquement par rapport aux variables Intensité de la recherche d'emploi, Compétences d'employabilité et Confort vis-à-vis à l'utilisation du réseau social, et ces résultats ont été confirmés au cours de la période d'accompagnement.

Les résultats obtenus sont discutés et renvoyé à leurs implications pour la recherche d'emploi et de la réalisation ultérieure de l'objectif - la réinsertion professionnelle.

**Mots-clés:** Modèle motivationnel; croyances personnelles; chômage; réinsertion professionnelle.

## AGRADECIMENTOS

Não só agradeço como dedico a presente Tese de Doutoramento ao Professor Doutor Joaquim Armando Gomes Alves Ferreira, pelo privilégio que me proporcionou desde que aceitou orientar a presente investigação. Desde então, o incentivo, a compreensão, a partilha de alegrias e preocupações, bem como as chamadas de atenção que me deu (e as que ainda dará) serviram de guia e amparo num caminho, não raras vezes, intimidatório.

Agradeço também aos Professores que, ao longo do meu percurso académico me proporcionaram momentos de reflexão, partilha mas sobretudo aprendizagem, como o Professor Doutor Eduardo Santos.

Manifesto o meu profundo apreço às Instituições e aos seus representantes, que não só me apoiaram na recolha da amostra, como foi o caso da Dra. Catarina Simões (Junta de Freguesia de Santo António dos Olivais) e da Dra. Idalina (Cindor), como também acompanharam o próprio processo de solicitação das respetivas autorizações, orientando-me pelos caminhos tão complexos da burocracia. Ao Dr. Adolfo Sousa, muito obrigada!

Agradeço aos participantes no estudo, pela entrega e pela esperança que depositaram nesta investigação.

À Mestre Diana Fernandes, por me serenar e apaziguar, muitas vezes retirando tempo do seu próprio trabalho para me ajudar a ultrapassar algumas etapas tão difíceis. Diana, obrigada pela tua amizade!

Agradeço à Doutoranda Lília Ana Silva, pela sua amizade, apoio incondicional, pelas preciosas sugestões que me foi fornecendo ao longo deste percurso e, sobretudo, pelo seu modelo de trabalho que me incentiva e inspira. Como já tive oportunidade de referir, a Dra. é para mim um exemplo a seguir!

À Maria João, Anna e Liliana pelo apoio incansável que sempre me prestaram e pela vossa amizade.

Agradeço ao João e à Sofia pela paciência que sempre tiveram, pelas horas, dias, meses e anos em que estive ausente, apesar da aparente presença, e pelo amor e momentos bonitos que ficaram por viver. Prometo que vou compensar. Obrigada por acreditarem em mim, mesmo quando eu própria duvidava.

Aos meus pais, pelo seu carinho, amor e exemplo!

**ÍNDICE**

<b>INTRODUÇÃO</b>	1
<b>ENQUADRAMENTO TEÓRICO</b>	4
<b>Capítulo I – O fenómeno do desemprego</b>	5
1.1. Incursão à realidade socioeconómica do surgimento do problema	5
1.2. Mutações do conceito de carreira	6
1.3. O fenómeno do desemprego: análise conceptual	9
1.4. O impacto do desemprego	11
1.4.1. Natureza e impacto da insegurança laboral	13
1.5. Contributos da literatura para a compreensão da população desempregada	17
1.6. Desemprego: de que números falamos?	18
1.6.1. Taxa de desemprego em 2009 (OIEFP)	19
1.6.2. Taxa de desemprego em 2010 (OIEFP)	21
1.6.3. Taxa de desemprego em 2011 (EUROSTAT)	25
1.6.4. Taxa de desemprego em 2012 (EUROSTAT)	26
1.7. A procura de emprego	27
1.7.1. Mediadores promotores da reinserção profissional	29
1.7.2. Noção de Empregabilidade	32
1.8. A importância da reinserção profissional: o trabalho enquanto promotor da organização pessoal e social	33
<b>Capítulo II – Psicologia Vocacional: modelos contemporâneos</b>	36
2.1. A orientação vocacional face à realidade pós-moderna	36
2.2. Abordagens teóricas à mudança da realidade pós-moderna	37
2.2.1. Modelo Construtivista	37
2.2.2. Modelo Desenvolvimentista-Contextualista	39
2.2.2.1. <i>Living Systems Framework</i>	42
2.3. Conceito de Funcionamento Humano	44
2.3.1. Componentes funcionais da pessoa em contexto	45
2.3.2. Conceito de bom funcionamento	49
2.4. <i>Motivational Systems Theory</i> (Ford, 1992)	50

2.4.1. Metas Pessoais	52
2.4.2. Crenças Pessoais – <i>Personal Agency Beliefs</i>	59
2.4.3. Emoções	62
<b>Capítulo III – Funcionamento Humano: o papel dos Padrões Motivacionais</b>	64
3.1. Função de Regulação	64
3.2. A centralidade das crenças pessoais	66
3.3. <i>Personal Agency Beliefs</i>	67
3.3.1. <i>Robust Pattern</i>	69
3.3.2. <i>Tenacious Pattern</i>	69
3.3.3. <i>Encouraged Pattern</i>	70
3.3.4. <i>Cautious Pattern</i>	70
3.3.5. <i>Antagonistic or Accepting Pattern</i>	70
3.3.6. <i>Fragile Pattern</i>	71
3.3.7. <i>Insecure Pattern</i>	71
3.3.8. <i>Discouraged Pattern</i>	71
3.3.9. <i>Hopeless Pattern</i>	72
<b>ESTUDO EMPÍRICO</b>	73
<b>Capítulo IV – Estudo I</b>	74
<b>Metodologia</b>	
4.1 Delimitação do problema, objetivos e questões de investigação	74
4.1.1. Delimitação do problema	74
4.1.2. Objetivos	76
4.1.3. Questões de investigação	76
4.2. Participantes	77
4.3. Instrumentos	91
4.3.1. Questionário Sócio-Demográfico	92
4.3.2. <i>Assessment of Personal Agency Beliefs Patterns – APP</i>	93
4.3.3. <i>Assessment of Personal Goals – APG</i>	94
4.3.4. <i>Rosenberg Self-Esteem Scale – RSES</i>	94
4.3.5. Questionário de Suporte Social – <i>SSQ6</i>	95
4.3.6. Escala de Afetividade Positiva e de Afetividade Negativa – <i>PANAS</i>	96

4.3.7. Escala de Satisfação com a Vida – <i>SWLS</i>	97
4.3.8. <i>Big Five Inventory</i> – <i>BFI</i>	99
4.3.9. <i>Employment Commitment</i> – <i>EC</i>	100
4.3.10. <i>Financial Hardship</i> – <i>FH</i>	101
4.3.11. <i>General Job-Search Intensity</i> – <i>GJSI</i>	101
4.3.12. Escala de Empregabilidade – <i>EE</i>	103
4.3.13. <i>Networking Confort</i> – <i>NC</i>	104
4.4. Procedimentos formais e éticos da recolha de dados	104
4.4.1. Análise da Estabilidade da Bateria de Instrumentos	107
4.5. Resultados	113
4.5.1. Análise das Qualidades Psicométricas da Bateria de Instrumentos	113
4.5.2. Análises diferenciais	131
4.6. Discussão dos Resultados	159
<b>Capítulo V – Estudo II</b>	177
<b>Metodologia</b>	
5.1 Delimitação do problema, objetivos e questões de investigação	177
5.1.1. Delimitação do problema	177
5.1.2. Objetivos	177
5.1.3. Questões de investigação	178
5.2. Participantes	178
5.3. Instrumentos	180
5.3.1. Grelha de monitorização para o acompanhamento longitudinal	180
5.4. Procedimentos formais e éticos da recolha de dados	183
5.5. Resultados	184
5.5.1. Análise das Qualidades Psicométricas da Grelha de Monitorização	184
5.5.2. Análise dos resultados relativos à preparação e procura de emprego ao longo de seis momentos de aplicação	185
5.6. Discussão dos Resultados	204
<b>CONCLUSÕES</b>	211
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	218



## ÍNDICE DE ANEXOS

**Anexo A:** Questionário Sócio-Demográfico

**Anexo B:** *Assessment of Personal Agency Beliefs Patterns* – APP

**Anexo C:** *Assessment of Personal Goals* – APG

**Anexo D:** *Rosenberg Self-Esteem Scale* – RSES

**Anexo E:** Questionário de Suporte Social - SSQ6

**Anexo F:** Escala de Afetividade Positiva e de Afetividade Negativa – PANAS

**Anexo G:** Escala de Satisfação com a Vida – SWLS

**Anexo H:** *Big Five Inventory* – BFI

**Anexo I:** *Employment Commitment* – EC

**Anexo J:** *Financial Hardship* – FH

**Anexo K:** *General Job-Search Intensity* – GJSI

**Anexo L:** Escala de Empregabilidade – EE

**Anexo M:** *Networking Confort* – NC

**Anexo N:** Declaração de Consentimento Informado emitida pelo Conselho Pedagógico da Escola Secundária de Gondomar

**Anexo O:** Espaço reservado ao preenchimento de dados pessoais - Bateria de Instrumentos

**Anexo P:** Declaração de Consentimento Informado destinada aos participantes

**Anexo Q:** Requerimento enviado às Instituições com vista à obtenção de Consentimento para recolha da amostra – primeiro contacto

**Anexo R:** Parte introdutória da Grelha de Monitorização – Estudo Longitudinal

**Anexo S:** Grelha de Monitorização – Estudo Longitudinal

## SUMÁRIO DE QUADROS

Quadro 1: Síntese das novas realidades organizacionais (*cit. in* Pinto, 2010, p. 15)

Quadro 2: Representação esquemática de apoio à compreensão da Taxonomia dos Objetivos Humanos (Ford & Nichols, 1987)

Quadro 3: Esquema heurístico 3x3 retirado de <http://www.implicitself.com> (adaptado de Ford, 1992, p. 134)

Quadro 4: Caracterização da amostra em função do local de aplicação e do género

Quadro 5: Caracterização da amostra em função da idade, nacionalidade, habilitações literárias, profissão, área de residência e classe social

Quadro 6: Caracterização da amostra de acordo com o contexto histórico da situação escolar a profissional de elementos do núcleo familiar

Quadro 7: Caracterização da amostra de acordo com a situação e experiência de desemprego

Quadro 8: Caracterização da amostra - a ação de procura de emprego

Quadro 9: Caracterização da amostra - voluntariado, ação/cursos e formação sobre procura de emprego

Quadro 10: Correlações dos itens do APP entre as duas aplicações

Quadro 11: Correlações da totalidade dos itens do APG entre as duas aplicações

Quadro 12: Correlações da totalidade dos itens do RSES entre as duas aplicações

Quadro 13: Correlações da totalidade dos itens do SSQ6N entre as duas aplicações

Quadro 14: Correlações da totalidade dos itens do PANAS entre as duas aplicações

Quadro 15: Correlações da totalidade dos itens do SWLS entre as duas aplicações

Quadro 16: Correlações da totalidade dos itens do BFI entre as duas aplicações

Quadro 17: Correlações da Totalidade dos itens do EC entre as duas aplicações

Quadro 18: Correlações da Totalidade dos itens do FH entre as duas aplicações

Quadro 19: Correlações da Totalidade dos itens do GJSI entre as duas aplicações

Quadro 20: Correlações da Totalidade dos itens do EE entre as duas aplicações

Quadro 21: Correlação teste-reteste para a escala *Networking Comfort* (NC)

Quadro 22: Análise da Consistência Interna da RSES

Quadro 23: Análise Factorial da RSES

Quadro 24: Análise da Consistência Interna da SSQ6N

Quadro 25: Análise da Consistência Interna da SSQ6S

Quadro 26: Análise Factorial da SSQ6

Quadro 27: Análise da Consistência Interna da dimensão da Afetividade Positiva da PANAS

Quadro 28: Análise da Consistência Interna da dimensão de Afetividade Negativa da PANAS

Quadro 29: Análise Factorial da PANAS

Quadro 30: Análise da Consistência Interna da *Satisfaction With Life Scale* (SWLS)

Quadro 31: Análise Factorial da SWLS

Quadro 32: Análise da Consistência Interna da dimensão de Extroversão do BFI

Quadro 33: Análise da Consistência Interna da dimensão de Amabilidade do BFI

Quadro 34: Análise da Consistência Interna da dimensão de Conscienciosidade do BFI

Quadro 35: Análise da Consistência Interna da dimensão de Neuroticismo do BFI

Quadro 36: Análise da Consistência Interna da dimensão de Abertura à Experiência do BFI

Quadro 37: Análise Factorial do BFI

Quadro 38: Análise da Consistência Interna da *Employment Commitment* (EC)

Quadro 39: Análise Factorial da EC

Quadro 40: Análise da Consistência Interna da *Financial Hardship* (FH)

Quadro 41: Análise Factorial da FH

Quadro 42: Análise da Consistência Interna da *General Job-Search Intensity* (GJSI)

Quadro 43: Análise Factorial de GJSI

Quadro 44: Análise da Consistência Interna da Escala de Empregabilidade (EE)

Quadro 45: Análise Factorial da EE

Quadro 46: Análise da Consistência Interna de *Networking Confort* (NC)

Quadro 47: Análise Factorial de NC

Quadro 48: Padrões Motivacionais dos Desempregados

Quadro 49: Distribuição dos Padrões Motivacionais dos Desempregados (Altos, Moderados e Baixos)

Quadro 50: Padrões Motivacionais: género, idade e habilitações literárias

Quadro 51: Padrões Motivacionais e Tempo de Desemprego

Quadro 52: Médias e desvios-padrão para as dimensões Psicológicas em função dos Padrões Motivacionais e do Género

Quadro 53: Análise da variância dos resultados nas dimensões Psicológicas em função dos Padrões Motivacionais e do Género – diferenças estatísticas

Quadro 54: Médias e desvios-padrão para os Objetivos/Metas Pessoais em função dos Padrões Motivacionais

Quadro 55: Testes *post-hoc* (Scheffe) para as dimensões Objetivos/Metas Pessoais em função dos Padrões Motivacionais - diferenças estatísticas

Quadro 56: Médias e desvios-padrão para as dimensões de Procura de Emprego em função dos Padrões Motivacionais e do Género

Quadro 57: Dimensões de Procura de Emprego, Padrões Motivacionais e Género – diferenças estatísticas

Quadro 58: Caracterização da Amostra do estudo longitudinal - género, idade e habilitações literárias

Quadro 59: Caracterização da Amostra do estudo longitudinal - tempo de desemprego, padrão motivacional e reinserção profissional

Quadro 60: Análise da Consistência Interna da subescala de Preparação para a Procura de Emprego

Quadro 61: Análise da Consistência Interna da subescala de Procura Ativa de Emprego

Quadro 62: Padrões Motivacionais dos Participantes no Segundo Estudo

Quadro 63: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na primeira quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística

Quadro 64: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na segunda quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística

Quadro 65: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na terceira quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística

Quadro 66: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na quarta quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística

Quadro 67: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na quinta quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística

Quadro 68: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na sexta quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística

Quadro 69: Resultados da monitorização da atividade de preparação para a procura de emprego, dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, no primeiro momento de aplicação e no último (passados três meses) - nível de significância estatística

Quadro 70: Resultados da monitorização da atividade de procura ativa de emprego, dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, no primeiro momento de aplicação e no último (passados três meses) - nível de significância estatística

Quadro 71: Momento de Reingresso no Mercado de Trabalho e Padrão Motivacional

Quadro 72: Género, idade, habilitações literárias e tempo de desemprego dos participantes que reingressaram no mercado de trabalho

Quadro 73: Resultados médios dos constructos psicológicos nos participantes que reingressam e nos que não reingressaram no mercado de trabalho

## SUMÁRIO DE FIGURAS E GRÁFICOS

Figura 1 – Representação gráfica da taxa de desemprego de Portugal e da União Europeia entre 1998 e 2009, Eurostat, *Base de dados Labour Force Survey*, (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2010, p. 6)

Figura 2 – Representação gráfica da taxa de desemprego de longa duração de Portugal e da União Europeia entre 1998 e 2008, Eurostat, *Base de dados Labour Force Survey*, (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2010, p. 7)

Figura 3 – Representação gráfica da população desempregada e taxa de desemprego em Portugal, entre 1998 e 2009, INE, *Inquérito ao Emprego* (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2010, p. 22)

Figura 4 – Representação gráfica da taxa de desemprego por regiões, entre 1998 e 2009, INE, *Inquérito ao Emprego* (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2010, p. 30)

Figura 5 – Representação gráfica da taxa de desemprego de Portugal e da União Europeia entre 2000 e 2010, Eurostat, *Base de dados Labour Force Survey*, (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2011, p. 7)

Figura 6 – Representação gráfica da taxa de desemprego de longa duração de Portugal e da União Europeia entre 2000 e 2010, Eurostat, *Base de dados Labour Force Survey*, (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2011, p. 7)

Figura 7 – Representação gráfica da população desempregada e taxa de desemprego em Portugal, entre 2000 e 2010, INE, *Inquérito ao Emprego* (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2011, p. 24)

Figura 8 – Representação gráfica da população desempregada por regiões, entre 2000 e 2010, INE, *Inquérito ao Emprego* (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2011, p. 32)

Figura 9 – Representação gráfica da taxa de desemprego por regiões, entre 2000 e 2010, INE, *Inquérito ao Emprego* (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2011, p. 33)

Figura 10 – Representação gráfica dos resultados da Taxa de Desemprego dos 27 Estados-Membros, referentes ao último trimestre de 2011, publicado pelo EUROSTAT, cit.

*in.* [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-31012012-AP/EN/3-31012012-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-31012012-AP/EN/3-31012012-AP-EN.PDF)

Figura 11 – Representação gráfica dos resultados da Taxa de Desemprego dos 27 Estados-Membros, referentes ao primeiro trimestre de 2012, publicado pelo EUROSTAT, *cit. in* [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-01062012-AP/EN/3-01062012-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01062012-AP/EN/3-01062012-AP-EN.PDF)

Figura 12 - Componentes funcionais da pessoa em contexto (adaptado de Ford, 1992, p. 34)

Figura 13 - Fórmula heurística do funcionamento humano (adaptado de Ford & Smith, 2007, p. 156)

Figura 14 - Integração dos processos que contribuem para o funcionamento eficaz, (adaptado de Ford, 1992, p. 123)

Figura 15 - Representação da integração do sistema motivacional (adaptado de Ford, 1992, p. 124)

Figura 16: Representação gráfica da Relação entre Auto-Estima, Padrão Motivacional e Género

Figura 17: Representação gráfica da Relação entre Abertura à Experiência, Padrão Motivacional e Género

*The marvelous richness of human  
experience would lose much rewarding joy  
if there were no limitations to overcome.*

Helen Keller



## INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea depara-se com uma das maiores problemáticas sociais, políticas, económicas e culturais de que há história – o desemprego, cuja taxa, incidiosa e célere, parece ter tomado todo o controlo. A instabilidade, a imprevisibilidade, a incerteza, o risco e a noção de carreira sem fronteiras, na sua versão original *boundaryless career* (Arthur & Rousseau, 1996), tornaram, num ápice, a previsibilidade e linearidade da carreira numa verdadeira utopia.

Perante todo este panorama, revela-se premente compreender as consequências e implicações do desemprego, bem como a forma como o indivíduo reage quando se depara com esta situação. Motivados pelos alertas da literatura, reconhecemos que há ainda muito a fazer neste âmbito, já que, segundo Ervasti (2000), os estudos desenvolvidos, bem como as conclusões obtidas demonstram alguma “falta de consistência” (p.4) quer quando relacionados vários fatores, quer quando analisados os seus efeitos.

Torna-se ainda inevitável questionar a pertinência e adequabilidade dos modelos até então dominantes no âmbito da orientação escolar e profissional, corroborando autores que muito têm alertado para a necessidade e desenvolvimento de um novo paradigma, como por exemplo Savickas (1993), Porfeli e Vondracek (2009) e Vondracek, Ferreira e Santos (2010). Consideramos, assim, que analisar, testar e aplicar novos modelos de orientação vocacional é, e continuará a ser, imperativo.

A promoção de condições de procura de emprego e a consequente reinserção profissional passa pela implementação de projetos e políticas governamentais (Verhaar & Smuldres, 1999) e pela maior partilha e envolvimento entre empregadores, empregados e governo (Estienne, 1997; Hallier & Butts, 1999), porém, não podemos deixar de realçar e corroborar o alerta de Stevens (1996), ao afirmar que a maior responsabilidade na procura do seu progresso e crescimento contínuo é do próprio trabalhador. Ainda neste âmbito, Taveira (2011) alerta que a capacidade de adaptação e flexibilidade na construção de carreira deixa mesmo de ser encarada apenas como uma resposta ou um processo reativo às circunstâncias que pautam o contexto sobretudo profissional, passando a assumir-se como características integrantes do processo proativo antecipatório e ainda um forte indicador do papel dinâmico e da agência pessoal do indivíduo sobre a própria carreira. Neste sentido, consideramos que a presente Tese de Doutoramento, intitulada “Dinâmicas de proatividade na gestão de carreira e no emprego: O impacto dos padrões motivacionais em desempregados” aborda um tema bastante relevante.

Com base na *Motivational Systems Theory* (M.S.T.), da autoria de Ford (1992), o presente trabalho procura contribuir para a compreensão da população desempregada, incidindo especificamente nos seus padrões motivacionais, procurando ainda constatar as diversas variáveis que determinam esses mesmos padrões. A presente investigação procura ainda analisar o impacto que os diferentes padrões motivacionais poderão demonstrar na postura face à procura da reinserção profissional.

É perante esta panóplia de questões que nos propomos desenvolver e apresentar este trabalho. Assim, com vista a promover a compreensão do fenómeno sobre a qual nos debruçamos, reservou-se uma primeira parte, denominada “Enquadramento Teórico”, onde se procedeu, num primeiro capítulo, à análise da problemática em estudo, o desemprego, efetuando-se uma incursão à realidade socioeconómica do surgimento do problema, apresentando-se, de seguida, as principais referências da literatura incidentes nas mutações de que o conceito de carreira se tem revestido.

O presente capítulo apresenta ainda a análise conceptual de desemprego, alertando, com base na revisão à literatura, para o impacto que o mesmo constructo poderá ter sob a vida dos indivíduos que vivenciam o desemprego, nos mais variados domínios. Com vista a proporcionar uma maior perceção da amplitude deste problema na sociedade atual, o presente trabalho destina o ponto 1.6 para a apresentação e reflexão dos dados referentes à Taxa de Desemprego, emitidos pelo Observatório de Emprego e Formação Profissional e pelo Eurostat, durante o período em que se desenvolveu a investigação. Ainda neste capítulo reflete-se sobre os postulados teóricos relativos aos mediadores promotores da reinserção profissional, analisando-se também a noção de empregabilidade.

De forma a reforçar a pertinência da temática em análise conclui-se o Capítulo I apresentando-se evidências da literatura sob a importância do trabalho enquanto promotor da organização pessoal e social.

No segundo capítulo promove-se uma incursão aos modelos contemporâneos da Psicologia Vocacional, realçando-se assim as abordagens presentes na literatura relativamente à mudança da realidade pós moderna. É, portanto, neste mesmo capítulo que apresentamos a *Motivational Systems Theory* (Ford, 1992), teoria de base da presente investigação, apresentando-se as suas principais componentes (Metas Pessoais, Crenças Pessoais – *Personal Agency Beliefs* e Emoções).

Após a apresentação detalhada da teoria na qual baseamos todo o nosso trabalho, reservamos um terceiro capítulo para a fundamentação da centralidade dos padrões

motivacionais para o funcionamento humano, diferenciando-se os nove padrões resultantes da heurística em causa.

Procede-se, numa segunda parte, ao Estudo Empírico, parte essa à qual se atribuiu o mesmo nome, sendo esta constituída por dois capítulos: Capítulo IV – Estudo I; Capítulo V – Estudo II, o que corresponde ao estudo quantitativo e ao longitudinal respetivamente. Em cada um dos estudos apresenta-se a delimitação do problema, os objetivos e as questões levantadas. São também caracterizados os participantes, sendo ainda descritos os instrumentos utilizados na recolha de dados, sendo importante referir que alguns desses instrumentos foram alvo de um estudo piloto, com vista a aferir as suas qualidades psicométricas. Dado que o presente trabalho teve em conta os procedimentos formais e éticos de recolha de dados, reserva-se um ponto para essa mesma descrição. Finalmente são apresentados e discutidos os resultados alcançados.

É importante referir que não procuramos, através deste estudo, estabelecer uma causalidade única e inequívoca para um fenómeno tão complexo como o desemprego, nem tão pouco apresentar uma espécie de receita, já que, tal como refere Singer (1994), “(...) seguir uma regra pode levar ao desastre” (p. 19). Procuramos, sim, explorar algumas relações que nos permitissem compreender melhor a vivência e as reações ao desemprego, apontando variáveis pertinentes para a adoção de posturas proativas na conquista de reinserção profissional, contribuindo, assim, para o esclarecimento deste fenómeno – o desemprego.

## **ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

## **Capítulo I – O fenómeno do desemprego**

### **1.1. Incursão à realidade socioeconómica do surgimento do problema**

Reconhecendo que a realidade social, económica e cultural conheceu, nas últimas décadas, mudanças substanciais, especialmente ao nível de mercado de emprego, os trajetos de carreira que os indivíduos percorrem, são crescentemente menos previsíveis e lineares.

Os avanços tecnológicos e a globalização da maioria das economias e mercados industriais originaram alterações profundas nas formas de produção e consequentemente no mercado de trabalho, proporcionando não só mutações positivas (como o acesso às novas tecnologias, bens e serviços), como negativas, resultando no que se denomina *desemprego estrutural* (Câmara & Sarriera, 2001; Cocco, 1999; Waters & Moore, 2002; Campos, 2008). Portanto, os progressos na logística e distribuição, juntamente com trabalhadores de mão-de-obra baratos de um lado do planeta, tiveram um forte impacto sobre a natureza da indústria, causando profundas alterações nos mais variados setores, desde a produção ao consumo (Porfeli & Vondracek, 2009), o que acarreta, consequentemente, implicações diretas nos percursos laborais (Brewster, Mayne, & Tregaskis, 1997).

Claramente, a vida simples é coisa do passado (Porfeli & Vondracek, 2009). A efetividade laboral deu agora lugar a momentos mais precários e instáveis, estruturando-se em torno de projetos a curto prazo. Gonçalves (2003) acrescenta que vivemos numa época onde a expressão de fundo é o *fim das certezas* (p. 53).

É num ambiente social e económico caracterizado pela incerteza e pelo risco, que os indivíduos são convidados, a todo o momento, a fazer escolhas e a tomar decisões individuais que caracterizam a carreira profissional, ou a desistência de investimento na mesma.

Com a complexidade e mutação constante da sociedade atual, surge, inevitavelmente, a necessidade do indivíduo se tornar cada vez mais dinâmico, com uma postura ativa, capaz de responder às exigências do dia-a-dia, nomeadamente às exigências do domínio profissional, já que se sabe que este domínio interfere diretamente com o pessoal. Neste sentido, compreender o indivíduo exige um olhar integrador e multidisciplinar, englobando abordagens económicas, sociais e psicológicas. Fortuna (2008), no seu estudo, alerta para a crucialidade dos dois domínios - pessoal e profissional - para o funcionamento eficaz do ser humano, sublinhando a sua interdependência, e, segundo Curie e Hajjar (1987), relativamente às questões relacionadas com a integração da vida pessoal e da vida profissional, há forte

ênfase colocado na unilateralidade, em que, as consequências negativas do trabalho (ou da falta dele) interferem, inevitavelmente, sobre as outras atividades e dimensões de vida.

Numa altura em que os conceitos de efetividade laboral, emprego para a toda a vida, trabalho seguro e estabilidade encontram-se completamente desatualizados, em grande parte devido aos fenómenos cada vez mais presentes da tecnologia e da globalização, a noção de carreira sofreu fortes modificações, provocando a necessidade de uma nova forma de intervenção por parte do profissional/orientador vocacional, devendo mostrar-se esta intervenção bem mais ativa e continuada, isto é, uma intervenção ao longo da vida do indivíduo, em vários momentos, adaptando-se assim às problemáticas da sociedade atual.

Em suma, o século XXI irá testemunhar uma aceleração dramática das mudanças na natureza do trabalho, que são já visíveis na maior parte do mundo. Segundo Hall (2004), muita coisa precisa ser aprendida, de forma a: “(a) ajudar os trabalhadores a ultrapassar os obstáculos que o percurso profissional apresenta, (b) reforçar a capacidade dos empregadores para a criação de trabalho que simultaneamente atenda às suas necessidades e seja atraente para os trabalhadores, e (c), ajudar os governos para que, através da política instituída reforcem o bem-estar de todos os segmentos da economia, incluindo os empregadores e trabalhadores” (*cit. in* Porfeli & Vondracek, 2009, p. 413).

## **1.2. Mutações do conceito de carreira**

O conceito de carreira tem sido alvo de profundas transformações, como consequência das características dinâmicas do ambiente social e económico da atualidade, facto que exige grande revisão das teorias de carreira que foram inicialmente formuladas para explicar o conceito, numa altura em que o mundo era menos complexo, tendo como exemplo as teorias que postulam etapas desenvolvimentais previsíveis (Erickson, 1950; Super, 1957; Levinson, 1975; e Schein, 1978) teorias essas perfeitamente aplicáveis em meados do século XX, mostrando atualmente sérias limitações face à enorme variabilidade e imprevisibilidade no desenvolvimento da carreira da atual dinâmica do mundo laboral (Porfeli & Vondracek, 2009).

São de facto vários os autores a questionar o poder dos modelos até então dominantes, sendo significativas as chamadas de atenção, tendo em conta a mudança e o dinamismo de que os processos de carreira são alvo, por exemplo, Super e Knasel (1981) estavam entre os primeiros autores a reconhecer que o trabalhador e os aspirantes de trabalhador devem tornar-se mais abertos e preparados para a mudança, adaptando-se sempre que a mutação ocorre, a

fim de manter a carreira dinâmica. Mais recentemente, Savickas (1997) tem argumentado persuasivamente para a construção de carreira com base na adaptabilidade. Porfeli e Vondracek (2009) reforçam esta afirmação, recorrendo a expressões como *aceleração, desaceleração, flexibilidade e dinamismo* (p. 413).

Têm havido, portanto, várias propostas para abordar o conceito de carreira, tendo em conta a mudança, não havendo argumentação para contrariar o facto das condições da era pós-industrial reduzirem, senão mesmo eliminarem, expectativas de trabalho seguro ou trabalho efetivo, em que a experiência e a longevidade se constituía como chave de segurança, podendo mesmo afirmar-se que a noção de carreira foi perdendo a sua importância (e.g., Coutinho, Dam, & Blustein, 2008; Savickas, 2000; Vondracek, Ferreira & Santos, 2010). Parece não haver argumentos capazes de refutar o enfraquecimento do vínculo contratual que sustentava a noção de carreira (Gonçalves, 2003). Neste âmbito, Pinto (2010) apresenta um quadro síntese, revelador das significativas alterações decorrentes concretamente do contexto organizacional:

**Quadro 1: Síntese das novas realidades organizacionais (cit. in Pinto, 2010, p. 15)**

<b>Dimensões</b>	<b>Modelo de carreira tradicional</b>	<b>Modelo de carreira contemporânea</b>
<b>Contexto</b>	Uma ou duas organizações – previsibilidade	Múltiplas organizações – imprevisibilidade
<b>Poder</b>	Autoridade - organização burocrática	Influência - visão partilhada e missão
<b>Relações</b>	Hierarquia corporativa: patrão – trabalhador	Redes de aprendizagem de pares, empreendedor, membro de equipa
<b>Identidade</b>	Associada ao emprego, à posição, à atividade	Associada à contribuição do indivíduo para um trabalho significativo, para a sua família e a comunidade em geral
<b>Lealdade</b>	Para com a empresa e empregador	Para com o <i>self</i> e o trabalho
<b>Contrato psicológico de trabalho</b>	Segurança, estabilidade e previsibilidade no emprego em troca de lealdade e compromisso	Empregabilidade, aprendizagem, treino e desenvolvimento em troca de esforço e desempenho
<b>Treino</b>	Formal, ensino-aprendizagem	Informal, aprendizagem-ação contínua
<b>Competências</b>	Específicas, académicas e técnicas	Transferíveis, académicas, técnicas, científicas e de empregabilidade
<b>Progresso</b>	Vertical, linear, unidirecional, relacionado com a idade	Horizontal, não sequencial, multi-direcional; Relacionado com a aprendizagem/competências

**Quadro 1: Síntese das novas realidades organizacionais (cit. in Pinto, 2010, p. 15,****- Cont.)**

<b>Dimensões</b>	<b>Modelo de carreira tradicional</b>	<b>Modelo de carreira contemporânea</b>
<b>Sucesso</b>	Ascensão na hierarquia, associado a salário, promoção, estatuto	Aquisição de competências de valor, associado a satisfação, autonomia e liberdade
<b>Gestão de Carreira</b>	Gestão organizacional da carreira, responsabilidade partilhada entre organização e trabalhador, atitude passiva	Gestão pessoal da carreira, responsabilidade do próprio indivíduo, atitude proativa e assertiva

O conceito de carreira efetiva, na atualidade, serve apenas para descrever situações em que a própria empresa assume compromissos com os seus trabalhadores que, por sua vez, não têm qualquer compromisso com as empresas, sendo a sua carreira auto-dirigida, isto é, impulsionada pelos objetivos e valores individuais (Briscoe & Hall, 2006, Hall, 2004, *cit. in* Vondracek, Ferreira, & Santos, 2010).

Foi perante estas circunstâncias que vários autores adotaram expressões que procuraram captar o sentido do novo modelo de carreira emergente. Fala-se presentemente em *carreira sem fronteiras* (Arthur & Rousseau, 1996) ou, na sua versão original *boundaryless career*, expressão proposta para descrever circunstâncias em que são os próprios indivíduos que definem o sentido da sua carreira, concretamente através das relações que estabelecem, deixando para trás os meios tradicionais como o sentimento de pertença ou identificação a uma determinada cultura organizacional (Arthur & Rousseau, 1996; DeFilippi & Arthur, 1994; Vondracek, Ferreira, & Santos, 2010). Gonçalves (2003) reforça a ideia da premência da adoção de expressões que promovam a admissão da mudança, atribuindo-lhe um significado, evitando simultaneamente os riscos que uma evolução descontrolada pode acarretar, bem como a entrega ao *pessimismo paralisante* que, segundo argumenta, apenas realça os efeitos negativos do presente (p. 53). Nesta mesma linha de pensamento e ousando ir ainda mais longe, Taveira (2011) afirma que a capacidade de adaptação e flexibilidade na construção de carreira deixa mesmo de ser encarada apenas como uma resposta ou um processo reativo às circunstâncias que pautam o contexto sobretudo profissional, passando a assumir-se como características integrantes do processo proativo antecipatório e ainda um forte indicador do papel ativo e da agência pessoal do indivíduo sobre a própria carreira.



Não há dúvidas que “a capacidade de planeamento da carreira profissional sofreu fortes limitações, ao mesmo tempo que cresceu a necessidade de adaptação individual e organizacional a ambientes sociais e profissionais cada vez mais dinâmicos e turbulentos” (Tractenberg *et al.*, 2002, *cit. in* Santos, 2007, p. 164). A carreira profissional é marcada por crescentes descontinuidades, que alternam entre períodos de emprego e períodos de subemprego, desemprego ou formação, “necessitando assim de novas metáforas que dêem conta da sua dimensão de imprevisibilidade e não-linearidade” (Santos, 2007, p. 165).

### **1.3. O fenómeno do desemprego: análise conceptual**

É crucial, desde logo, ter em consideração a multiplicidade de significados com que o conceito de desemprego se reveste, não sendo um conceito unívoco. Segundo o Dicionário de Sociologia (2002) “o desemprego designa aquela situação em que o indivíduo não possui um emprego, isto é, não executa um conjunto de tarefas específicas, durante um período de tempo determinado, em troca de uma retribuição, geralmente de carácter financeira, embora não exclusivamente” (p. 99). O mesmo dicionário indica ainda que, para ser considerado desempregado, é necessário preencher três condições: “estar sem emprego, isto é, não ter efetuado nenhum trabalho remunerado (nem sequer uma hora), estar disponível para trabalhar; e estar à procura de emprego” (pp. 99-100).

A definição de desemprego pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) é, em muitos aspetos, semelhante à noção anteriormente descrita já que, segundo o Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro (regulamentado pelas Portarias n.º 8-B/2007, de 3 de Janeiro e n.º 1301/2007 de 3 de Outubro, que estabelece o novo regime jurídico de proteção de desemprego), que entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 2007, é considerado desemprego “toda a situação decorrente da inexistência total e involuntária de emprego do beneficiário com capacidade e disponibilidade para o trabalho, inscrito para emprego no centro de emprego (Capítulo I, Artigo 2.º, ponto 1, p. 7691).

A principal diferença destacada entre esta e a anterior definição encontra-se inerente à noção de inexistência total de emprego. Enquanto a primeira definição refere que inexistência total de emprego compreende nem sequer uma hora, a segunda definição (do IEFP), refere que “o requisito de inexistência total de emprego considera-se ainda preenchido nas situações em que, cumulativamente com o trabalho por conta de outrem, cujo contrato de trabalho cessou, o beneficiário exerce uma atividade independente, cujos rendimentos não ultrapassem

mensalmente 50% da retribuição mínima mensal garantida” (Capítulo I, Artigo 2.º, ponto 2, p. 7691).

Mostra-se ainda relevante distinguir desemprego de “não-emprego” (Paulino, 2008). Esta autora recorre a Warr (1987), referindo no seu estudo que desemprego “é a situação em que se encontram os indivíduos que não têm um emprego, mas procuram ou desejam tê-lo”, sendo o não-emprego a “situação em que se encontram os indivíduos que estão sem emprego por opção própria, na medida em que não têm emprego, nem desejam ou procuram tê-lo” (p. 4).

Para este estudo, a distinção anteriormente referida importa na medida em que não é considerado desempregado aquele que não deseja ou procura emprego, já que se mantém sem trabalho por opção própria, correspondendo a uma escolha que o indivíduo faz para a sua vida, não sendo portanto a procura de emprego um objetivo/meta.

Em discussão neste ponto, encontra-se o facto de, segundo o IIEFP, o desempregado ser considerado, unicamente, o indivíduo que ficou sem emprego de forma involuntária. Questiona-se, neste âmbito, porque é que o indivíduo que se despediu, voluntariamente, por não se sentir bem em determinado ambiente laboral, ou por não se identificar com a atividade, mas com intenção de trabalhar, mostrando uma postura ativa nesse sentido, não esteja compreendido na anterior definição da situação de desemprego. Outro aspeto que suscita algum constrangimento na definição emitida pelo IIEFP é o facto de se considerar desempregado o indivíduo que se encontra inscrito para emprego no centro de emprego. Será então legítimo não considerar como desempregado os indivíduos que não se inscrevem no IIEFP? Corroboramos, para estes casos, a noção de *Desemprego Registado*, definido pelo Observatório de Emprego e Formação Profissional como o “conjunto de indivíduos com idade mínima especificada, inscritos nos Centros de Emprego, que não têm trabalho, procuram um emprego como trabalhador por conta de outrem, que estão imediatamente disponíveis e têm capacidade para o trabalho” (OEFP, 2011, p. i).

Assim, definindo o modo como será entendido e utilizado nesta investigação, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE), o desemprego retém a interseção de três regras: “não tem um trabalho, remunerado ou não; tem disponibilidade para trabalhar; e faz diligências para encontrar emprego” (*cit. in* Correia & Lima, 2006, p. 37).

Torna-se ainda relevante registar outros conceitos associados ao desemprego, utilizados pelo IIEFP, de forma a criar categorias associadas ao tempo de duração do desemprego, tais como o Desemprego de Longa Duração (DLD) e Desemprego de Muito

Longa Duração, já que os mesmos conceitos serão abordados ao longo do presente estudo. Segundo o Observatório de Emprego e Formação Profissional (OEFP), entende-se por Desempregado de Longa Duração o “trabalhador sem emprego, disponível para trabalhar e à procura de emprego há 12 meses ou mais” (2011, p. ii). Entende-se por Desempregado de Muito Longa Duração o “trabalhador sem emprego, disponível para o trabalho e à procura de emprego há 24 meses ou mais” (2011, p. ii). É de referir que, nos casos dos desempregados inscritos nos Centros de Emprego, a contagem do período de tempo de procura de emprego (12 meses ou mais e 24 meses ou mais) é feita a partir da data de inscrição nos Centros de Emprego.

#### **1.4. O impacto do desemprego**

São vários os autores que alertam para o forte impacto que o fenómeno de desemprego exerce no indivíduo e, conseqüentemente, na sociedade. Algumas investigações têm posto em evidência que os indivíduos que se encontram desempregados experienciam, inevitavelmente, efeitos negativos, com impacto notório a nível do seu funcionamento psicológico e social (e.g., Haworth, 1997; Waters & Moore, 2002 a,b; Witte, 2005).

Em termos de bem-estar subjetivo, estudos transversais e longitudinais de diferentes países e em diferentes períodos de tempo, reúnem unanimidade ao concluir que parece não haver qualquer dúvida que, em comparação aos trabalhadores, o bem-estar dos desempregados é substancialmente menor (Ervasti, 2002). Brammer (1992, *cit. in* Paulino, 2008) explica que, de facto, uma transição configura, sempre, um contexto, capaz de colocar o sistema individual em crise e desequilíbrio, o que inevitavelmente conduzirá à diminuição do bem-estar. Ainda neste âmbito, vários autores são unânimes no que respeita à justificação do bem-estar subjetivo, afirmando que de facto, a diminuição de recursos financeiros fomenta um declínio acentuado do bem-estar (Creed & Macintyre, 2001; Kokko & Pulkkinen, 1998; Price, Choi, & Vinokur, 2002; Mantler, Matejcek, Matheson, & Anisman, 2005).

Outros autores vão ainda mais longe, ao especificar os efeitos negativos deste fenómeno na saúde mental, afetando concretamente a auto-eficácia, provocando queixas psicossomáticas e, em alguns casos, evoluindo para a depressão (Catalano, Aldrete, Vega, Kolody, & Aguilar-Gaxiola, 2000; Fryer, 1997; Hammarstroen & Janlert, 1997; Schaufeli, 1997; Warr, Jackson, & Banks, 1998; Taris, 2002; Teixeira & Correria, 2002). Ainda na perspetiva destes mesmos autores, o motivo para tais efeitos reside no facto dos desempregados terem menor acesso a um vasto leque de recursos, nomeadamente recursos

financeiros, traduzindo-se ainda, essa desvalorização, no sentimento de perda de respeito dos outros. Em síntese, a tese defendida por estes autores é que, a perceção das características de um estado de desemprego é um precursor das mudanças da saúde mental.

Teixeira e Correia (2002) têm centrado o seu estudo nas influências do contexto sobre a saúde e alertam para o ciclo de influências que determinadas situações de fragilidade social podem acarretar. Os mesmos autores definem *fragilidade social* (p. 360) como todas as situações que envolvem o risco de rotura do equilíbrio existente entre o indivíduo e o meio social. O insucesso escolar, a pobreza e o desemprego são alguns dos principais exemplos de situações de fragilidade, que colocam em risco a integração social. O desemprego constitui muito mais que a perda de emprego, já que este acontecimento frequentemente se faz acompanhar de ameaças à rotura de laço social de proximidade, bem como do próprio vínculo simbólico que caracteriza a adesão a um determinado grupo, prevendo-se a sucessiva acumulação de insucesso e rejeição (Xiberras, 1996). Na perspetiva destes mesmos autores, uma situação de fragilidade como o desemprego, pode constituir a fase inicial de um processo de exclusão social.

Todas estas ameaças demonstram uma correlação positiva com elevada exposição ao *stress* o que conseqüentemente implica riscos acrescidos para a saúde. O *stress* constitui-se como um importante factor de risco para o desenvolvimento de doenças, sobretudo para aquelas que atualmente afetam a morbimortalidade, como sendo a hipertensão e doenças cardiovasculares, cancro e doenças cerebrovasculares (Buceta & Bueno, 1995, *cit. in* Teixeira & Correia, 2002). A exposição a situações de fragilidade social pode favorecer a exposição ao *stress* e, em consequência, não raras vezes despoletam aquilo a que Buceta e Bueno (1995) chamam de efeitos diretos, isto é, os efeitos psicofisiológicos; e efeitos indiretos, ou seja, comportamentais, o que, por sua vez, poderá promover estilos de confronto de problemas desadequados, negação, evitamento, adoção de valores e crenças que predisponham para avaliações desfavoráveis dos acontecimentos, percorrendo de forma acelerada o caminho rumo à escassez de recursos e competências para a resolução de constrangimentos (*cit. in* Teixeira & Correia, 2002). De facto, uma situação de fragilidade pode facilmente transformar-se num ciclo de fragilidade, como defendido por Teixeira e Correia (2002).

Também Loureiro (2005), através da sua investigação sobre o potencial perigo que os desempregados poderão ter na atividade rodoviária, referiu que os sentimentos mais frequentes associados à perda de emprego são “a instabilidade, desmotivação, desorientação, tristeza, inutilidade e desilusão” (p. 49). Afirmou ainda que as reações à situação de desemprego oscilam entre estados depressivos (com importantes reflexos na auto-estima da

peessoa) e uma vivência de cariz mais persecutória, em que a responsabilidade da situação e do contexto atual do indivíduo é projetada no outro.

Há ainda ampla evidência empírica de que a perda de emprego prejudica não só a saúde física e mental do indivíduo desempregado, como da sua família (Wanberg, Kammeyer-Mualler, & Shi, 2001; Murphy & Athanason, 1999; Niessen, Heinrichs, & Dorr, 2009; Artazcoz, Benach, Borrell, & Cortés, 2004; Saunders, 2002; Teixeira & Correia, 2002). De entre os vários fatores capazes de fundamentar esta influência, a diminuição, senão mesmo privação económica, por si só, justificam a ponte efetuada entre o sofrimento individual e familiar (Teixeira & Correia, 2002). A privação económica torna o indivíduo, bem como o seu núcleo familiar, mais vulnerável aos fatores indutores de *stress*, uma vez que esta privação limita as competências e os recursos de confronto (Teixeira & Correia, 2002).

A relação íntima entre o impacto do desemprego a nível individual e a nível social tem sido a central discussão levada a cabo por alguns autores (e.g., Gonçalves, Carreira, Valadas, & Sequeira, 2006), já que este fenómeno, além do mau-estar individual e social que provoca, “gera pobreza e anomia das sociedades” (p. 99). Gonçalves (2003) argumenta a íntima relação entre o impacto individual e social que o desemprego pode acarretar, explicando que na atual sociedade, os constrangimentos no acesso ao trabalho constituem uma verdadeira ameaça para a cidadania, já que, na sua perspetiva, a situação de desemprego estabelece uma via privilegiada para o recrutamento de comportamentos antidemocráticos, que ameaçam o efetivo exercício da cidadania. De uma forma diretiva e muito realista, Simões (2002) alerta para a gravidade deste problema ao nível social, constituindo-se o desemprego como uma das principais fragilidades sociais, que promovem, diretamente, a privação socioeconómica, implicando novas formas de pobreza. Este autor vai ainda mais longe alertando que este problema não se localiza numa dimensão geográfica distante de nós, sendo da responsabilidade da Psicologia compreender o papel da dimensão psicológica e social dentro de sistemas transversais, simultaneamente complexos e dinâmicos.

A panóplia de consequências decorrentes da privação de emprego e do seu efeito destruturador em termos psicossociais vem reforçar, sem qualquer margem para refutar, o papel central que o trabalho assume na sociedade contemporânea.

#### **1.4.1. Natureza e impacto da insegurança laboral**

Igualmente inquietante revela-se a perceção de insegurança laboral, fenómeno social considerável, como resultado de mudanças fundamentais da economia na maioria das

sociedades contemporâneas, fenómeno este que não parece ser suscetível de desaparecer num futuro próximo e cuja prevalência mostra-se preocupante, já que, pelo facto da insegurança laboral não conduzir necessariamente ao desemprego, a população com sentimentos de insegurança laboral pode ser consideravelmente maior do que o número de funcionários que realmente perdem o emprego (Witte, 2005; Probst, 2005). Depois de analisado o impacto que o desemprego abarca, parece fazer sentido analisar-se também o impacto da insegurança no emprego: será que a insegurança laboral também influencia o bem-estar pessoal, social e organizacional? A prevalência da insegurança laboral entre os trabalhadores, bem como a procura de respostas a esta questão tem despoletado, nas últimas décadas, forte interesse e consequente investigação e discussão neste âmbito.

A insegurança laboral comporta vários sinónimos, como a “ameaça do desemprego” ou “precariedade” (Witte, 2005, p. 1) e situa-se entre o emprego e o desemprego, sendo definida por vários autores. Para Heaney, Israel e House (1994, p. 1431) entende-se insegurança laboral como a perceção "de uma potencial ameaça que põe em causa a continuidade do trabalho atual" e Sverke, Hellgren e Näswall (2002, p. 243) definem a mesma como a "subjéctiva antecipação de uma experiência involuntária relacionada à perda de emprego". Assim, a precariedade é definida como a ameaça de perda de emprego e as preocupações relacionadas a essa mesma ameaça. Alerta-se para a característica da subjéctividade do fenómeno da insegurança laboral, apresentada por Sverke, Hellgren e Näswall (2002). Para estes autores, uma situação objectiva (por exemplo, o declínio explícito da empresa), pode ser interpretada de várias maneiras por diferentes trabalhadores, podendo resultar em sentimentos de insegurança para uns e segurança para outros, ainda que sejam demitidos de seguida. A perceção da subjéctividade presente na insegurança laboral suscitou alguma investigação neste âmbito, levando Hartley, Jacobson, Klandermans e van Vuuren, (1991), a apresentar três fatores envolvidos no sentimento subjéctivo de insegurança laboral: variáveis de nível macro-estrutural (por exemplo, a taxa nacional de desemprego registada ou mudanças na estrutura organizacional); características individuais de posicionamento que, como o próprio nome indica, determinam a posição do trabalhador na empresa (variáveis como a idade, tempo de serviço e nível ocupacional) e, finalmente, os traços de personalidade. Segundo Witte (2005), este último fator constitui-se como um dos mais atraentes na área da Psicologia, o que se compreende, já que é inegável a influência dos traços de personalidade nos pensamentos, sentimentos e decisões, estando o “locus de controlo e a afetividade negativa” fortemente associados à insegurança laboral (p. 2). Seria no entanto um erro, reduzir a causa da perceção de insegurança laboral apenas aos traços de

personalidade, já que estas percepções resultam também das condições objetivas em que as pessoas trabalham, tal como demonstrado por Hartley *et al.*, (1991), ao afirmar que as variáveis de nível macro-estrutural e as características individuais de posicionamento são as mais importantes neste âmbito. Também Näswall e De Witte (2003, *cit. in*, Witte, 2005) referem que o sentimento de insegurança é um bom reflexo da situação do mercado de trabalho e das suas possibilidades e posição dentro deste.

No que respeita aos estudos desenvolvidos para perceber o impacto da insegurança laboral no bem-estar e conseqüente qualidade de vida, as conclusões indicam que o impacto é claramente negativo, provocando redução no bem-estar e na saúde dos trabalhadores (Witte, 2005). Em vários modelos teóricos, constata-se que a insegurança laboral é considerada um estímulo stressor, provocando, a curto prazo, *burnout* (e.g., Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996; Warr, 1987; Witte, 2005) emergindo, caso o sentimento de insegurança persista, *stress* crónico (van Vuuren, 1990, *cit. in* Witte, 2005). Constata-se ainda que os indicadores gerais de bem-estar psicológico (Büssing, 1999) e de satisfação com a vida (Lim, 1997) são mais baixos em trabalhadores em postos de trabalho inseguro. Hartley *et al.*, (1991) verificaram ainda um aumento do nível de ansiedade e irritação, bem como a presença de queixas psicossomáticas nestes trabalhadores.

Ao tentar compreender o que está por trás de tudo isto, vários autores são unânimes, enfatizando o sentimento de impotência percebido por parte dos trabalhadores. Por exemplo, segundo Witte (2005), insegurança no trabalho significa insegurança no futuro, situação que contrasta com a certeza da demissão. A incerteza do futuro alimenta o adiamento de tomadas de decisão e conseqüente preparação para os acontecimentos futuros. Furda e Meijman (1992, *cit. in* Witte, 2005) sugerem dois fatores explicativos para o elevado impacto negativo da insegurança laboral: (im)previsibilidade e falta de controlo. De acordo com estes autores, insegurança no emprego implica, primeiro que tudo, imprevisibilidade. Não está claro para a pessoa em causa o que vai acontecer no futuro. Também Warr (1987), já havia alertado para este aspeto, ao qual denominou de "clareza ambiental" (p. 4). Esta situação torna difícil a adoção de atitudes e reações adequadas. Próximo à imprevisibilidade, também a percepção de falta de controlo desempenha um importante papel. Vários autores consideram a falta de controlo (ou a sensação de impotência) para lidar com a ameaça como o núcleo de insegurança no emprego (e.g., Dekker & Schaufeli, 1995; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Witte, 2005), pois o trabalhador sente que nada pode fazer para reduzir a natureza agravante da situação em que se encontra. Isto sugere que os trabalhadores preferem a certeza à insegurança, mesmo que o conteúdo dessa certeza seja negativo (como a

confirmação da demissão). A razão para o aumento de bem-estar nos trabalhadores após confirmação de despedimento relaciona-se com a percepção de que a sua própria vida torna-se novamente passível de controlo.

Convém ainda realçar que a insegurança laboral abarca também implicações na esfera organizacional, sendo vários os autores que permanecem unânimes quanto a esta influência, já que a percepção de insegurança laboral é frequentemente associada a uma deterioração do comprometimento organizacional, a uma desconfiança para com a direção da empresa, resistência contra a mudança organizacional (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Witte, 2005), diminuição de desempenho (Witte, 2000; Witte, 2005; Sverke, Hellgren, & Naswall, 2002; Probst, 2005) e redução nos comportamentos de cidadania organizacional (Bultena, 1998). A insegurança no emprego fortalece ainda a intenção por parte dos trabalhadores de deixar a empresa, consequências atitudinais e comportamentais que ameaçam a sobrevivência da mesma (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke, Hellgren, & Naswall, 2002; Probst, 2005). Há ainda estudos que especificam que os colaboradores com sentimento de insegurança laboral evidenciam maior taxa de absentismo e atrasos, de forma a evitar o envolvimento na tarefa, inibindo qualquer evidência de criatividade (Probst, 2005). Em suma, Witte (2005) alerta que quanto menor segurança for oferecida ao trabalhador, maior é a probabilidade deste tentar reestabelecer o seu equilíbrio, mostrando menor envolvimento, menor motivação e consequentemente menor desempenho.

Mantler, Matejcek, Matheson e Anisman (2005) chamam ainda a atenção à repercussão que o sentimento de insegurança e consequente panorama negativista pode acarretar, não só para os colaboradores que vivenciam esta conjuntura organizacional, como para os próprios desempregados, já que as suas próprias perspetivas de reinserção podem tornar-se cada vez mais incertas, o que provoca, por sua vez, um considerável aumento do nível de *stress*.

Apesar dos alertas fomentados e das indicações existentes para reduzir as consequências negativas de insegurança no emprego, como o aumento da comunicação e da participação do trabalhador em decisões sobre o futuro da organização (Parker, Chmiel, & Wall, 1997; Probst, 2005), há que reconhecer o facto do grau de insegurança laboral na atualidade ser talvez inevitável, não sendo suscetível de desaparecer num futuro próximo (Witte, 2005; Mantler, Matejcek, Matheson, & Anisman, 2005). Perante a impossibilidade de evitar tal constrangimento, dada a conjuntura socioeconómica atual, Witte (2005) acautela para a necessidade de “reforçar a capacidade dos funcionários para gerir tais circunstâncias, desenvolvendo competências que permitam uma atitude construtiva do seu próprio caminho”



(p. 4). Na perspectiva do mesmo autor, a intervenção passa assim pelo desenvolvimento de competências de empregabilidade e pela aquisição de habilidades interpessoais, capacitando-o para lidar com a mudança. Witte (2005) afirma ainda que as competências anteriormente referidas devem ser trabalhadas por campos de investigação como “a Psicologia Social e a Psicologia Motivacional” (p. 5).

### **1.5. Contributos da literatura para a compreensão da população desempregada**

A vivência do fenómeno de desemprego, bem como os sentimentos que daí procedem dependem, inevitavelmente, de uma série de variáveis, sobre as quais vários autores se têm debruçado (Ervasti, 2002; Whelan, 1994; Gonçalves, Carreira, Valadas, & Sequeira, 2006; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; Vinokur & Schul, 1997).

Um dos pontos de análise comum que reúne unanimidade de vários autores tem sido o bem-estar subjetivo. Segundo Esvasti (2002), o bem-estar subjetivo dos desempregados depende diretamente das características pessoais, tais como o sexo, a idade, a situação familiar, as hierarquias de estratificação e a saúde física, porém, tem evidenciado alguma preocupação já que os estudos desenvolvidos anteriormente demonstram “uma notável falta de consistência no que se refere aos efeitos desses mesmos fatores” (Ervasti, 2002, p. 4).

Da panóplia de variáveis apontadas, algumas ganham destaque dado o impacto que implicam, como é o caso das habilitações. Alguns autores ressaltam a sua preocupação quanto ao grupo de desempregados diplomados (Gonçalves *et al.*, 2006). Delors (1996) chega mesmo a afirmar que “os diplomados que não conseguem encontrar a sua atividade de acordo com a sua qualificação consideram-se enganados e preferem aceitar o desemprego a descerem a ocupar um cargo menos brilhante, que aliás descuraram de lhes ensinar” (p. 100). Debruçar-se sobre esta variável poderá considerar-se uma das prioridades da política educativa europeia, já que, apesar da homogeneidade de informação de organismos internacionais como a OCDE, UNESCO ou Comissão Europeia não ser uma das principais características quando comparados os respetivos relatórios (Gonçalves *et al.*, 2006), o que deve ser analisado com prudência dada a heterogeneidade dos sistemas de ensino superior europeus, reúne-se unanimidade relativamente ao facto do número de estudantes do ensino superior ter aumentado consideravelmente em todos os países da Europa e no mundo.

A posição social do indivíduo desempregado é também uma variável que reúne alguma unanimidade quanto à sua influência, sustentando a hipótese de que a posição ajuda a determinar o estado mental do sujeito nesta situação. Quanto mais baixa for a posição social,

maior tende a ser o grau de frustração (Whelan, 1994). A relação existente entre posição social e frustração prende-se com o facto da baixa posição social compreender uma maior exposição ao desemprego bem como a privação económica a que esta classe está sujeita, agentes a que os autores atribuem a denominação de fatores de moderação (Whelan, 1994; Ervasti, 2002). Nesta linha de análise, já em 1997 Vinokur e Schul chamavam à atenção para a influência da perceção das dificuldades económicas, isto é, quanto maior o grau de dificuldade, maior o grau de frustração. Ainda no que diz respeito à privação económica, na perspectiva de Mantler, Matejicek, Matheson e Anisman (2005), é provável que o nível de *stress* aumente e o bem-estar diminua, à medida que os recursos financeiros escasseiam. Não obstante, para Vinokur e Schul (1997), esta condição é merecedora de toda a atenção, já que poderá funcionar como uma das principais variáveis mediadoras para a procura de emprego, dada a urgência sentida para a diminuição do sentimento de “tensão financeira” (p. 875) e resolução de um problema prático.

A rede social do indivíduo tem assumido também lugar de destaque enquanto fator mediador no bem-estar do indivíduo (Bjarnason & Sigurdardottir 2002; Winefield, Tiggemann, & Winefield, 1992; Waters & Moore 2002b; Ervasti, 2002). Segundo os mesmos autores, uma intensa rede social percebida pode ser muito eficaz na redução do desconforto psicológico dos desempregados.

Um outro fator de influência sobre a vivência do desemprego é a cultura. Segundo Halvorsen (1999) e Ervasti (2002), nos países nórdicos poderá haver maior dificuldade em lidar com o desemprego, já que estas regiões são caracterizadas por uma forte ética profissional, ao contrário de países onde as atitudes perante o trabalho e o emprego são mais “relaxadas” (p. 6).

### **1.6. Desemprego: de que números falamos?**

Como oportunamente foi enunciado, o desemprego constitui-se como um dos principais constrangimentos da sociedade atual, sendo a taxa de desemprego uma das principais fontes de alarme. Pretende-se assim, através do presente ponto, analisar a evolução da taxa de desemprego em Portugal e na Europa, sobre as quais sistematicamente serão estabelecidos polos de comparação.

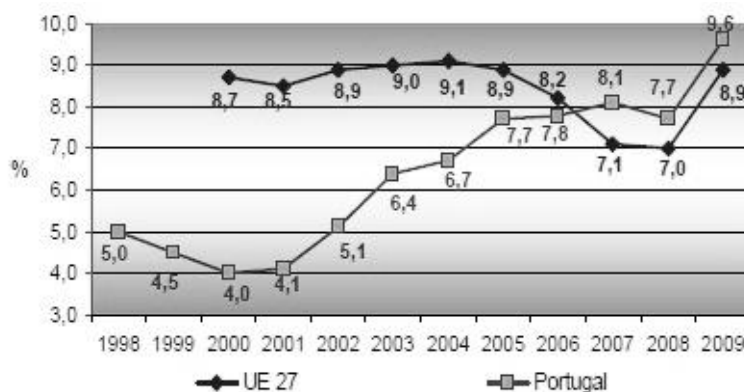
Os cálculos da taxa de desemprego sobre os quais incidimos são emitidos pelo Observatório de Emprego e Formação Profissional e pelo Eurostat, entidade que se baseia na definição de desemprego apresentada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT),

definição já exposta no presente estudo (ver ponto 1.3 “O fenómeno do desemprego: análise conceptual”). A taxa de desemprego é constituída pelo número de desempregados em percentagem da força do trabalho (número total de pessoas empregadas e desempregadas). As taxas mensais apresentadas são estimadas tendo por base os resultados da *Labour Force Survey* (LFS), que consiste num levantamento contínuo dos valores obtidos nos Estados Membros, tendo em conta as definições pelas quais se regem.

### 1.6.1. Taxa de desemprego em 2009 (OAFP)

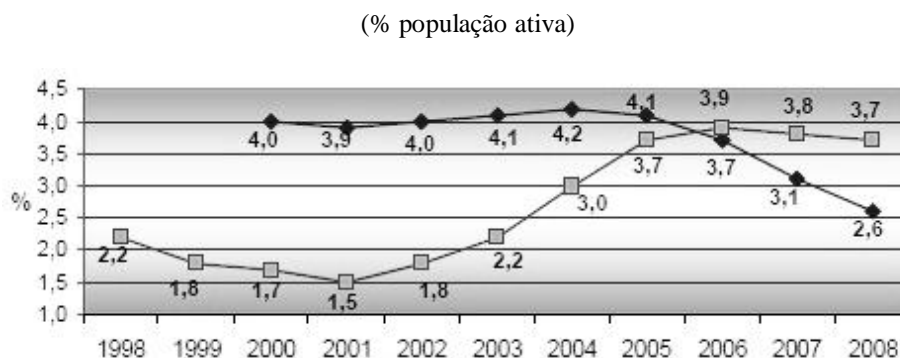
Em 2009, 9.6% da população ativa portuguesa encontrava-se em situação de desemprego, taxa que representa quase o dobro do valor observado em 1998. No que respeita à média Europeia, a taxa de desemprego em Portugal, entre 2007 a 2010 registou valores ligeiramente superiores, tal como se pode verificar através da seguinte representação gráfica:

**Figura 1 – Representação gráfica da taxa de desemprego de Portugal e da União Europeia entre 1998 e 2009, Eurostat, *Base de dados Labour Force Survey*, (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2010, p. 6)**



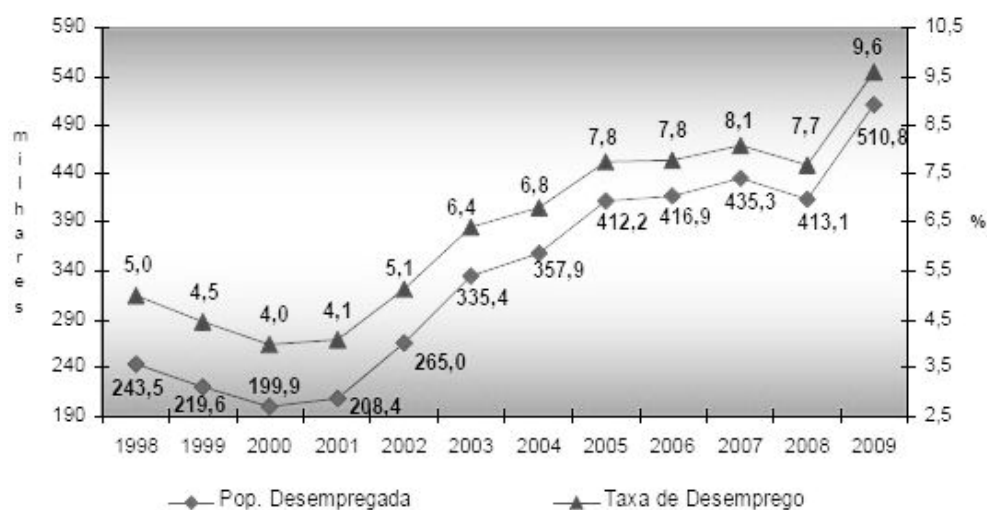
Relativamente à taxa de desemprego nacional de longa duração, na década de 1998 – 2008, a mesma atingiu o seu valor mais elevado em 2006 (3.9%), apresentando desde então tendência de decréscimo, situando-se, em 2008, nos 3.7%, valores que se encontram acima da média europeia, que por sua vez regista 2.6% no mesmo período, como se pode verificar através da figura que se segue:

**Figura 2 – Representação gráfica da taxa de desemprego de longa duração de Portugal e da União Europeia entre 1998 e 2008, Eurostat, Base de dados Labour Force Survey, (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2010, p. 7)**



De forma a proporcionar uma maior visibilidade do número concreto de desempregados, propõe-se uma análise da representação gráfica procedente:

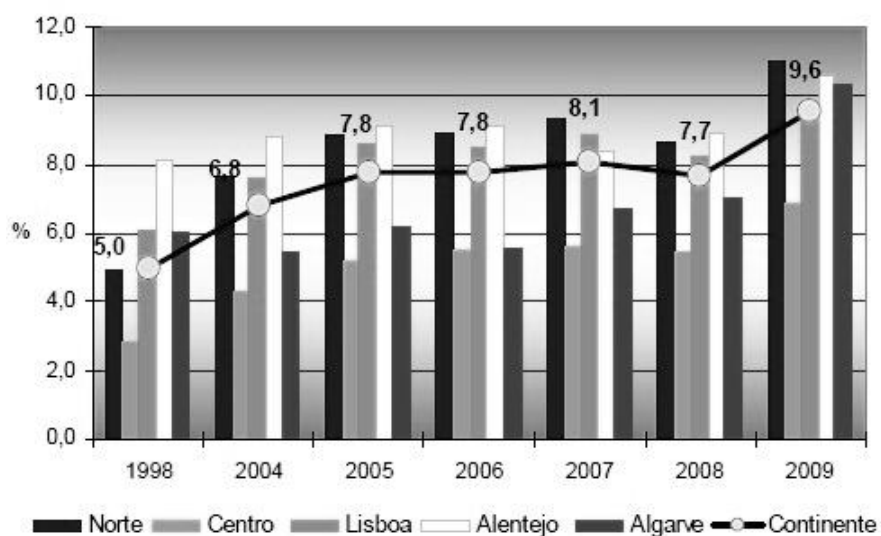
**Figura 3 – Representação gráfica da população desempregada e taxa de desemprego em Portugal, entre 1998 e 2009, INE, Inquérito ao Emprego (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2010, p. 22)**



Como se pode verificar, 9,6 pontos percentuais, à data de 2009, representa cerca de 510,8 mil indivíduos, representando um acréscimo de quase 100 mil indivíduos em relação a 2008.

No que respeita à incidência regional do desemprego, ao nível do Continente, constata-se que a região Norte tem sido a mais afetada pelo desemprego, sendo registado, em 2009, 217 mil desempregados, o que equivale a 42.5% do total de desemprego no Continente. As regiões de Lisboa e do Centro apresentam evolução muito similar, sendo que a região de Lisboa regista um número mais elevado de desempregados (139.3 mil face a 92.7 mil no Centro). O mesmo se pode referir das regiões do Alentejo e Algarve (38.8 mil face a 23.1 mil no Algarve).

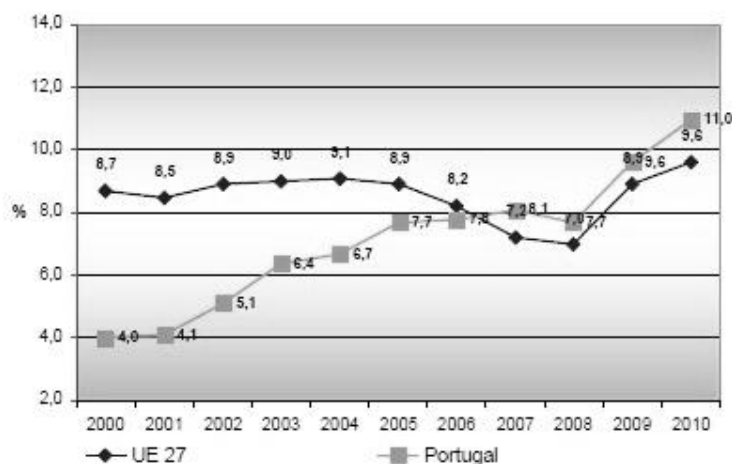
**Figura 4 – Representação gráfica da taxa de desemprego por regiões, entre 1998 e 2009, INE, *Inquérito ao Emprego* (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2010, p. 30)**



### 1.6.2. Taxa de desemprego em 2010 (OEFP)

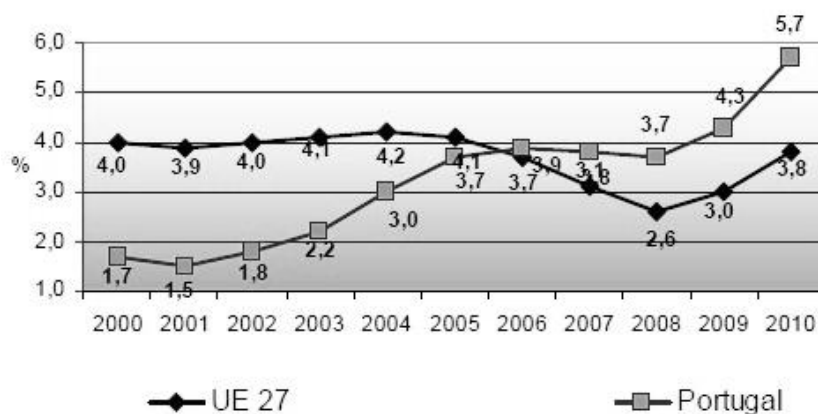
Em 2010, 11% da população ativa portuguesa encontrava-se em situação de desemprego, taxa que representa mais do dobro do valor observado no ano 2000. No que respeita aos valores da taxa de desemprego na União Europeia, pode verificar-se através da figura que se segue que Portugal, desde que ultrapassou a mesma em 2007, manteve-se, até à data em análise (2010) ligeiramente superior (União Europeia regista 9.6%, valor que ascendeu relativamente a 2009, enquanto Portugal regista 11 pontos percentuais).

**Figura 5 – Representação gráfica da taxa de desemprego de Portugal e da União Europeia entre 2000 e 2010, Eurostat, *Base de dados Labour Force Survey*, (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2011, p. 7)**



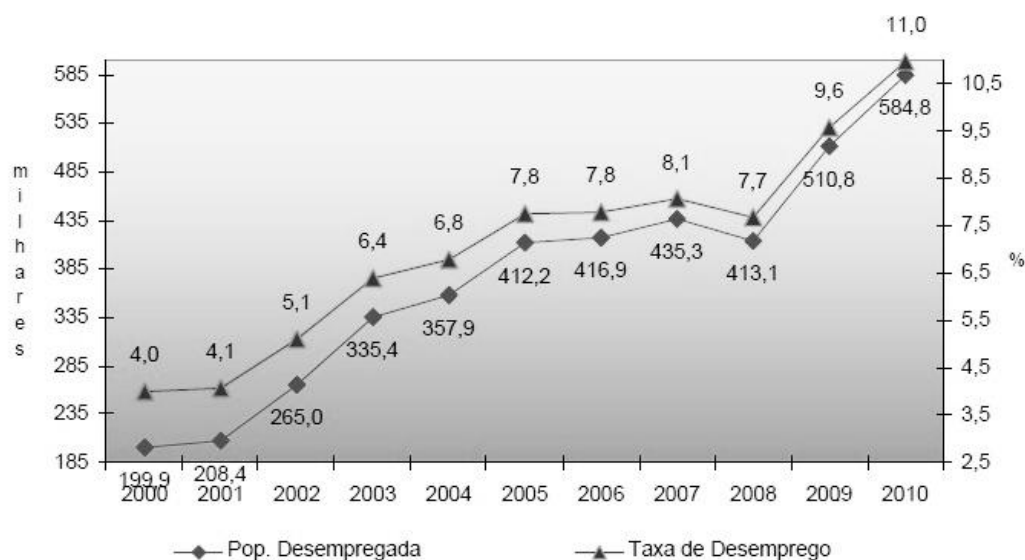
Relativamente à taxa de desemprego de longa duração, ao contrário das otimistas perspetivas da publicação anterior, marcadas pelo ligeiro decréscimo (ver figura 3), verifica-se, através do quadro que seguidamente se apresenta que, desde 2008, Portugal, assim como a União Europeia regista um crescimento acentuado, com Portugal a superar os valores da média da União Europeia (a taxa de desemprego de longa duração em Portugal regista 5.7% enquanto que a União Europeia regista 3.8%).

**Figura 6 – Representação gráfica da taxa de desemprego de longa duração de Portugal e da União Europeia entre 2000 e 2010, Eurostat, *Base de dados Labour Force Survey*, (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2011, p. 7)**



Como foi possível verificar através das figuras até então apresentadas, a taxa de desemprego mantém-se em franco crescimento. De forma a proporcionar uma maior visibilidade do número concreto de desempregados registados no ano de 2010, propõe-se uma análise à representação gráfica procedente:

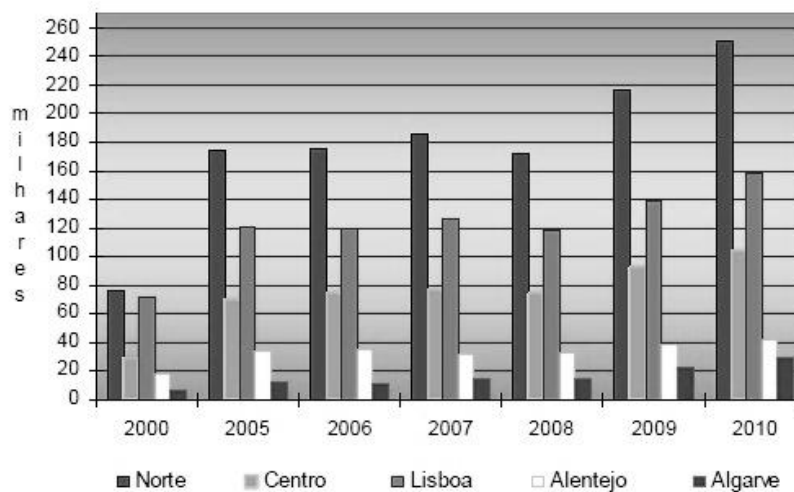
**Figura 7 – Representação gráfica da população desempregada e taxa de desemprego em Portugal, entre 2000 e 2010, INE, *Inquérito ao Emprego* (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2011, p. 24)**



Como é possível analisar, 11 pontos percentuais à data de 2010 representa 584.8 mil pessoas, aproximadamente mais 74 mil do que em 2009. A taxa de desemprego aumentou 1.4 pontos percentuais relativamente ao ano anterior. Na década compreendida entre 2000 e 2010, o crescimento da taxa de desemprego foi de 7 pontos percentuais.

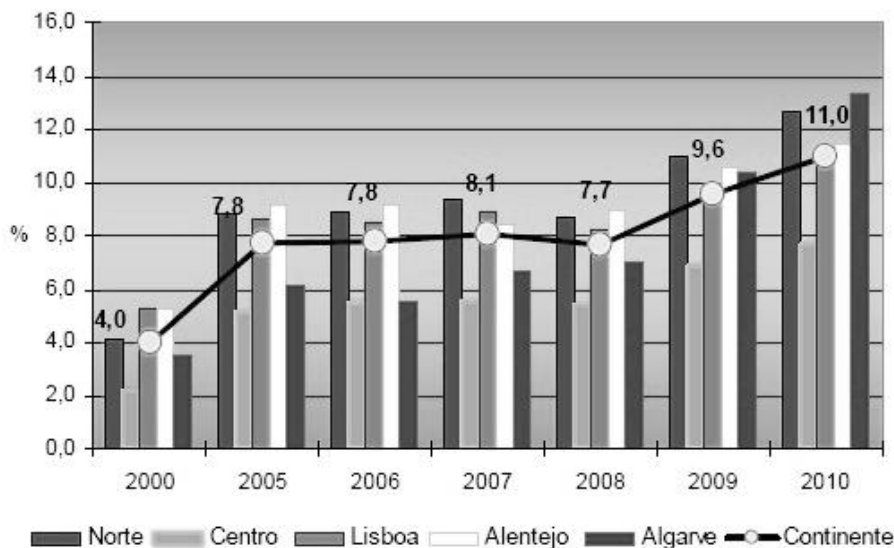
No que respeita à incidência regional deste fenómeno, a região Norte tem sido, desde 2000 (início da série de publicações do Observatório de Emprego e Formação Profissional) a mais afetada, tendo registado um aumento de 33.9 mil desempregados relativamente ao ano anterior (2009). A segunda região mais lesada é a região de Lisboa. Não obstante, esta região demonstra um decréscimo (de 37.5% para 27.1%) relativamente ao ano anterior, ao contrário da região Norte e da região Centro. Esta última (região Centro) é considerada a terceira região portadora de maior número de pessoas em situação de desemprego, tal como se pode verificar através da seguinte figura:

**Figura 8 – Representação gráfica da população desempregada por regiões, entre 2000 e 2010, INE, *Inquérito ao Emprego* (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2011, p. 32)**



Relativamente à taxa de desemprego por regiões, apesar da região Norte se manter como uma das regiões mais afetadas pelo desemprego (12.6%), a região do Algarve apresenta, em 2010, a taxa de desemprego mais elevada (13.3%). A região do Alentejo e Lisboa apresentam uma taxa de desemprego muito similar (11.4 e 11.2 respetivamente), sendo a região Centro que regista, na data em análise, a taxa de desemprego mais baixa (7.7%).

**Figura 9 – Representação gráfica da taxa de desemprego por regiões, entre 2000 e 2010, INE, *Inquérito ao Emprego* (cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2011, p. 33)**





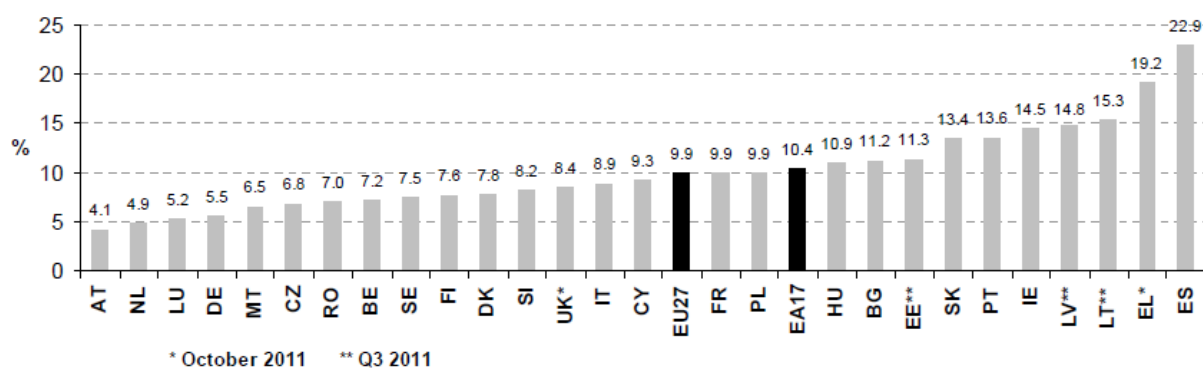
### 1.6.3. Taxa de desemprego em 2011 (EUROSTAT)

Mas a taxa de desemprego não se ficou por aqui, mantendo-se em franca evolução.

Os dados quantitativos sobre os quais nos fundamentamos foram publicados em 31 de janeiro de 2012 pelo Escritório de Estatística da União Europeia – Eurostat, cujos resultados são referentes ao último trimestre de 2011.

Para auxiliar na análise, apresentamos a representação gráfica publicada pelo Eurostat, onde estão expostos os valores da taxa de desemprego relativos aos 27 países da União Europeia, que inclui a Bélgica (BE), Bulgária (BG), a República Checa (CZ), Dinamarca (DK), Alemanha (DE), Estónia (EE), Irlanda (IE), Grécia (EL), Espanha (ES), França (FR), Itália (IT), Chipre (CY), Letónia (LV), Lituânia (LT), Luxemburgo (LU), (HU) Hungria, de Malta (MT), Holanda (Países Baixos), Áustria (AT), Polónia (PL), Portugal (PT), Roménia (RO), Eslovénia (SI), Eslováquia (SK), Finlândia (FI) Suécia (SE) e Reino Unido (UK). O quadro síntese publica ainda a taxa de desemprego global dos 27 países da União Europeia (EU27), bem como a taxa de desemprego global dos países que constituem a Zona Euro (EA17), zona esta constituída pelos 17 Estados-Membros, que inclui a Bélgica, Alemanha, Estónia, Irlanda, Grécia, Espanha, França, Itália, Chipre, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Áustria, Portugal, Eslovénia, Eslováquia e Finlândia.

**Figura 10 – Representação gráfica dos resultados da Taxa de Desemprego dos 27 Estados-Membros, referentes ao último trimestre de 2011, publicado pelo EUROSTAT, cit. in. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-31012012-AP/EN/3-31012012-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-31012012-AP/EN/3-31012012-AP-EN.PDF)**



Recorrendo-se à figura apresentada (figura 10), pode observar-se que, no que respeita aos 27 Estados Membros (EU27), a taxa de desemprego encontra-se nos 9.9%, taxa esta ligeiramente inferior quando comparada com a taxa dos 17 países da Zona Euro (EA17), no período compreendido até 31 de Dezembro de 2011, já que a taxa de desemprego encontrava-se nos 10.4%.

Entre os Estados Membros, as taxas de desemprego mais baixas verificaram-se na Áustria (AT) com 4.1%, seguindo-se a Holanda (NL) com 4.9% e o Luxemburgo (LU) registando 5.2%. No que respeita às taxas de desemprego mais elevadas a Espanha (ES) assume a liderança com 22.9%, seguindo-se a Irlanda (EL), com 19.2%, que por sua vez precede a Lituânia (LT), que apresenta uma taxa de desemprego de 15.3%.

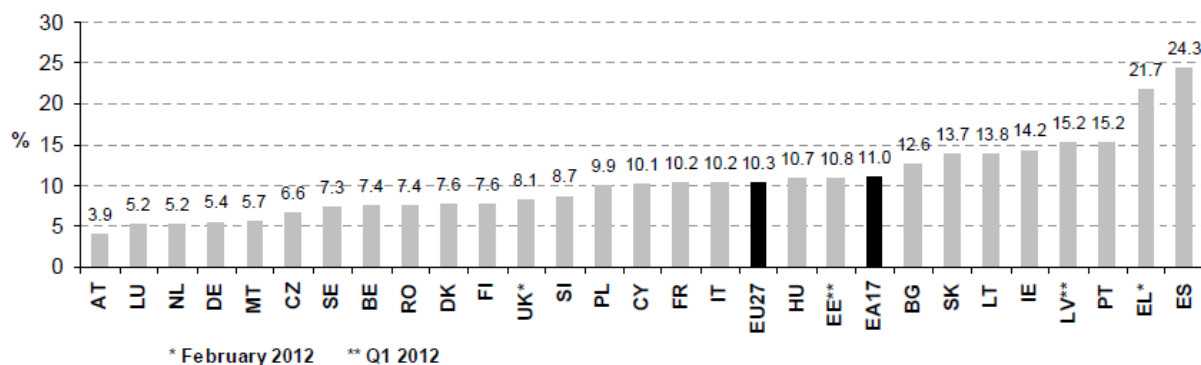
Analisando-se a situação de Portugal (PT), a taxa de desemprego situa-se nos 13.6%, constituindo-se a sexta maior taxa de desemprego, taxa esta mais elevada quando comparada com a taxa global dos 27 Estados Membros (EU 27) e dos 17 países da Zona Euro (EA17).

#### 1.6.4. Taxa de Desemprego em 2012 (EUROSTAT)

Os dados quantitativos sobre os quais nos debruçamos foram publicados em 1 de junho de 2012 pelo Eurostat, sendo os resultados referentes ao primeiro trimestre de 2012.

Tal como no ponto precedente (1.6.3.), de forma a auxiliar a análise da taxa de desemprego relativa aos 27 países da União Europeia no referido período (primeiro trimestre de 2012), sugerimos a análise da representação gráfica que seguidamente se apresenta:

**Figura 11 – Representação gráfica dos resultados da Taxa de Desemprego dos 27 Estados-Membros, referentes ao primeiro trimestre de 2012, publicado pelo EUROSTAT, *cit. in* [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-01062012-AP/EN/3-01062012-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01062012-AP/EN/3-01062012-AP-EN.PDF)**



Procedendo-se à análise da figura 11, é possível perceber que, no que diz respeito aos 27 Estados Membros (EU27), a taxa de desemprego foi de 10.3 pontos percentuais, sendo inferior à taxa evidenciada pela Zona Euro (EA17), sendo que a taxa encontra-se em 11%.

Recorrendo à mesma figura verifica-se que a taxa de desemprego mais baixa regista-se na Áustria (AT), com 3.9%, seguindo-se o Luxemburgo (LU) com 5.2%. Relativamente às taxas de desemprego mais elevadas, a Espanha (ES) lidera, registando 24.3%, seguindo-se a Grécia (EL) com 21.7%.

A situação de Portugal (PT) revela-se alvo de preocupação, já que se constitui como a terceira maior taxa de desemprego do período em análise: 15.2%. O mesmo valor é apresentado pela Letónia (LV). Ressalva-se ainda que a taxa de desemprego registada em Portugal é superior à taxa global dos 27 Estados Membros (EU27) e dos 17 países da Zona Euro (EA17).

Estes valores são alusivos da dimensão e do terreno que o desemprego tem ganho, sendo uma irrefutável evidência da gravidade e da necessidade de intervenção neste âmbito.

### **1.7. A procura de emprego**

Uma das ideias mais consistentes da literatura no âmbito de reinserção profissional é que a procura de emprego aumenta a probabilidade e velocidade de reemprego (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001), sugerindo-se, assim, bastante pertinente a compreensão do processo de procura de emprego.

O processo de procura de emprego inicia-se após a elaboração de uma meta pelo indivíduo (Creed, King, Hood, & McKenzie, 2009) e define-se como “uma intencionalidade, volitiva e auto-dirigida que promove um padrão de atividade dinâmico, voltado para um objetivo pré-estabelecido: conseguir um emprego” (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001, p. 412).

Alguns autores, em resultado do investimento na compreensão do processo de procura de emprego, sugerem que o mesmo pode ser constituído por várias dimensões. Por exemplo, Blau (1993, 1994) sugere três dimensões distintas: a preparação de procura de emprego, a procura ativa de emprego e o esforço geral implicado neste processo, também denominado de intensidade de procura de emprego. Torna-se importante analisar a distinção que o autor efetua, centrando-se em duas principais fases, uma primeira fase que denomina de preparação para a procura de emprego e uma segunda fase que denomina de procura ativa de emprego. A fase precedente envolve, como o próprio nome indica, comportamentos de preparação, isto é,

a pesquisa de ofertas de emprego, a identificação e recolha de informação de potenciais entidades empregadoras, a elaboração do currículo, analisando ainda a sua adequabilidade a esses possíveis postos de emprego. A segunda fase envolve comportamentos ativos de procura de emprego, onde se enquadram tarefas relacionados com a procura efetiva de trabalho e operacionalização do processo de abordagem: envio de currículo e estabelecimento de contactos e entrevistas com potenciais empregadores.

Esta distinção em análise (Blau 1993, 1994) revela-se bastante pertinente, na medida em que alerta para a necessidade de compreensão da fase de procura de emprego em que os sujeitos se encontram, bem como a capacidade de evoluir de uma fase para outra, na busca efetiva de resultados, pois podem existir aqui sérias limitações para o sucesso na procura de emprego. Na perspetiva de Blau (1993), quanto maior a dedicação e empenho dos sujeitos em ambas as fases, mais propensos se tornam a identificar, gerar e obter oportunidades de emprego, condição que revela a intensidade/esforço geral envolvido neste processo.

Da análise dos potenciais fatores influentes na variabilidade da intensidade/esforço implicado na procura de emprego, Kanfer *et al.* (2001) chamam a atenção para o facto da mesma encontrar-se altamente dependente do estabelecimento do objetivo de conseguir um emprego. De acordo com os mesmos autores, a procura de emprego é análoga à realização de trabalho autónomo, tal como a área das vendas, área que tem demonstrado ser fortemente influenciada pela orientação para a ação. Outros autores vão ainda mais longe, referindo mesmo que os objetivos são ótimos preditores dos comportamentos de procura de emprego (e.g., Cable & Judge, 1996; Kristof, 1996; Saks & Ashforth, 2002).

Debruçando-se sobre a teoria de Blau (1993), Saks e Ashforth (2002) sugerem uma quarta dimensão constituinte do processo de procura de emprego, ou, como indicam os autores, uma quarta variável-chave, que denominam de planeamento de carreira, o que envolve uma pesquisa mais seletiva, com vista não só à aquisição do objetivo mas sobretudo à conquista do objetivo desejado, na área desejada, fomentando-se, desta forma, a satisfação laboral. Relativamente a esta quarta dimensão promovem-se posições antagónicas mas igualmente interessantes. Por um lado, os autores em causa (Saks & Ashforth, 2002) demonstraram, através do seu estudo, a existência de correlação positiva entre o planeamento de carreira e as atitudes de procura de emprego. Por outro lado, torna-se conveniente salientar a importância da simplicidade da definição do objetivo: “conseguir um emprego”, sendo que Wanberg, Rotundo e Kanfer (1999) alertam para as circunstâncias constrangedoras da economia, explicado que, se numa conjuntura económica saudável o objetivo no qual se deve investir é conseguir um emprego que promova a satisfação e felicidade, sobretudo em

situações em que a taxa de desemprego é relativamente baixa, na atual conjuntura, o objetivo de ordem é conseguir um emprego, revelando-se pertinente o estabelecimento de prioridades, sobretudo na impossibilidade de garantir no imediato a satisfação profissional. Assim, a procura de emprego com investimento numa área específica é bastante importante, revelando a capacidade de planeamento de carreira. Não obstante, a atenção e recetividade em outras áreas profissionais torna-se também determinante para a conquista de emprego.

Em suma, a procura de emprego implica esforço, tempo e recursos para aplicar em numerosas tarefas exigidas por este processo, como a elaboração e frequente atualização do currículo, a leitura de anúncios de emprego e a constante procura de contacto com empregadores (Creed *et al.*, 2009).

Na perspetiva de Verhaar e Smulders (1999), a promoção de condições de procura de emprego passa pela implementação de projetos e políticas governamentais. Estiéenne, (1997) e Hallier e Butts (1999), demonstram uma posição mais abrangente, defendendo que a responsabilidade pelo desenvolvimento de habilidades de procura de emprego deve ser partilhada entre empregadores, empregados e governo, não devendo ficar a cargo apenas de uma dessas partes. Não obstante, não podemos deixar de realçar e corroborar o alerta de Stevens (1996), ao afirmar que a maior responsabilidade na procura do seu progresso e crescimento contínuo é do próprio trabalhador.

### **1.7.1. Mediadores promotores da reinserção profissional**

De acordo com uma meta-análise elaborada por Kanfer *et al.* (2001), há uma lista de variáveis antecedentes que determinam a procura, influenciando o reemprego, sendo neste âmbito que acautela que os investigadores ainda não tiveram em conta as contribuições destas variáveis. Estimulados por estes alertas, vários autores desenvolveram estudos que os levam a partilhar as mesmas conclusões: há de facto algumas variáveis que favorecem a procura de emprego e reinserção profissional, sendo os desempregados de curta duração, do sexo masculino, jovens, mais instruídos que obtêm melhores resultados (Kanfer *et al.*, 2001; Kulik, 2001; Prussia, Fugate, & Kinicki, 2001; Creed *et al.*, 2009). Na perspetiva de Davenport (1999), as variáveis que se têm mostrado relevantes são as habilitações, as habilidades, o esforço e o tempo investido no processo de procura de emprego.

Segundo a APEC (*Association Pour l'Emploi des Cadres*), tendo por base os seus regulares inquéritos e frequentes projetos de investigação no âmbito da inserção profissional, tendo criado organismos especializados nesse campo de observação, salienta a importância

das habilitações, concretamente ao nível superior, já que, apesar de alguma dificuldade, os jovens diplomados têm situações relativamente favoráveis em comparação com os que não possuem qualificação. “O diploma favorece a inserção, uma vez que a taxa de desemprego dos não diplomados é duas vezes superior à dos diplomados do Ensino Superior” (Gonçalves *et al.*, 2006, p. 104). Ainda neste âmbito, segundo dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional, à medida que a escolaridade aumenta, diminui o tempo de inscrição dos desempregados, sendo que, por norma, os desempregados de longa duração concentram-se nos níveis de habilitação mais baixo (Gonçalves *et al.*, 2006).

Determinadas características de personalidade têm também sido altamente relacionadas com a proatividade e a conquista de emprego. Por exemplo, Kanfer, Wanberg e Kantrowitz, (2001), após uma revisão meta-analítica a 73 estudos empíricos relacionados com a estrutura dos antecedentes respeitantes à procura de emprego, apontaram a extroversão como uma das variáveis que mais interfere na conquista desse objetivo. O otimismo é também relevante na procura de emprego, uma vez que, de acordo com Waters e Moore (2002b), após a análise a 201 indivíduos desempregados em dois momentos distintos, as apreciações cognitivas positivas contribuem para o reingresso no mercado de trabalho, explicando que aqueles que sentiam possuir maior controlo sobre as suas situações, conseguiam envolver-se numa procura ativa e intensa, aumentando assim as hipóteses de reingresso. Nesta mesma linha de análise, Campos, Rueda, Martins, Mancini, Ghiraldelli e Famuche (2003) afirmam que as características pessoais, crenças e atitudes podem exercer forte influência sobre a eficácia nos resultados da busca de emprego ou trabalho, afetando desse modo o que denominam de empregabilidade.

Parece ser consensual a importância das crenças enquanto mediadores promotores da reinserção profissional. Segundo Savickas (2009), a crença é um dos principais indicadores da perceção de controlo e conseqüente preocupação e investimento na carreira, alertando, neste domínio, que a ausência de níveis adequados de preocupação podem colocar em causa a capacidade do indivíduo construir e gerir, com eficácia, a sua carreira. O autor explica que, se por um lado, níveis elevados de preocupação com a carreira demonstram-se como potenciais geradores de ansiedade e pessimismo, a ausência de preocupação, por sua vez, pode ser promotora de apatia e mesmo indiferença face à sua carreira. A crença representa o sentimento de controlo, que inevitavelmente ditará o comportamento subsequente. Segundo Taveira (2011), o controlo diz respeito à crença do indivíduo em como possui liberdade, autonomia, poder e responsabilidade sobre a construção e constante gestão da sua própria carreira. Segundo Pinto (2010) e Taveira e Moreno (2010), as crenças, concretamente nas

competências pessoais de exploração e tomada de decisão, podem ser determinantes para o sucesso da gestão de carreira. Os autores apontam os riscos que a baixa crença nas competências pessoais pode acarretar, sendo certo sentimentos negativos como o desânimo e consequente inibição ou mesmo evitamento face a determinadas situações respeitantes à gestão de carreira. Um nível razoável e realista de crenças nas capacidades pessoais pode demonstrar-se um bom mediador (Taveira & Moreno, 2010).

Vinokur e Schul (1997), através de um estudo levado a cabo com o intuito de identificar mediadores ativos promotores no reingresso profissional, concluíram que um maior sentimento de auto-eficácia (de acordo com a noção de Bandura, 1986), maior locus de controlo interno (tendo por base a noção de Rotter, 1966) e bons índices de auto-estima (baseando-se na definição de Rosenberg, 1965) são três mediadores de um sentimento generalizado de domínio sobre a própria vida, alertando que poderão ter importantes efeitos a aplicar na intervenção da preparação para a procura de emprego e para a redução de sintomas depressivos.

Também Mallough e Kleiner (2001) desenvolveram um estudo onde incidiram sobre as habilidades requeridas para a aquisição e manutenção de um emprego, alertando para a complexidade de aspetos envolvidos neste processo. Estes autores propõem que o processo de procura de emprego depende do que denominam de fatores internos e fatores externos. Mallough e Kleiner (2001) explicam que os fatores internos compreendem a auto-avaliação de habilidades de trabalho, habilidades interpessoais e educacionais. Os fatores externos envolvem a análise à área geográfica, as condições económicas, a situação de uma área específica, o salário, o tipo de empresa e a função procurada. Para estes autores, a aquisição destes dados e uma correta avaliação dos mesmos, permitirá ao indivíduo compreender quais as áreas que merecerão maior investimento.

Ainda com base em Vinokur e Schul (1997), deve analisar-se e incidir-se sobre o aumento das habilidades de procura de emprego, já que as mesmas podem acelerar o processo de reingresso no mercado de trabalho, minimizando o tempo em que se experimenta o desemprego e os seus consequentes efeitos nefastos. Gonçalves (2003), na mesma linha de pensamento, acrescenta que o desenvolvimento de competências que habilitem os indivíduos para a sua inserção na vida ativa deve ser considerado um exercício básico de cidadania. De facto, a atual conjuntura socioeconómica tem levado alguns investigadores a centrar a sua atenção neste âmbito, resultando o seu foco na noção de empregabilidade.

### **1.7.2. Noção de Empregabilidade**

É no decorrer das várias mutações no mundo profissional que surge o termo *employability*, que, mesmo antes de possuir significado explícito nos dicionários, já era um termo recorrente no quotidiano dos profissionais (Minarelli, 1995).

É pertinente salientar, recorrendo a Finn (2000), que o termo empregabilidade não sustenta uma definição única, sendo utilizada de diferentes formas.

O termo empregabilidade é frequentemente utilizado no âmbito da gestão dos recursos humanos de algumas empresas (como a Apple, Time-Warner, Sun Microsystems e British Petroleum), para caracterizar a sua prática, ou seja, numa altura em que as instituições não podem oferecer segurança laboral, os empregadores recorrem a este conceito para se referirem às ofertas de trabalho e oportunidades de desenvolvimento de habilidades que podem ser usados pelos trabalhadores para construir maior mobilidade de carreira e adquirirem maior auto-confiança (Pearce & Randel, 2004).

Nesta mesma linha de pensamento, Iles, Forster e Tinline (1996) recorrem à noção de empregabilidade para se referir às novas características do trabalho – instabilidade e flexibilidade, em oposição à tradicional estabilidade, referindo assim que os trabalhadores mudaram do formato emprego seguro, para empregabilidade, o que implica, por parte dos trabalhadores, a combinação simultânea entre comprometimento e flexibilidade, como moeda de troca para a aquisição de trabalhos que se constituem como desafios e oportunidades de desenvolvimento.

O termo empregabilidade é também utilizado por alguns investigadores que se focam essencialmente no indivíduo, e não tanto na empresa ou na conjuntura. Por exemplo, para Garavan, Morley, Gunnigle e Collins (2001), empregabilidade compreende o reconhecimento da necessidade dos indivíduos possuírem habilidades para responderem à flexibilidade e insegurança do mercado de trabalho. Já na perspetiva de Romaniuk e Snart (2000), a questão da empregabilidade é trabalhada de forma mais ampla, pois não se restringe apenas ao reconhecimento da necessidade de possuir habilidades, mas envolve determinar, obter e manter as habilidades e qualificações necessárias para a auto-promoção com vista à obtenção de trabalho, bem como as competências para a manutenção do mesmo.

Van der Heijden (2002) definiu empregabilidade de uma forma muito simples, vendo o conceito, genericamente, como a capacidade de conseguir trabalho.

Na definição de Campos *et al.*, (2003), a empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e



manter um trabalho ou emprego.

Face à nova realidade do mercado de trabalho, a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o próprio emprego, exigindo aos indivíduos da sociedade atual maior capacidade de aprendizagem e de adaptação (Rueda, Martins, & Campos, 2004; Gonçalves *et al.*, 2006).

A literatura desenvolvida no âmbito da empregabilidade conta já com publicações que alertam para algumas das mais recentes preocupações sobretudo do Ensino Superior, no que respeita às novas exigências de empregabilidade. Por exemplo, no *Livro Branco sobre Educação e Formação* (Commission Européenne, 1995) lê-se que a formação mais adequada ao emprego deve integrar o conhecimento básico (entendido como a capacidade de auto-aprendizagem), o conhecimento técnico (relacionado com a área de trabalho específica) e aptidões sociais (relacionadas com as competências interpessoais, como é exemplo a capacidade de envolvimento e trabalho em equipa, a proatividade e criatividade). Num outro documento, na *Carta Magna da Educação* (Veiga Simão, Santos, & Costa, 2004), é destacada a necessidade das competências adquiridas serem transponíveis para o exercício de funções distintas como por exemplo: o domínio de conhecimentos básicos essenciais, a aptidão para a procura de saberes avançados, a capacidade para investigar, o desenvolvimento de qualidades pessoais e uma postura de autonomia. Estes são de facto alguns exemplos do registo das preocupações que têm dominado, no caso concreto, as reflexões do ensino superior no que respeita à empregabilidade, o que é bastante legítimo tendo em conta que nos encontramos num período crítico de acesso ao emprego, ao mesmo tempo que a oferta e o acesso ao ensino superior apresentam-se em franca expansão.

Não obstante, na perspetiva de Campos e Freitas (2008), embora empregabilidade seja um termo corrente quando se reflete sobre o mercado de trabalho atual, a sua exploração e aplicação é ainda incipiente. Há muito trabalho a ser efetuado para promover a adequabilidade a todas as mudanças decorrentes da atual conjuntura socioeconómica, o que passa inclusivamente por uma necessidade premente de consciencialização por parte dos profissionais, quanto a essas mesmas transformações.

### **1.8. A importância da reinserção profissional: o trabalho enquanto promotor da organização pessoal e social**

Se é verdade que a perda de trabalho se mostra prejudicial, a existência do mesmo, por sua vez, demonstra-se bastante positiva, senão mesmo determinante. Na perspetiva de

Habermas (1987), corroborada por Santos, (2005), incidir sobre o domínio profissional trata-se mesmo de analisar a construção de uma identidade autónoma, já que, na sua conceção identitária, dois sistemas estruturantes assumem principal relevo: a atividade instrumental (trabalho) e a atividade comunicacional (a interação entre os indivíduos). Nesta mesma linha de pensamento, Blustein (2006) afirma “(...) que o trabalho é central para a compreensão do comportamento humano, bem como para a contextualização das suas vivências” (p. 2). Esta recente afirmação vem fomentar uma nova dinâmica à centralidade do trabalho, situação já alertada por Curie e Hajjar, (1987, *cit. in* Fortuna, 2008), ao referir que o trabalho assume tal primazia na sociedade atual, que a ausência de trabalho é, na grande maioria das vezes, definida pela negativa.

Segabinazzi (2007) realça o trabalho como constituinte da própria personalidade, conferindo ao papel do trabalhador “um lugar de destaque entre os papéis sociais representativos do eu” (p. 3, *cit. in* Fortuna, 2008, p. 5). O trabalho constitui um espaço privilegiado para a conquista da identidade, assumindo um importante papel na construção da história individual (Dejours, Abdoucheli, & Jacet, 1994, *cit. in* Fortuna, 2008). O trabalho deixou progressivamente de ser simplesmente visto como fonte de rendimento, constituindo-se sobretudo como uma fonte de significado e responsabilidade (Romaniuk & Snart, 2000).

Gill e Feinstein (1994), em consequência do estudo que têm desenvolvido no âmbito da procura da compreensão de bem-estar subjetivo afirmam que a qualidade de vida percebida pelo indivíduo está dependente, entre outros fatores, da existência e vivência do trabalho.

Vários aspetos reforçam a posição central do trabalho, nomeadamente, o elevado número de horas dedicadas ao trabalho, que é referido por Sagabinazzi (2007, *cit. in* Fortuna, 2008) como um reflexo da centralidade do trabalho na sociedade atual; bem como o facto do trabalho ser um meio que proporciona acesso a um conjunto de bens, já que, segundo Palmiero (2005, *cit. in* Fortuna, 2008) é a atividade laboral que vai permitir que o indivíduo goze de bens essenciais à vida humana, sem os quais estaria destinado a permanecer à margem da sociedade.

O trabalho é um inquestionável fator de produção, uma atividade peculiar pelo seu carácter de inclusão social, essencial à socialização do indivíduo. Garnier-Muller (2000, *cit. in* Nogueira & Ferreira, 2007) explica que o trabalho é um elemento de extrema importância para a organização social, permitindo ao indivíduo afirmar a pertença a uma determinada comunidade, sendo, de encontro ao que foi anteriormente referido, a garantia da sua subsistência e alojamento. Vários autores colocam o trabalho como o critério principal na

definição de integração social (e.g., Bento & Barreto, 2002; Nogueira & Ferreira, 2007; Jahoda, 1982; Witte, 2005). Laufgraben e Shapiro (2004) e Kovács, (2005), alertam que, dos vários fatores promotores de risco de exclusão social, o trabalho e a rede social de suporte assumem particular relevo, pelas implicações que este fator detém.

A sociedade deve assim esforçar-se, desenvolvendo estratégias de promoção e procura de emprego, de forma a fomentar a igualdade de oportunidades já que, citando Nogueira e Ferreira (2007), “(...) uma sociedade que se diga inclusiva tem a obrigação de perspetivar a qualidade de vida dos seus cidadãos, pelo menos segundo dois pilares: o trabalho e as relações interpessoais” (p. 200). Assim sendo, é crucial tomar consciência que a população desempregada é uma população fragilizada, já que lhes falta um dos principais pilares promotores da integração social, não esquecendo de todas as perdas inerentes a este fenómeno, transcrevendo o alerta fornecido pelos mesmos autores, conceptualizando, com base na F.E.A.N.T.S.A.<sup>1</sup> que a exclusão social “é um processo (e não um fenómeno estático), que pode afetar as pessoas em vários momentos da sua trajetória de vida” (p. 197).

---

<sup>1</sup> (*Fédération Européenne d'Associations Nationales Travaillant avec les Sans-abri*, 2007, cit. in Nogueira & Ferreira, 2007)

## Capítulo II – Psicologia Vocacional: modelos contemporâneos

*Our view of the forest is forever obscured by the trees. Yet specialized knowledge derives its meaning from the context of larger perspectives and questions. When it loses touch with that larger context, it loses its coherence and meaning.*

*(Bevan, 1991, p. 475)*

### 2.1. A orientação vocacional face à realidade pós-moderna

É perante um cenário em que a incerteza, instabilidade e competitividade se constituem como os pilares do mundo laboral /sociedade atual, que emerge a necessidade de uma compreensão holística do desenvolvimento de carreira, que tem vindo a ser preconizada pelos modelos mais recentes no âmbito da psicologia vocacional.

A literatura e a investigação científica mais recente no âmbito da orientação vocacional têm alertado para a necessidade de renovação da mesma, já que as mudanças fundamentais ocorridas nas últimas décadas vieram alterar algumas das variáveis estruturantes da psicologia vocacional (Santos, 2007).

Vondracek, Ferreira e Santos (2010) explicam, de forma bastante clara, a emergência de mudanças no âmbito da psicologia vocacional. Segundo estes autores, a preocupação na promoção do desenvolvimento da psicologia como ciência, foi, durante um longo período, a base da investigação neste domínio, recorrendo-se a métodos tradicionais de investigação, produzindo resultados muito limitados e com impacto circunscrito. Também Thomae, Lehr, & Schmitz-Scherzer (1981), corroborados mais tarde por Porfeli e Vondracek (2009), após examinarem importantes ocorrências na trajetória de vida de homens e mulheres, concluíram que a grande variedade de percursos que são possíveis podem ser entendidas apenas quando estas vidas são colocadas em contexto.

Reconhece-se, no entanto, os notáveis esforços apresentados na última década para corrigir e atualizar o estado da psicologia vocacional, sendo vários os investigadores que têm alertado para essa mesma necessidade: por exemplo, Savickas (2000) e Vondracek, Ferreira e Santos (2010) sugeriram que a psicologia vocacional precisa ser renovada, crescendo para além das suas raízes tradicionais, de forma a dar resposta à evolução da economia e às estruturas globais de trabalho. Van Esbroeck (2007, *cit. in* Vondracek, Ferreira, & Santos, 2010) chamou também à atenção para o mesmo facto, afirmando que os modelos e paradigmas que têm servido a psicologia vocacional no passado já não são suficientes.

Espera-se da psicologia vocacional e dos indivíduos em concreto, muito mais do que algum dia se esperou. Neste âmbito, muito recentemente Taveira (2001) alertou que as organizações e a sociedade esperam que “os indivíduos possam assumir cada vez mais a responsabilidade por uma gestão proativa e assertiva das suas próprias carreiras, algo que a investigação tem demonstrado só estar ao alcance de uma minoria de pessoas, com as restantes a necessitarem de apoio nessa matéria”, apoio esse que deve ser oferecido “por sistemas de desenvolvimento vocacional integrados (p. 25). Santos (2007) vai de encontro às opiniões apresentadas anteriormente, referindo que a noção de carreira tem agora de ser objeto de um investimento permanente por parte dos indivíduos, de forma a assegurar um mínimo de coerência e significado, num mundo gradualmente mais complexo e fragmentado. Assim, parece haver unanimidade destes autores, quanto à emergência de novas perspetivas.

## **2.2. Abordagens teóricas à mudança da realidade pós-moderna**

Nas últimas décadas, também motivados pelas limitações do positivismo tradicional, novos modelos surgiram, exigindo novas e diferentes metodologias. Este “*corte na ciência*” (Vondracek, Ferreira, & Santos, 2010) foi batizado por Morin (1983-1987) de paradigma epistemológico da complexidade, sendo caracterizado pelos vários alertas da desatualização das ideias dominantes nos anos 50/60, despoletando novas abordagens, bastante relevantes para todos os aspetos do desenvolvimento humano e social.

### **2.2.1. Modelo Construtivista**

Uma das abordagens à mudança das realidades pós-modernas é o quadro do construtivismo social. Esta mesma abordagem significou uma das primeiras respostas, reforçada por autores como Blustein (2001) ao argumentar que uma análise à situação pós-moderna é crucial para o desafio de se desenvolver novas e relevantes ideias sobre a natureza psicológica, ou por Savickas (2000), ao explicar que a análise de carreira da era pós-moderna tem que ser pessoal e auto-dirigida, sendo necessário dar ênfase aos significados pessoais, tornando o indivíduo agente da sua própria vida, afirmando que são propostas como estas que filiam a conceção da psicologia vocacional numa corrente pós-moderna do pensamento, oposta ao modelo objetivista do positivismo lógico, a que Savickas (1994) designa de *perspetivismo* (cit. in Santos, 2007, p. 161).

O perspetivismo afirma-se em detrimento da passividade dos resultados obtidos nos instrumentos de avaliação psicométrica, que fornecem um único ponto de vista aparentemente capaz de criar quadros teóricos gerais de aplicação universal, para acentuar a importância da produção de múltiplas grelhas de leitura sobre os fenómenos em análise, valorizando o conhecimento produzido em contextos particulares, produzindo-se assim conhecimento mais rico, com maior valor heurístico e de aplicação prática a casos reais (Santos, 2007). Neste quadro, o conhecimento é visto “não como um mecanismo através do qual os seres humanos representam a realidade, mas como um processo, simultaneamente pessoal e cultural, através do qual os significados sobre o mundo são construídos” (Santos, 2007, p. 162).

Consequentemente, com base na ênfase dada aos significados pessoais, Savickas (2002; 2005) através da *Theory of Career Construction* explica que a construção de carreira resulta do processo interpretativo e interpessoal, chamando ainda a atenção para o conceito de construção pessoal, em que os indivíduos constroem as suas carreiras segundo o significado que impõem ao comportamento e experiências profissionais.

Outra abordagem significativa no quadro do construtivismo é da autoria de Guichard (2005). Este autor postula a proposição de que os indivíduos estão continuamente empenhados na auto-reflexão, construindo a sua identidade em relação aos diferentes contextos com os quais interagem, identificando as ofertas disponíveis numa determinada sociedade. Apesar deste modelo não ser focado especificamente no âmbito da construção de carreira, reconhece que a auto-construção/realização, na maioria dos indivíduos nas diversas sociedades industrializadas, inclui a construção de carreira (Vondracek, Ferreira, & Santos 2010).

A dar voz a este quadro, temos também Valach e Young (2004; Young & Valach 2008) com a *Contextual Action Theory of Career and Counseling*. O fundamento de base da teoria da ação é que a carreira é regulada e direcionada cognitivamente e socialmente, sendo esta construção produzida através de ações dirigidas a metas individuais (Vondracek, Ferreira, & Santos, 2010).

É inegável o facto do quadro construtivista se mostrar uma possível abordagem da análise da mudança de realidade das sociedades pós-modernas, já que teve consequências de grande alcance ao nível da psicologia vocacional. O conceito de emparelhamento entre as características pessoais e as profissões que durante décadas desempenhou um papel dominante perdeu parte da sua centralidade, já que, “não se trata apenas de ajustar, no sentido mecanicista do termo, indivíduos a determinados percursos escolares ou profissionais”

(Santos, 2007, p. 168), estando em causa o carácter de estabilidade das variáveis subjacentes, bem como a evolução social a que se assiste. Assim, autores como Esbroeck (2007, *cit. in* Vondracek, Ferreira, & Santos, 2010) referem que os profissionais não devem ter uma visão reducionista, sentindo-se na obrigação de escolher entre a teoria e a prática, estudos/trabalhos qualitativos *versus* quantitativos, ou focar-se só nas pessoas ou só no ambiente, pois esta visão de divisão conceptual é considerada como uma fase da evolução histórica.

### **2.2.2. Modelo Desenvolvimentista-Contextualista**

Na perspectiva de Vondracek, Ferreira e Santos (2010), apesar da abordagem construtivista ser suscetível de permitir a compreensão dos processos envolvidos na dinâmica da relação pessoa – contexto, que optimizam o desenvolvimento profissional positivo, e eliminados efetivamente a dicotomia e o reducionismo, os mesmos autores questionam qual o quadro teórico que pode promover o entendimento mútuo e a influência da relação: indivíduo – contexto, sobretudo considerando a pessoa-em-contexto como a unidade fundamental de análise?

Uma das primeiras manifestações desta emergência no desenvolvimento vocacional é uma obra de Vondracek, Lerner e Schulenberg (1986) – *Career Development: A Life Span Developmental Approach*, livro que se centrou no quadro desenvolvimentista-contextualista e que pretendia, tal como refere um dos autores em palavras simples “perceber o desenvolvimento humano no contexto” (Vondracek, 2004, *cit. in* Leitão, 2004, p. 429). A obra aplicava o quadro em análise ao estudo do desenvolvimento de carreira ao longo da vida, cuja tese centrava-se na noção de que o desenvolvimento individual não pode ser compreendido sem simultaneamente ter em consideração o contexto no qual este desenvolvimento ocorre. A questão de base desta obra tem a ver com o modo como se avalia a pessoa-no-contexto (Vondracek, 2004, *cit. in* Leitão, 2004).

O modelo desenvolvimentista-contextualista representa a junção do contextualismo e o organicismo, porém, Vondracek (2004, *cit. in* Leitão, 2004) alerta para os perigos desta junção. Tendo em conta que, se por um lado, o contextualismo, na sua singularidade, deu lugar ao modelo de desenvolvimento, no qual o comportamento da pessoa (organismo) seria inteiramente predito pelas condições contextuais imediatas, e por outro o organicismo considerou as variáveis contextuais irrelevantes na determinação do desenvolvimento, os autores de *Career Development: A Life Span Developmental Approach* referem:

“(…) preferimos usar o termo desenvolvimentista-contextualista, desde que possamos juntar a advertência de que não nos devemos esquecer que o conceito continua a pretender referir-se a um processo organísmico, epigenético. Além disso, o modelo desenvolvimentista-contextualista incorpora a noção de que o contexto não se limita a produzir alterações no desenvolvimento, mas que o contexto em si é influenciado e limitado pelas características do organismo. Isto leva então à conceptualização do desenvolvimento em termos de relações recíprocas organismo-contexto ou relações dinâmicas interacionais” (Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1986, p.32).

A combinação desta obra “*Career Development: A Life Span Developmental Approach*” com novos modelos de sistemas dinâmicos do desenvolvimento humano (Ford, 1987; Ford, 1992; Ford & Lerner, 1992) tem resultado em avanços na ciência da complexidade, que incidem sobre os processos-chave na dinâmica de interação pessoa – contexto (Vondracek, Ferreira, & Santos 2010).

Como todos os modelos, esta dinâmica apresenta também quer as suas limitações, quer os pontos fortes. De entre as limitações apontadas, uma delas é o facto da mesma contrastar com a simplicidade dos modelos criados na década de 50. No entanto, os pontos fortes, que levaram a incidir o presente estudo sobre o quadro desenvolvimentista-contextualista, baseiam-se, sobretudo, nos seus fundamentos, no facto de acreditar que a mudança (desenvolvimento) individual, resulta da interação dinâmica entre o indivíduo, inserido num contexto (Shoon & Persons, 2002; Vondracek, Ferreira, & Santos, 2010). Outro ponto forte desta dinâmica é o facto de serem reconhecidas e consideradas as variáveis contextuais, bem como a análise do indivíduo a essas variáveis.

Vondracek, Ferreira e Santos (2010) alertam para a necessidade do investigador analisar a força inerente dos indivíduos e o potencial das suas características estruturais e potenciais, bem como os recursos para o desenvolvimento positivo presente nos seus contextos. A comprovar a relevância desta dinâmica, existem fundamentos suficientes na literatura, incidindo sobre os efeitos mútuos: indivíduo - contexto (e.g., Brandtstadter, 1998, 1999; Elder, 1998; Lerner, 2002; Lerner, Dowling, & Andreson, 2003; Vondracek, Ferreira, & Santos 2010). Recorrendo a Ford e Smith (2007), é necessário “juntar as partes” para alcançar uma compreensão do comportamento humano e de desenvolvimento, que será útil para profissionais que têm de lidar não só com as componentes de processos, mas também com a complexidade da relação da pessoa em contextos e sistemas. Pintrich (1994) reforça ainda que é necessário aproveitar mais aquilo que já existe, analisando as construções e evidências na literatura de forma sistemática (*cit. in* Ford & Smith, 2007).



Assim, este modelo dinâmico não se restringe a zonas geográficas ou classes sociais, compreendendo uma visão de desenvolvimento contextual do mundo, integradora e dinâmica, com conceitos inerentes ao ser humano, como a auto-construção e a auto-organização, conceitos estes que representam um quadro mais complexo para lidar com a realidade pós-moderna.

Neste âmbito, torna-se pertinente fazer referência a três modelos que representaram uma reação contra a dicotomia na relação entre o indivíduo e o contexto, adotando a posição de que o indivíduo e o ambiente têm que ser estudados na sua relação recíproca. Um primeiro modelo ao qual se faz referência é ao de Gibson, (1988), que, ao centrar-se fundamentalmente no ambiente físico, defendia que a percepção é direta, e não mediada por processos psicológicos. O autor percebeu uma relação próxima entre percepção e ação, que é representado pelo seu constructo de potenciais, isto é, possibilidades de ação percebidas pelo sujeito. O contributo desta perspectiva é que, a relação do potencial é definida simultaneamente pelas propriedades do organismo e pelas propriedades do ambiente (Vondracek, 2004, *cit. in* Leitão, 2004).

Um segundo autor alvo de referência é Bronfenbrenner, (1987), que, através do processo pessoa-contexto afirma que não é apenas a pessoa e o contexto que determinam o desenvolvimento, mas sim a existência de diferentes processos, o seu poder e direção, que vão inevitavelmente influenciar o desenvolvimento, processos estes que, por sua vez, são também sujeitos a efeitos moderadores da interação das características pessoais com o contexto (Bronfenbrenner, 1987/2004). Enquanto Gibson (1988) se centrou fundamentalmente no ambiente físico, Bronfenbrenner (1987) enfatizou o ambiente social, ênfase conseqüentemente criticada, pelo facto de negligenciar as propriedades do indivíduo (Vondracek, 2004, *cit. in* Leitão, 2004).

Finalmente, salienta-se uma terceira perspectiva pessoa-contexto, desenvolvida por Ford (1987), *Living Systems Framework - LSF* (Modelo dos Sistemas de Vida), que, através do seu mais íntimo trabalho – *Motivational Systems Theory*, apresentado pela primeira vez pelo autor em 1992, representa um modelo abrangente do funcionamento humano, ao qual Vondracek (2004) tece as suas recomendações: “ (...) é complexo, inclusivo e requer «imersão» (em oposição a uma leitura superficial) por parte de quem o pretende utilizar” (p. 434, *cit. in* Leitão, 2004). É um facto que, já há mais de uma década atrás, tanto Pintrich (1994), como McCombs (1991) sugeriram que, um dos maiores desafios dos psicólogos seria o desenvolvimento de modelos conceptuais que se conectam e constroem, deixando os

estudos isolados de fazer sentido (*cit. in* Ford & Smith, 2007). Vondracek (2004) incentiva ainda a utilização deste modelo, já que, respondendo aos apelos de Bronfenbrenner (1987), se trabalha no sentido de tornar a investigação socialmente relevante (*cit. in* Leitão, 2004).

Apesar dos vários alertas que têm sido fomentados (Staats, 1991, *cit. in* Ford, 1992; Bronfenbrenner, 1987; Vondracek, 2004), e apesar da existência de construções teóricas espalhadas por toda a literatura (e.g., Ford, 1992; McCombs & Marzano, 1990; Pintrich, 2004), Ford e Smith (2007) mencionam que a grande escala dos modelos integrativos permanecem raros dentro do contexto científico contemporâneo, já que a maior parte dos esforços na investigação e consequente intervenção continuam a centrar-se em subconjuntos circunscritos de atributos sobretudo comportamentais, não integrando, porém, padrões que refletem a dinâmica de funcionamento do sistema global do ser humano, bem como o impacto que esses padrões têm, a longo prazo, no desenvolvimento humano.

### **2.2.2.1. Living Systems Framework**

*Living Systems Framework (LSF)* constitui-se como uma das abordagens mais marcantes da viragem paradigmática, que elaborou, refinou e orientou esforços para a criação de uma das teorias mais abrangentes e complexas – *Motivational Systems Theory (MST)*.

Donald Ford, após uma experiência de 10 anos de trabalho e investigação numa universidade (College of Health and Human Development at the Pennsylvania State University) entendeu que um dos principais objetivos da sua conduta académica seria a integração teórica no campo da motivação, sendo inevitável a apresentação de uma das suas afirmações “*The field of motivation is like an orchestra in which each musician is playing his or her own favorite song some nice individual melodies are being played, but the overall impression is one of discord and confusion*” (Ford, 1992, p. 13) (O campo da motivação é como uma orquestra, em que cada músico está a tocar a sua canção favorita. Ouvem-se várias melodias agradáveis, mas a impressão geral dos outros é que há uma grande confusão).

As raízes da LSF foram firmemente estabelecidas quando Ford, juntamente com Hugh Urban, após vários anos de dedicação à análise e comparação de teorias influentes na psicoterapia, publicaram a obra: *Systems of Psychotherapy* (Ford & Urban, 1963), sendo, no final de 1970, que Ford formula as ideias fundamentais neste âmbito. Essas ideias davam consistência à tendência das ciências da área da física, biologia e do comportamento, caracterizada pelo aumento da valorização da complexidade da organização funcional, com

crescente reconhecimento da necessidade de sistemas de análise e abordagens capazes de lidar com tal complexidade. Desde então, as tendências da ciência têm evoluído, remetendo o tradicional estudo da fisiologia para segundo plano, substituindo-o por sistemas organizacionalmente biológicos (Strange, 2005, p. 968, *cit. in* Ford & Smith, 2007, p. 155).

Trata-se, portanto, da procura de integração do conhecimento científico sobre as características do indivíduo – *nomothetic knowledge*, com o conhecimento sobre a organização e funcionamento destas características nos indivíduos – *idiographic knowledge* (Ford, 1992, p. 19).

O ponto de partida para a sustentação desta teoria é o paralelismo comum (Ashby, 1956, 1962; Champion & Lord, 1982; Carver & Scheier, 1981, 1982, 1985, 1990; Hollenbeck, 1989; Hyland, 1988; Klein, 1989; Lord & Hanges, 1987; Lord & Kernan, 1989; Milier, Galantér, & Pribram, 1960; Powers, 1973, 1989; N. Weiner, 1948, *cit. in* Ford, 1992), criado entre um sistema de controlo mecânico e um sistema de controlo adaptativo vivo: por mais sofisticada que seja uma máquina (*hardware*), bem como a sua programação (*software*), por mais opções e componentes de controlo que se adicionem (por exemplo, múltiplos objetivos, planos, normas regulamentares e capacidades de ação), esse mesmo sistema não é capaz de inventar novas metas, de construir novas vias de ação ou de alterar ou reparar quer o seu *hardware*, quer o seu *software*. Porém, os seres humanos, não só são portadores de propriedades de um sistema de controlo adaptativo, como também têm recursos adicionais que lhes permitem transcender as limitações funcionais de um sistema de controlo mecânico, já que têm capacidades de auto-construção biológicas e comportamentais. Os indivíduos são capazes de construir, elaborar ou até mesmo reparar a sua estrutura biológica, ou, metaforicamente, o seu *hardware* (por exemplo, através do crescimento e amadurecimento biológico e reparação dos tecidos danificados), bem como construir, elaborar e rever o seu próprio *software* ou repertório comportamental (por exemplo, através da aquisição e desenvolvimento de competências). Assim, o ser humano é um sistema de auto-construção adaptativa, ou, no simples termo adotado por Ford (1992), um sistema vivo.

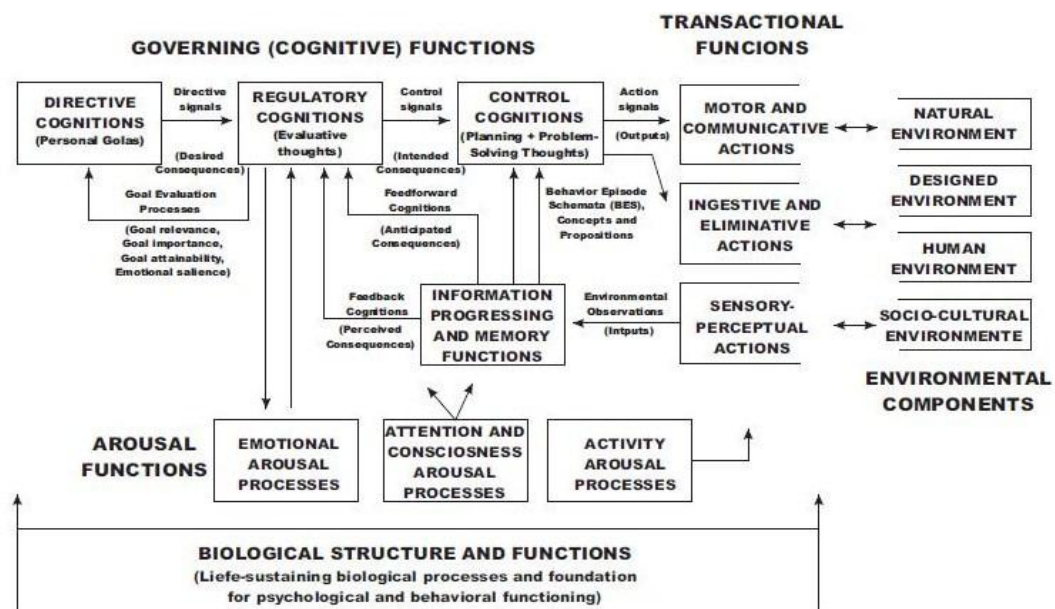
O pressuposto fundamental da LSF é que o ser humano funciona sempre como uma unidade, em consonância com o contexto onde está inserido. Por este motivo, esta abordagem constitui-se como um mapa abrangente que compreende todos os componentes do funcionamento humano (Ford, 1992).

### 2.3. Conceito de Funcionamento Humano

Compreender o funcionamento humano implica ter em conta todas as variáveis do ser humano, não se focando apenas num determinado aspeto do seu funcionamento. Este princípio constituiu o grande desafio desta abordagem, que se propôs ultrapassar os limites das abordagens anteriormente conseguidas (por exemplo, a teoria sócio-cognitiva de Bandura, 1986), que, embora ofereçam de forma clara e consistente um rico menu de variáveis, negligenciam ainda um conjunto de preposições, ficando obscura a forma como essas mesmas variáveis operam para representar toda a pessoa no seu contexto. O pressuposto fundamental da LSF é, portanto, que a pessoa funciona como uma unidade, em coordenação com o contexto onde está inserida. Este mesmo pressuposto introduz um aspecto até então descuidado, que é a noção de variabilidade, flexibilidade e dinamismo do comportamento humano, que vem contrariar propriedades como a rigidez e permanência, até então comodamente adotadas, assumidas através do conceito de estrutura. Por esse mesmo motivo, em LSF as unidades funcionais são designadas de padrões e não de estruturas, ficando esta última reservada às variáveis físicas, ou seja, à estrutura biológica.

A figura que se segue é representativa da sequência e complexidade de processos, caracterizada pela multiplicidade e reciprocidade de influências, ao contrário de sequências simples e unidireccionais.

**Figura 12 - Componentes funcionais da pessoa em contexto (adaptado de Ford, 1992, p. 34)**



De facto, esta abordagem mostrou-se grandiosa, na medida em que ultrapassou a relevante tendência de explicar o comportamento através de teorias de causalidade linear simples.

A figura 12 fornece uma visão global dos componentes funcionais da pessoa em contexto, bem como a forma como estão organizados para produzir a unidade funcional.

### **2.3.1. Componentes funcionais da pessoa em contexto**

A estrutura física e a organização dos sistemas vivos possibilitam quatro eixos básicos de funções: (1) funções biológicas, (2) funções transacionais, (3) funções cognitivas e (4) funções de excitação/estimulação.

As funções biológicas (1) compreendem dois tipos de componentes que, embora se complementem, servem dois propósitos fundamentais diferentes. A primeira componente diz respeito aos sistemas fisiológicos que suportam a vida, isto é, as funções vitais, como a respiração, digestão, circulação sanguínea, eliminação de resíduos, produção de energia, reparação e substituição de células. A segunda componente compreende a criação de uma base biológica para o funcionamento psicológico e comportamental, ou seja, a capacidade que permite aos seres humanos adaptarem-se rapidamente a uma ampla gama de circunstâncias, construindo o seu potencial adaptativo (por exemplo, processos do sistema nervoso e outras funções do cérebro).

As funções transacionais (2) compreendem quatro tipos de ação: (a) ações de ingestão e eliminação, (b) ações sensório-percetivas, (c) ações motoras e (d) ações comunicacionais. Como a própria designação indica, as primeiras funções em análise (a) dizem respeito a ações de ingestão (por exemplo comer e respirar), que são os principais meios de garantia de crescimento e funcionamento biológico, e ações de eliminação (como sendo a transpiração, urina e respiração), que são o principal meio para movimentar e eliminar materiais desnecessários e potencialmente perigosos para o organismo. Estas ações estão intimamente ligadas com as funções de excitação (4), já que a mesma depende da disponibilidade de energia no organismo. Estas ações podem também condicionar a capacidade e eficiência das funções cognitivas (por exemplo, pelos efeitos do uso de álcool ou drogas). As ações sensório-percetivas (b) têm como finalidade a recolha de informação sobre o ambiente, garantindo assim a constante relação entre o indivíduo e o ambiente onde está inserido. A principal função das ações sensório-percetivas consiste na recolha de informação do contexto. Trata-se, tal como refere Ford (1992), de *alimento para o pensamento* (p. 36). Um dos

mecanismos que está na retaguarda de ambas as ações (ações de ingestão e eliminação [a] e ações sensório-perceptivas [b]) é a seleção, já que, assim como as pessoas são seletivas perante o que comem, são também seletivas quanto ao que percebem. A percepção seletiva é por isso precedida pela atenção, igualmente seletiva, atenção essa que, por sua vez, é orientada pelos objetivos/metapessoais, em consonância com o contexto. As ações motoras (c) permitem a movimentação e manipulação do ambiente, sendo caracterizadas pela influência direta no ambiente através de processos físicos. Naturalmente a ação em causa está dependente de informação de retorno como *feedforward* e *feedback*. As últimas ações das funções transacionais (2) são as ações comunicacionais (d) que, à semelhança das ações motoras (c), constituem uma forma de influenciar indiretamente o meio ambiente, porém, através de processos baseados em informação. Esta é considerada uma das ações mais complexas, já que se situa entre ao processo de codificação de uma meta e a construção e execução da ação física, que transporta a informação. Estas respostas não se encontram previamente planeadas, pois, tal como as ações motoras (c), estas estão também dependentes da combinação e orientação de informação de retorno. Outro fator que contribui para a complexidade desta ação prende-se com o facto da transmissão de informação exigir o conhecimento compartilhado por parte do destinatário, sobre o contexto da comunicação, bem como um quadro de referência adequado para interpretar o significado da comunicação.

As funções cognitivas (3) compreendem duas grandes finalidades: organização e coordenação do sistema, que se traduzem através da função de direção cognitiva (a), de regulação (b) e de controlo cognitivo (planeamento e resolução de problemas) (c), e a função de processamento de dados e memória (d). A função de direção cognitiva concebe os pensamentos representativos de potenciais consequências futuras, desejadas ou indesejadas, isto é, os objetivos/metapessoais. Os objetivos fornecem a base para o funcionamento seletivo de todos os outros componentes do sistema, servindo como âncora para todos os episódios comportamentais. Esta é uma função extremamente importante, senão mesmo determinante, já que é a capacidade de formular e perseguir objetivos que permite às pessoas encontrarem o propósito e significado das suas vidas. Igualmente determinante é a função de regulação (b) que fornece a base para o funcionamento de todo o sistema de controlo, que compreende a definição de objetivos, planificação, acompanhamento e análise de *feedback*. A função de regulação refere-se aos processos de avaliação do funcionamento do sistema, ditando se mantém ou eleva o seu desempenho em direção a uma meta, resistindo aos obstáculos e limitações, ou se, pelo contrário, inibe, ou até mesmo desiste de determinado objetivo. A regulação cognitiva ajuda as pessoas a fazer escolhas sobre as metas atuais ou

alternativas, os respetivos planos e ações. A função de regulação é, sobretudo, uma função de decisão que determina se um padrão de atividade deve ser iniciado, alterado ou rescindido. Outra característica fundamental desta função é o facto da mesma constituir-se como o principal (mas não o único) mecanismo pelo qual as emoções são ativadas. A função de controlo cognitivo (planeamento e resolução de problemas) (c) tem sob a sua alçada, a finalidade de determinar como é possível atingir as metas especificadas pela função de direção cognitiva (a), dentro das restrições impostas pela função de regulação (b). Este é o processo mais intimamente ligado ao conceito de inteligência, embora, em alternativa, frequentemente se associa o referido conceito ao alcance de metas, o que é compreensível, uma vez que, definido desta forma, o conceito representa o carácter unitário da atividade dirigida aos objetivos, cobrindo a diversidade de processos que contribuem para o funcionamento eficaz (Ford, 1987, 1992). Os planos e a resolução de problemas derivam da integração da informação percebida, com o conhecimento e repertório comportamental da pessoa, traduzido em três etapas básicas, que podem ocorrer sequencialmente ou simultaneamente, compreendendo a formulação do problema, a formulação do plano e a execução do mesmo, com vista a solucionar o problema. A função de processamento de dados e memória (d) é uma função que permite aos seres humanos a auto-construção de comportamentos, recorrendo a várias fontes de informação (entre as quais a memória), não se baseando apenas na informação disponibilizada através dos processos perceptivos, transcendendo, assim, as limitações do tempo e do espaço. Esta função permite ao indivíduo munir-se de informação e conhecimento, isto é, de experiência, que poderá ser usada e que inevitavelmente determinará o curso da ação.

A cognição tem sido um polo significativamente atrativo na investigação, contudo, os progressos na compreensão deste aspeto têm sido altamente limitados pela tendência generalizada para analisar a cognição de forma indiferenciada, tratando a cognição e a motivação como áreas distintas de estudo, limitação já ressaltada pela LSF que deixa claro que a motivação representa o modelo integrador de um subconjunto de processos cognitivos e de excitação/estimulação, e não um fenómeno psicológico diferenciado.

As funções de excitação (4) promovem a energia para o funcionamento humano. Recorrendo à figura 12, percebe-se que essa energia é produzida por processos biológicos, porém, necessita também de outros recursos adicionais para gerir a sua produção e distribuição. Esta tarefa é monitorizada por três subsistemas básicos de excitação: ativação da consciência (a), processos de excitação da atividade (b) e processos de excitação emocional (c). O primeiro subsistema (ativação da consciência – a), como o próprio nome indica,

contraria o estado de inconsciência, e, com um nível suficiente de consciência, os processos de atenção seletiva ativam circuitos neuronais relevantes, dando início ao processo de recolha de informação, ativando as funções de percepção, auto-construção e ação. A atenção é um pré-requisito para a percepção. Os processos de excitação da atividade (b) constituem-se também como um recurso bastante notável, pois compreendem a necessidade de energia, ajustam a quantidade de energia a ser produzida e utilizada em determinadas partes do corpo, com base na interpretação do grau de esforço exigido numa situação particular. Este processo exige um fluxo contínuo de informação (*feedback* e *feedforward*) em ambos os níveis de funcionamento – cognitivo e bioquímico. Os processos de excitação emocional (c) fornecem um potente mecanismo para a regulação do comportamento, pois ajudam os seres humanos a mobilizar os recursos (por exemplo, algumas emoções servem para regular o início, a continuação ou a cessação de episódios comportamentais – excitação, satisfação) e regular os seus esforços para lidar com eventuais circunstâncias que possam surgir durante um episódio comportamental (por exemplo medo e raiva). Assim, as emoções, geralmente desencadeadas pelos pensamentos de avaliação, ajudam as pessoas a lidar com a diversidade de situações, fornecendo informações de avaliação sobre as interações do indivíduo com o meio ambiente (função de regulação afetiva), apoiando e facilitando a ação destinada a produzir as consequências desejadas (função energética).

Todas as funções (funções biológicas, funções transacionais, funções cognitivas e funções de excitação/estimulação) são cruciais para o funcionamento humano, porém, as mesmas dependem das componentes ambientais. Assim, recorrendo à figura 12, através da representação simbólica das setas, é possível verificar a bidirecionalidade existente entre as funções transacionais (que implicam toda a multiplicidade de relação com as restantes funções) e os componentes ambientais.

Os seres humanos são sistemas abertos, cuja existência, funcionamento e desenvolvimento dependem da energia material (por exemplo a respiração) e da constante troca de informação com o contexto. Assim, “o ambiente é sempre parte integrante do funcionamento humano” (Ford, 1992, p. 51). Este é o pressuposto que fundamenta a base de análise da LSF que, não se resume à pessoa, analisando sim a pessoa no seu contexto. As propriedades dos contextos são variáveis, por isso, a um nível mais geral, Ford (1992) procedeu à subdivisão de quatro categorias básicas: (a) ambiente natural, (b) ambiente projetado, (c) ambiente humano e (d) ambiente sociocultural. O ambiente natural (a) compreende, como o próprio nome indica, os produtos da natureza como as plantas, os animais, a terra, as pedras, o oxigénio, a gravidade, a pressão atmosférica, o ciclo da água,



etc. O ambiente projetado (b) corresponde às formas ambientais, físicas ou simbólicas, criadas pelo homem, como por exemplo os carros, as casas, as estradas, os livros, os computadores e seus programas, instrumentos musicais, medicamentos, entre muitos outros. O ambiente humano (c) refere-se às pessoas que compõem o contexto do indivíduo, isto é, os membros da família, amigos, vizinhos, professores, políticos, figuras públicas (televisão, desporto). A última subcategoria da componente em análise constitui o ambiente sociocultural (d). Este subsistema inclui as instituições sociais e culturais e as tradições que influenciam o comportamento e o desenvolvimento do indivíduo. Estes dois últimos subsistemas ambientais (humano e sociocultural) são similares ao conceito de círculos concêntricos (da teoria ecológica do desenvolvimento humano de Bronfenbrenner, 1987). A educação e a profissão são os únicos aspetos que compreendem as quatro subcategorias ambientais.

### **2.3.2. Conceito de bom funcionamento**

O funcionamento e o bem-estar de toda a pessoa constitui-se como a última preocupação das recentes tendências da ciência (Ford & Smith, 2007; Albuquerque & Lima, 2007).

A figura 12 foi ilustrativa da complexidade em que assenta o funcionamento humano e Ford, inclusivamente, alerta que “se qualquer uma dessas funções é ignorada, o funcionamento de uma pessoa não pode ser plenamente compreendido” (1987, p. 145). Sendo que a pessoa funciona sempre como uma unidade num determinado contexto, a motivação humana deve ser definida e compreendida tendo em conta a grandiosa base para a unidade funcional da pessoa em contexto. A motivação fornece a base para a aprendizagem, desenvolvimento de competências/habilidades e mudança comportamental, determinando onde, como e para que fins as pessoas investem.

Porém, apesar de toda esta fundamentação, Ford e Smith (2007) alertam que a perspetiva motivacional tem sido analisada como se de um expectador interessado se tratasse e não como um líder, em domínios relacionados com o ótimo funcionamento.

A premissa básica inspiradora da *Motivational Systems Theory* (Ford, 1992) é que a motivação desempenha um papel preponderante na produção de padrões comportamentais e, portanto, na definição e rumo do desenvolvimento humano.

#### **2.4. *Motivational Systems Theory* (Ford, 1992)**

É no âmbito da perspectiva até então apresentada que se salienta a *Motivational Systems Theory* (M.S.T.), que foi especificamente concebida para ajudar os investigadores a sintetizar as principais ideias e evidências, representadas em mais de vinte teorias contemporâneas da motivação (Ford, 1992), teorias essas resultantes do frutífero período compreendido entre meados da década de 70 e 80, época particularmente entusiasmante para psicólogos educacionais, interessados nas influências motivacionais sobre a aprendizagem, a realização e bem-estar, surgindo conceitos fundamentais para a compreensão da motivação humana, como o conceito de auto-eficácia (Bandura, 1977-1982) ou a relevância das atribuições causais (Weiner, 1974 - 1979). Todo este trabalho foi apresentado em *Motivating Humans – Goals, Emotions and Personal Agency Beliefs* (livro de Ford, 1992), uma verdadeira ferramenta conceptual, que surge assim, não para destacar as diferenças entre as teorias motivacionais até então elaboradas, mas sim para enfatizar os temas e seus elementos comuns, fornecendo uma descrição unificada da natureza básica da motivação e do seu impacto sobre o funcionamento humano, cuja combinação de fórmulas básicas resultou numa teoria ampla e abrangente, *Motivational Systems Theory* (MST), capaz de responder às exigências de uma sociedade complexa (Ford, 1992).

*Motivational Systems Theory* foi desenvolvida tendo por base cinco grandes objetivos: (1) clareza conceptual, no sentido de resolver a crise de identidade que continua a assolar o campo da motivação; (2) integração teórica, dado que integra os constructos até então empiricamente analisados, numa procura delicada de ultrapassar o que uns designam de crise de desunião (Staats, 1991) e outros de crise de identidade (Ford & Smith, 2007); (3) fornece uma heurística útil, já que se constitui como uma taxonomia clara e abrangente dos constructos implicados na motivação; (4) é de utilidade prática para enfrentar os problemas do mundo real, já que foi concebida para ajudar as pessoas a entender e lidar com problemas do quotidiano, e facilitar o desenvolvimento de competências, promovendo o desempenho eficaz; e finalmente (5) procura inspirar o campo da motivação para o desenvolvimento, intervenção e orientação na resolução de problemas (Ford, 1992). É de facto inegável o vigor e a pertinência deste quadro teórico, sobretudo tendo em conta que o conceito em análise, a motivação, desempenha um papel de liderança no comportamento e desenvolvimento humano (Ford & Smith, 2010).

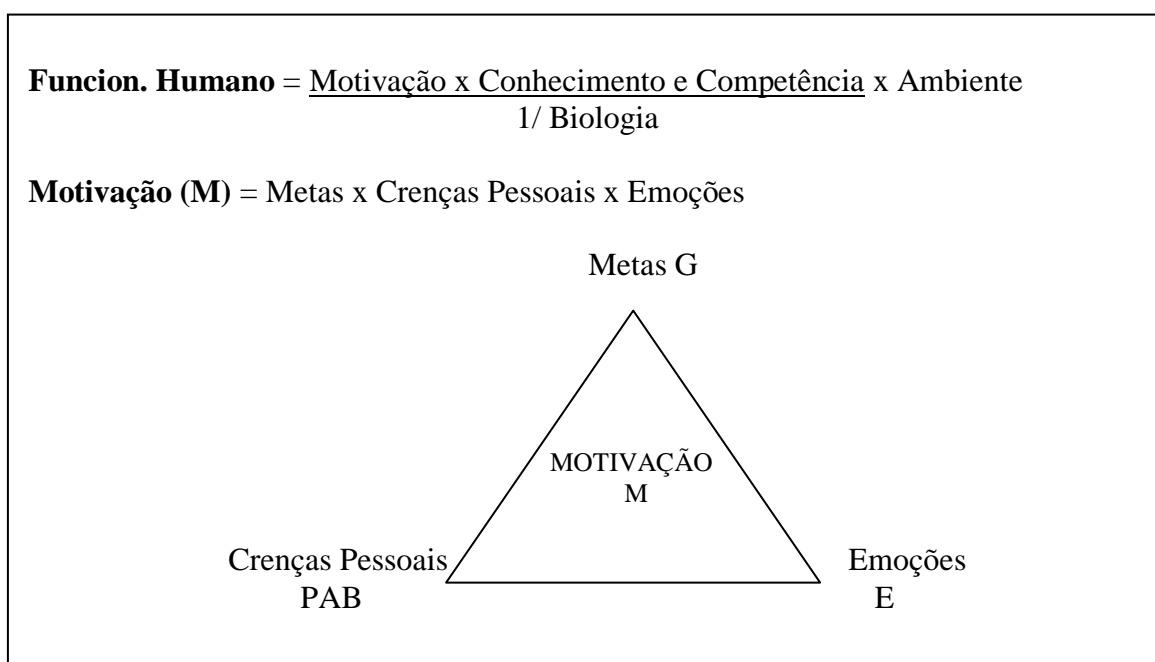
Apesar da importância que a motivação detém no funcionamento humano, chegar a um consenso sobre a sua explicação exata não tem sido nada fácil. Ford e Smith (2010)

explicam que a motivação não depende apenas de um fator, mas é antes dependente de um sistema integrado bastante complexo que conjuga vários componentes de um sistema. Para dar a entender a complexidade em que assenta o sistema motivacional, Ford e Smith (2010) criam mesmo uma analogia entre o sistema circulatório ou o sistema digestivo.

MST define motivação como a organização integrada de um conjunto de processos psicológicos: objetivos/metapas, crenças pessoais e emoções (Ford & Smith, 2007), que ajudam a pessoa a imaginar possibilidades futuras e decidir se devem efetivamente prosseguir, tentar, ou se devem evitar o percurso imaginado (Vondracek, Ferreira, & Santos 2010).

Ford e Smith (2007) alertam ainda para o facto do funcionamento humano não ser apenas determinado pelos três fatores psicológicos apresentados: objetivos, crenças pessoais e emoções, sendo também determinado pelos conhecimentos e competências existentes, bem como a resposta por parte do contexto/ambiente. A figura 13 apresenta a fórmula para o funcionamento humano proposta pela MST e representa a integração dos processos que compõem a motivação, processos estes que, em conjunto, são designados de “*motivational headquarters*” (Ford & Smith, 2007, p. 156):

**Figura 13 - Fórmula heurística do funcionamento humano (adaptado de Ford & Smith, 2007, p. 156)**



Este conjunto de processos psicológicos é coerente com o conceito de ótimo funcionamento. Esta integração torna possível descrever como os processos biológicos,

ambientais, psicológicos e comportamentais interagem para produzir o funcionamento eficaz ou ineficaz da pessoa como um todo (Ford, 1992). O ótimo funcionamento ou *human flourishing* (Albuquerque & Lima, 2007, p. 3) transmite a ideia de um sistema que está a funcionar bem, não só em termos de resultados na produção, mas também em termos de desenvolvimento e consequentes qualidades, tais como a coerência e o equilíbrio (Constantine & Sue, 2006; Sheldon, 2004, *cit in* Ford & Smith, 2007). Ford e Smith (2007) afirmam que o funcionamento ótimo ou eficaz implica experiências, que envolvem, por sua vez, a aproximação de metas a um nível ótimo de desafio, com uma atenção intensa e centrada sobre os objetivos, um sentido de controlo pessoal e auto-eficácia, bem como sentimentos de gozo e de prazer (em oposição ao tédio ou ansiedade).

O funcionamento eficaz encontra-se assim fortemente dependente da motivação, sendo este um importante fator promotor do funcionamento desejado, mas não o único, já que a habilidade ou a competência, bem como as respostas ambientais, tal como foi anteriormente referido, têm também forte influência no funcionamento. Não são poucos os autores que têm relacionado a motivação com as competências, por exemplo, já em 1988 Mahe De definia a motivação como “a disposição de um indivíduo para mobilizar a sua energia e as suas competências no cumprimento de uma missão” (*cit. in* Gonçalves, 2003, p. 60). Assim, a combinação destes elementos permite um pensamento consciente para acompanhar o trabalho de motivação, facilitando a aprendizagem e mudança do comportamento (Ford, 1992; Ford & Smith, 2007).

A MST oferece uma fórmula heurística para o funcionamento humano (ver Figura 13) enfatizando que os subsistemas apresentados (objetivos, crenças pessoais – quer nas capacidades, quer no contexto – e emoções) são essenciais para o sucesso da atividade auto-dirigida. Se qualquer um destes subsistemas é disfuncional, a eficácia de todo o sistema será significativamente afetada, já que a interdependência é a chave deste sistema. É importante ainda referir que “a natureza específica deste tipo de interdependências pode variar drasticamente, em todas as pessoas e situações” (Ford & Smith, 2007, p. 156).

#### **2.4.1. Metas Pessoais**

Vários autores reúnem unanimidade no que respeita à importância da definição de objetivos na aquisição de resultados (Ford, 1992; Ford & Smith, 2007; Vondracek, Ferreira & Santos, 2010). Ford e Smith (2007), por exemplo, realçam a perspectiva de Ridley (1996), explicando que, se os animais evoluíram criando estratégias de mobilidade, lutando pela

conquista das condições que necessitam, o requisito fundamental para a sobrevivência foi a busca de objetivos. Corroborando esta linha de pensamento, isto significa que toda a evolução dos seres humanos resultou da constante procura de objetivos. O comportamento humano assenta, assim, num princípio de projeto, que depende, por sua vez, de um processo de aprendizagem contínua, que exige mecanismos de tomada de decisão, explorando oportunidades e analisando circunstâncias não só atuais, como futuras. O comportamento humano é, portanto, auto-dirigido (Ford & Smith, 2010).

As metas pessoais são portadoras de duas prioridades básicas: representam os resultados desejados e portanto com pretensão de alcance, e os resultados indesejados, que deverão ser evitados; e dirigem e estimulam outros componentes do sistema para tentar produzir os resultados, ou impedir que ocorram (Ford, 1992; Austin & Vancouver, 1996; Ford & Smith, 2007). Por outras palavras, e transcrevendo a perspetiva de Ford e Smith (2007), as metas fornecem o alvo no qual se pode centrar e sua atenção e ação, bem como critérios para avaliar a eficácia da atividade resultante. Estes são, portanto, os aspetos de conteúdo e processo dos objetivos pessoais.

Segundo Ford (1992), entende-se por conteúdo do objetivo o resultado desejado ou indesejado. De forma a aceder ao conteúdo da meta, pode recorrer-se a perguntas aparentemente tão simples como: “*o que quer?*”, “*o que pretende?*” (p. 83). Pervin (1991) ressalva, porém, que, responder a estas questões com exatidão pode revelar-se uma tarefa altamente complexa (*cit. in* Ford, 1992). Vários são os fatores que contribuem para esta complexidade, já que, para além das pessoas revelarem tendência a organizar os seus padrões de comportamento em torno de múltiplos objetivos simultaneamente, o conteúdo dos mesmos pode sofrer alterações, já que se constitui como um processo dinâmico resultante de respostas a informações obtidas – *feedforward* (*cit. in* Ford, 1992, p. 84) e nem sempre o conteúdo é facilmente representado e/ou comunicado, sendo que, alguns desses objetivos podem operar fora da própria consciência, podendo esta meta ser, apesar de forte, vagamente concebida.

A literatura neste âmbito destaca os esforços e a atenção que se tem dedicado à especificação do conteúdo dos objetivos. Porém, estes esforços têm também sido alvo de algumas críticas, apontando-se por exemplo a tendência de criar listas de objetivos, com pouco valor explicativo. Dos registos mais relevantes no domínio da definição de objetivos, Ford (1992) aponta as taxonomias desenvolvidas por Maslow (1943, 1970) e McClelland (1961, 1985). Ressalva, contudo, que apesar da sustentabilidade das suas teorias, ambos apresentam, como principal limitação, o facto de não considerarem e portanto não fornecerem explicação para a diversidade de objetivos que uma categoria motivacional pode envolver.

Assim, Ford e Nichols (1987, 1991, 1992) criaram uma taxonomia geral, constituída por 24 categorias, com conteúdos abrangentes, servindo como um dispositivo heurístico singular e relevante. Desenvolvida ao longo de vários anos de investigação, esta taxonomia procurou dar continuidade à procura de respostas face à necessidade de descrever, de alguma forma, os conteúdos básicos dos propósitos, desejos e preocupações que motivam o comportamento humano.

Não obstante, os autores da taxonomia em análise ressalvam que as categorias da mesma não constituem “verdades absolutas” (Ford, 1992, p. 85) sobre a natureza da motivação humana. Alertam ainda que, perante o contexto específico e o carácter idiossincrático dos conteúdos, qualquer taxonomia pode contemplar algumas limitações.

Apesar destes alertas, esta taxonomia tem-se relevado como um contributo fundamental, pois este esquema de classificação padronizado pode facilitar o processo de comparação entre indivíduos e grupos sociais, constituindo-se assim como a base conceptual de classificação de conteúdos de pensamentos de alto nível de uma forma sucinta, eficiente e abrangente.

A Taxonomia dos Objetivos Humanos (Ford & Nichols, 1987) abrange vinte e quatro tipos de objetivos, organizados dentro de seis diferentes categorias, três das quais centram-se nas metas de domínio intrapessoal, isto é, metas que se focam em estados psicológicos internos, e as outras três centram-se nas metas resultantes da dinâmica pessoa-ambiente. Dada a importância e simultânea abrangência desta taxonomia, apresenta-se seguidamente uma representação gráfica de apoio à compreensão da mesma:

**Quadro 2: Representação esquemática de apoio à compreensão da Taxonomia dos Objetivos Humanos (Ford & Nichols, 1987)**

<b>Metas de domínio intrapessoal</b>	<b>Metas centradas na dinâmica pessoa-ambiente</b>
Metas afetivas	Metas de avaliação social
Metas cognitivas	Metas de integração social
Metas de organização subjetiva	Metas de execução

Sob os alertas dos autores da taxonomia, antes mesmo de se proceder à análise de cada uma das categorias, é fundamental tomar conhecimento de algumas propriedades desta

representação. Assim, é importante, antes de mais, analisar a taxonomia de objetivos humanos como um todo. Ford (1992) alerta que, ao contrário de outras teorias (e.g., Maslow, 1943, 1970), a presente representação não comporta qualquer organização hierárquica, assumindo que, se efetivamente há objetivos que se demonstram mais atraentes - como por exemplo a felicidade ou o bem-estar físico, é uma questão empírica e não um pressuposto teórico, já que as hierarquias são variáveis e estabelecidas pelo próprio indivíduo. Além disso, uma vez que não há nenhuma indicação que a ativação de um objetivo exclua a ativação de outros, deve considerar-se também a multiplicidade de metas que podem operar em simultâneo, orientando assim os propósitos de um curso de ação. Não obstante, não descurando o princípio da idiosincrasia, pode assumir-se a hipótese da identificação de *clusters* de acordo com as combinações de conteúdos possíveis, pois, por exemplo, padrões de objetivos religiosos podem envolver uma combinação comum de outros objetivos (Ford, 1992).

Considerando a crucialidade dos objetivos no sistema motivacional, e apreciando as características da taxonomia anteriormente ressaltadas, torna-se premente apresentar as vinte e quatro metas que constituem a taxonomia.

No que diz respeito ao domínio intrapessoal, são três as categorias constituintes: metas afetivas (isto é, metas centradas em sentimentos), metas cognitivas (ou seja, as metas centradas em pensamentos) e metas de organização subjetiva (ou metas centradas em experiências especiais, transcendentais). As **metas afetivas** compreendem cinco objetivos: entretenimento ou, na sua versão original, *entertainment*, cujo comportamento se centra em experiências emotivas, promotoras de excitação, evitando o tédio ou a inatividade; tranquilidade – *tranquility*, cujo comportamento se centra na procura de relaxamento, de estados de à vontade, em oposição ao *stress*; felicidade – *happiness*, objetivo que, como o próprio nome indica, envolve experiências de alegria, satisfação e bem-estar, com a finalidade de evitar estados de angústia emocional; sensações corporais - *bodily sensations*, objetivo que visa a obtenção de experiências prazerosas associadas a sensações físicas, evitando sensações corporais desagradáveis ou desconfortáveis; a categoria das metas afetivas compreende ainda o bem-estar físico - *physical well-being*, cujo comportamento se centra na procura de um estado energético e saudável, com robustez física, ao contrário de estados de apatia e fraqueza, ou seja, evitando um sentimento de saúde debilitada.

As **metas cognitivas** ou as metas centradas no pensamento compreendem quatro objetivos: exploração – *exploration*, cuja ação se centra na procura de satisfação da curiosidade no que respeita a eventos significativos, evitando a sensação de desatualização ou

de ter pouca informação relativamente ao que está a acontecer; a procura de compreensão - *understanding*, é também um dos objetivos desta categoria, caracterizando-se pela aquisição de conhecimento e procura de significados, evitando equívocos, crenças errôneas ou sentimentos de confusão; a inteligência criativa - *intellectual creativity* constitui-se o terceiro objetivo desta dimensão, descrevendo o envolvimento em atividades que requerem originalidade, evitando ideias ou pensamentos rotineiros e familiares e, finalmente, auto-avaliações positivas - *positive self-evaluations*, que correspondem a ações que garantam a manutenção de um sentido de auto-confiança, auto-estima e orgulho, evitando sentimentos de fracasso, culpa ou incompetência.

As metas centradas em experiências especiais ou **metas de organização subjetiva**, compreendem apenas dois objetivos: unidade - *unity*, cujas experiências promovem um profundo sentido espiritual, de harmonia, de união com os outros, com a natureza ou mesmo com um poder superior, evitando sentimentos de desunião ou desorganização psicológica e transcendência - *transcendence*, cuja ação proporciona um estado de funcionamento extraordinário, evitando a sensação de prisão dentro dos limites da experiência comum.

Num outro domínio, isto é, no domínio das metas centradas na dinâmica pessoa-ambiente, apresentam-se as categorias que revelam a forma como as pessoas interagem com o seu meio ambiente, incluindo outras pessoas, lugares e objetos. Assim apresentam-se as restantes três categorias de objetivos: metas de avaliação (ou seja, metas centradas na comparação que se possa estabelecer no âmbito das relações sociais), metas de integração social (isto é, metas centradas na capacidade de apoio e pertença a um grupo social) e finalmente a categoria à qual atribuímos o nome de metas de execução (centradas na realização de tarefas).

As **metas de avaliação** compreendem quatro objetivos: individualidade - *individuality*, cuja ação é orientada pela procura de obtenção de um sentimento de singularidade, sentindo-se especial ou diferente, evitando a semelhança ou conformidade; auto-determinação constitui o segundo objetivo desta categoria, (*self-determination*), caracterizado pela procura de sensação de liberdade, de autonomia, sendo ator das suas próprias escolhas, evitando sentir-se pressionado ou alvo de medidas coercivas; superioridade - *superiority*, caracteriza-se pela procura de sentimentos que forneçam uma sensação favorável, fomentada por distintivos como o sucesso ou mesmo o *status*, evitando sensações de semelhança ou comparações desfavoráveis com os demais; o último objetivo que esta categoria compreende é a aquisição de recursos - *resource acquisition*, que se centra na procura de obtenção de apoio e colaboração, assistência e aprovação por parte dos outros.



Este objetivo refere-se também à aquisição de recursos intelectuais, emocionais e mesmo bens materiais, que facilitem a integração social ao invés da desaprovação, rejeição ou mesmo exclusão social.

Na categoria das **metas de integração social** conta-se também com quatro objetivos: pertença – *belongingness*, objetivo marcado pela procura e manutenção de relações de amizade, intimidade e consequente sentido de pertença a uma comunidade, evitando sentimentos de isolamento social ou alienação; conta-se também com o objetivo de responsabilidade social - *social responsibility*, isto é, a procura e manutenção de compromissos interpessoais, caracterizado pelo cumprimento das obrigações e papéis sociais, atuando em conformidade com as regras sociais e a moral comum, evitando, pelo contrário, transgressões sociais ou comportamentos ilegais que constituam caminho para uma conduta antiética; nessa mesma linha de pensamento, a equidade – *equity* - é um objetivo que se centra na promoção da imparcialidade, justiça e igualdade, evitando ações injustas que favoreçam a desigualdade; por último, esta categoria conta ainda com a promoção de recursos - *Resource Provision*, que visam garantir a disponibilidade de assistência, aprovação, apoio e colaboração com outros, mantendo uma postura empática em antagonismo ao comportamento revelador de egoísmo ou insensibilidade.

As **metas de execução** ou metas centradas na realização de tarefas conjugam os cinco objetivos que faltam apresentar: mestria – *mastery*, que favorece a procura de um padrão de desafio, de investimento na auto-realização e melhoria constante, evitando a incompetência, a mediocridade ou a diminuição ou aceitação de desempenho; tarefas que impliquem criatividade - *task creativity*, objetivo marcado pelo envolvimento em atividades que estimulem a expressão artística, evitando tarefas rotineiras que não ofereçam oportunidades de estimulação criativa; gestão, ou, na sua versão original *management*, é o objetivo que visa a promoção da organização e produtividade nas tarefas do dia a dia, evitando o desleixo, a desorganização ou ineficiência nessas mesmas atividades; os ganhos materiais – *material gain*, é também um objetivo capaz de orientar para a ação, procurando obter e/ou aumentar bens materiais palpáveis, como por exemplo dinheiro, evitando, em contrapartida, a perda desses bens; o último objetivo apresentado, constituinte da taxonomia em análise é a segurança – *safety*, que, como o próprio nome indica, orienta a ação na procura da garantia de um sentimento de segurança físico, livre de qualquer ameaça ou risco, evitando qualquer circunstância perigosa.

Os objetivos descritos assumem um importante papel na totalidade da heurística proposta pela teoria em análise. Os autores da presente taxonomia falam também em

pequenos objetivos ou sub-objetivos que servem como alvos marcadores do progresso, em direção à meta ativa, por exemplo: um atleta, no processo de preparação para um campeonato deve orientar-se por uma série de pequenas tarefas que, apesar de aparentemente se constituírem meros pormenores (como a alimentação, o sono ou os treinos), quando conjugadas, promovem a *performance* desejada (Ford, 1992). Na mesma linha de pensamento, a procura de emprego requer também o cumprimento de uma série de pequenos objetivos ou pequenas tarefas (como a realização de um currículo, o envio de uma carta espontânea ou a preparação para uma entrevista) capazes de garantir a luta pelo objetivo final: a conquista de um posto de trabalho. De acordo com Bandura e Schunk, 1981; Morgan, 1985; Shunk, 1990b, 1991b; e Ford, 1992, focar a atenção nessas tarefas, ou seja, nesses pequenos objetivos, facilita a concretização das metas finais, já que fornecem a motivação necessária para agir em tempo real e/ou a curto prazo, fornecendo incentivos imediatos e guias para o desempenho em direção aos objetivos globais, que, por sua vez, de forma isolada, tornar-se-iam intimidatórios, dado o tempo e esforço que normalmente requerem.

Ford e Nichols (2010) têm desenvolvido um significativo trabalho no âmbito dos sistemas motivacionais, concretamente no que respeita à definição de metas, apresentando de forma descritiva todos os conteúdos da taxonomia, quer em artigos, quer numa página de apresentação *online* criada para o efeito ([www.implicitself.com](http://www.implicitself.com)). Há assim fortes evidências do enorme potencial deste instrumento heurístico, que pode e deve ser utilizado no âmbito da orientação e/ou aconselhamento vocacional e profissional, facilitando ainda a comparação de conteúdos de objetivos entre indivíduos e/ou grupos sociais; pode ainda servir como ferramenta para avaliar as qualificações de candidatos a emprego cujo cargo exige determinado perfil (Ford, 1992).

Ford e Smith (2010) apontam ainda para a força que determinadas categorias podem ter para determinadas faixas etárias, por exemplo, os autores referem que determinadas categorias mostram-se atraentes para os adolescentes, como é o caso das metas afetivas, concretamente através do objetivo marcado pela procura de entretenimento, ou ainda as metas de integração social, procurando constantemente o sentido de pertença a um grupo. Em relação à faixa etária subsequente, os adultos jovens demonstram maior incidência sobre objetivos que procuram a manutenção de um bem-estar físico, sobretudo em relação a adultos a partir da meia-idade. Não obstante, os autores alertam para a singularidade e idiosincrasia com que os objetivos são definidos, já que cada pessoa é única em termos de perceção, análise e interpretação de problemas, atividades e experiências, bem como na seleção dos métodos que melhor se coadunem com os principais objetivos de vida.

Vários argumentos sustentam a relação íntima, dinâmica e interdependente entre os objetivos e as crenças pessoais. Pode afirmar-se, com base em Ford (1992), que os objetivos determinam a relevância das crenças pessoais, isto é, “as crenças pessoais relativas a um determinado objetivo, não têm nenhum significado funcional, caso o mesmo se encontre inativo ou sem qualquer valor para o indivíduo” (p. 125).

Por outro lado, a própria definição e permanência da meta encontra-se dependente, em primeiro lugar, do tipo e da clareza da informação fornecida – *feedback* (Ford, 1992, p. 111), permitindo assim a avaliação do progresso e a identificação e análise das discrepâncias entre as consequências atuais e as consequências desejadas (Bandura & Cervone, 1983; Becker, 1978; Erez, 1977; Strang, Lawrence & Fowler, 1978, *cit. in* Ford, 1992) e, em segundo lugar, das crenças na capacidade de atingir as metas desejadas, que devem ser adequadas, positivas e resilientes face ao *feedback* obtido. A prossecução e a manutenção de um objetivo ativo encontra-se, assim, fortemente dependente dos resultados esperados na busca desse mesmo objetivo, isto é, depende da capacidade de acreditar na conquista do mesmo (Ford & Smith, 2010).

#### **2.4.2. Crenças Pessoais – *Personal Agency Beliefs***

As crenças pessoais são determinantes para manter fortes níveis de padrões motivacionais, tal como demonstra Snyder (1994, *cit. in* Ford & Smith, 2007, p. 158), ao afirmar que “uma das chaves para desenvolver e manter padrões de motivação fortes é ter a convicção que o futuro pode ser melhor que o presente”. Gonçalves (2003) refere com simplicidade e determinação que para se estar motivado é preciso acreditar. A esta crença ou convicção, a MST designa como *Personal Agency Beliefs* (PABs) (Ford & Smith, 2007).

Duas palavras são utilizadas por Ford e Smith (2007; 2010) para demonstrar as funções das crenças pessoais na motivação: elas têm a função de aconselhar e dirigir, de acordo com a avaliação dos objetivos ativos, compreendendo se os mesmos são realistas e atingíveis.

Existem dois focos fundamentais das crenças: as crenças nas capacidades pessoais e as crenças no contexto. Estes dois focos, em trabalho paralelo, constituem o que se designa de padrões motivacionais.

As crenças nas capacidades pessoais refletem as decisões relativamente ao conhecimento e habilidades que o indivíduo possui, competências essas necessárias para atingir uma meta. Esta componente do funcionamento motivacional é, em muitos aspetos,

semelhante ao conceito de auto-eficácia de Bandura (1993; Ford & Smith, 2007). Segundo Teixeira e Carmo (2004), a auto-eficácia, de acordo com a teoria sócio-cognitiva de Bandura (1977) é definida como “o julgamento sobre a capacidade pessoal para realizar uma tarefa ou atividade, sendo a natureza do constructo multidimensional e, psicológica e socialmente contextualizada” (p. 198). Ford (1992) argumenta, no entanto, que a noção de crenças nas capacidades proporciona “maior alcance teórico e precisão” (p. 128) já que a noção de auto-eficácia falha no esclarecimento dos diferentes tipos de habilidades envolvidas nos respetivos julgamentos, mostrando-se mais satisfeito com a posterior definição do mesmo autor (Bandura, 1986), onde é notória a ênfase na distinção das diferentes habilidades. Bandura (1986) justifica que as competências envolvem a coordenação e organização de múltiplas variáveis, tais como as cognitivas, sociais e motoras. Basicamente, as crenças nas capacidades representam o que a pessoa está a pensar quando se considera que *tem o que é necessário* para realizar, com sucesso, um objetivo (Ford & Smith, 2007, p. 158).

As crenças no contexto, segundo os mesmos autores, significa refletir e avaliar uma meta, podendo também traduzir decisões sobre se os elementos do contexto são suscetíveis de facilitar ou constrangir os esforços, para avançar em direção à mesma. “Essas decisões podem concentrar-se num amplo leque de atributos, no contexto, incluindo a oportunidade, a estrutura, a disponibilidade de equipamentos e materiais necessários, bem como orientações claras para a sua utilização, ou ainda a presença de um clima emocionalmente positivo” (Ford & Smith, 2007, p. 158).

Na perspetiva de Ford (1992), é fundamental considerar os diferentes elementos funcionais que são necessários para ter uma ótima resposta do ambiente. Assim, para tirar o maior proveito do contexto, é importante que o mesmo seja congruente com os objetivos ativos, interpretando o ambiente como influente sem, no entanto, o considerar determinante, isto é, “o contexto não deve ser visto como determinante, controlando a forma como se define o *menu* de possíveis metas” (p. 131). As características do ambiente são também outro elemento funcional necessário, ou seja, deve reunir as condições para a luta pelo objetivo, por exemplo, poderá ser extremamente difícil uma pessoa preparar-se para uma entrevista de emprego num lugar extremamente ruidoso, escuro, lotado ou fisicamente inseguro. O ambiente deve também permitir perceber de forma clara as normas e regras pelas quais o indivíduo se deve pautar, sem espaço para ambiguidades ou ambivalências. Um terceiro elemento que caracteriza uma resposta promotora por parte do ambiente é a existência ou o acesso a recursos físicos (ferramentas, equipamentos, transportes, materiais) e recursos humanos (instrução, treino e orientação) de forma a facilitar a realização da meta. Um último

elemento, que reúne variáveis que têm sido fortemente associadas à motivação, aprendizagem e desempenho (e.g., Baumrind, 1978; Bergin, 1987; Brophy, 1987; Cohen & Wills, 1985; Erickson, 1963; Karimi, 1988; Aznd, 1972, *cit. in* Ford, 1992) é a presença de um clima emocional que apoia e facilita o funcionamento eficaz, compreendendo conceitos como a cordialidade, a confiança e o apoio social, sendo importante compreender como o indivíduo percebe o suporte social.

Vários autores têm enfatizado o importante papel que o suporte social representa na vida dos indivíduos (e.g., Pinheiro & Ferreira, 2002; Seco, Casimiro, Pereira, Dias & Custódio, 2005; Simões, 2002, Teixeira & Correia, 2002). De acordo com os estudos desenvolvidos por Seco *et al.* (2005), “se o indivíduo acreditar que na sua rede social existem pessoas que se interessam por si e que o tentarão ajudar, se e quando necessitar, o suporte social poder-se-á constituir como promotor de saúde, bem-estar físico, psicológico e social” (p. 66). Nesta mesma linha de pensamento, Cohen e Brook (1993) fundamentam também que, no que respeita ao evitamento de efeitos psicológicos negativos da adversidade, a percepção da disponibilidade e de suporte social chega a ser mais importante do que propriamente a utilização efetiva dessa ajuda (*cit. in* Simões, 2002). Há ainda dados relativos à negativa correlação entre uma elevada percepção de suporte social e solidão, correlação essa positiva quando se associa à auto-estima, às relações positivas que incrementa com os outros, ao desenvolvimento pessoal, ao domínio do meio e à autonomia (Seco *et al.*, 2005). Teixeira e Correia (2002) corroboram as posições anteriormente apresentadas no que respeita à importância do apoio social e reforçam, explicando que, em situações de fragilidade social, se o suporte social for percebido como escasso, pode registar-se um fator de risco significativo, já que o indivíduo, estando em confronto com uma situação indutora de *stress* não beneficia de redução de *stress* que pode ser proveniente do apoio social, concretamente através da “diminuição da quantidade de ameaça percebida na situação e aumento da percepção de controlo; apoio que proporciona atitudes mais positivas e motivação para superar as dificuldades; redução dos comportamentos de risco e reforço dos comportamentos protetores da saúde; desenvolvimento da auto-confiança; alívio proporcionado pelo valor da confiança e apoio emocional, que reforça a afetividade positiva” (p. 363).

As crenças, quer nas capacidades quer no contexto, funcionam em paralelo, constituindo padrões motivacionais, que produzem consequências emocionais e comportamentais (Ford, 1992; Ford & Thompson, 1985, *cit. in* Ford & Smith, 2007).

### 2.4.3. Emoções

Um terceiro elemento que constitui uma das componentes do *motivational headquarters*, são as emoções que, juntamente com os objetivos e as crenças pessoais promovem padrões que ajudam as pessoas a imaginar possibilidades futuras, decidindo, com base na combinação de pensamentos e sentimentos, se os indivíduos devem persistir e prosseguir, ou, pelo contrário, evitar os caminhos imaginados na busca do objetivo. Assim, as emoções trabalham colaborativamente com as crenças pessoais, contribuindo para a antecipação das eventuais consequências da prossecução de um objetivo. Segundo Frijda (1988) as emoções surgem de sinais/eventos que são importantes para os objetivos em curso, sendo que, os eventos positivos, que satisfazem os objetivos individuais ou indicam a satisfação, produzem emoções positivas. Pelo contrário, sinais ou eventos que possam ameaçar ou prejudicar o objetivo do indivíduo produzem emoções negativas (Ford, 1992).

Se os sinais que vão sendo captados pelo indivíduo promovem emoções positivas, a emoção, por sua vez, antecipa resultados positivos o que, através da sua componente fisiológica e transacional, fornece energia para ajudar a alimentar o processo de atuação mediante as suas intenções. Por outro lado, se se antecipam resultados negativos, as componentes da emoção tendem a promover o combate ou a desistência (Ford & Smith, 2007). De uma forma simples, as emoções fornecem o combustível necessário para avaliar se a meta é ou não atingível (Rouse, 2001).

De acordo com Ford (1992) este elemento (as emoções) é adequado para regular problemas e oportunidades de curto prazo, em circunstâncias que exigem rápida e eficiente mobilização e utilização de recursos energéticos e transacionais, como escapar de um dano iminente, inibir uma ação pessoal ou socialmente nociva, ou remover um obstáculo à realização da meta, ajudando assim a manter ou facilitar o funcionamento eficaz.

A emoção encontra-se intimamente relacionada quer com os objetivos, quer com as crenças pessoais. As emoções são relevantes quando associadas a objetivos ativos, ampliando a potência de diretrizes cognitivas na busca desses mesmos objetivos. Segundo Campos e Barrett (1984), Pervin (1991) e Ford (1992) as emoções que não estão relacionadas a um objetivo que é dirigido pelo indivíduo ou que não exerçam qualquer influência na sua atividade, têm pouco significado comportamental. As emoções trabalham colaborativamente com as crenças pessoais, tendo funções similares, no entanto, apesar desta similaridade, é importante distinguir as duas componentes. Ford e Smith (2007), que de forma clara e simples caracterizam as mesmas, afirmam que enquanto as crenças pessoais são processos de

pensamento avaliativo, que podem ter efeitos a longo prazo, as emoções são processos específicos de curto prazo, ajudando a manter o funcionamento eficaz em circunstâncias que exigem respostas rápidas e eficientes. Sendo fenómenos temporários, não têm por norma um impacto motivacional contínuo, a menos que sejam constantemente ativados através de, por exemplo, memórias de episódios anteriores, ou por novos eventos. Apesar do carácter temporário, Frijda (1988) alerta que as emoções são convincentes e tendem a dominar a consciência até que sejam tomadas medidas adequadas. Apesar do carácter imediato, as emoções são extremamente difíceis de ignorar, pelo que exercem forte influência no padrão motivacional.

### Capítulo III – Funcionamento Humano: o papel dos Padrões Motivacionais

*Se fizéssemos todas as coisas que somos capazes de fazer, iríamos literalmente espantar-nos a nós mesmos.*

Thomas A. Edison, (*cit. in Ford, 1992*)

#### 3.1. Função de Regulação

O sucesso na procura da compreensão do comportamento humano encontra-se altamente dependente da adoção de uma ampla conceção do funcionamento humano como unidade, tendo em conta a representação de todos os seus componentes, bem como os processos que daí derivam. Esta conceção permite ultrapassar as limitações das teorias que se centraram unicamente nas funções cognitivas, sem, no entanto, considerar outras funções, que, como analisado anteriormente, são igualmente relevantes. Porém, todo o investimento e pesquisa forneceram contributos determinantes, já que, de facto, a capacidade de utilizar o pensamento, construindo formas de informação que representam e simultaneamente transcendem o presente, o passado e o possível futuro, orientando e ditando o comportamento em ambientes complexos e variáveis, é uma característica distintiva do funcionamento humano. A grande limitação do progresso na compreensão do papel dos processos cognitivos centra-se, sobretudo, na tendência generalizada para analisar a cognição de forma indiferenciada e isolada, e não integrada numa unidade funcional (Ford, 1992).

As funções cognitivas constituem assim um dos quatro eixos básicos do funcionamento humano (como descrito na página 47), que por sua vez compreendem duas grandes finalidades: organização e coordenação do sistema, que se traduzem através da função de direção cognitiva (a), função de regulação (b), função de controlo cognitivo (planeamento e resolução de problemas) (c), e a função de processamento de dados e memória (d). *Living Systems Framework* alerta para a importância das funções de regulação (b) no funcionamento humano, já que se constitui pelos processos que avaliam o funcionamento do sistema, facilitando ou inibindo o percurso em direção a uma meta. Ford (1992), de forma a reforçar a importância desta função, recorre ao famoso conceito da homeostase (Cannon, 1939), explicando que, sendo o funcionamento biológico regulado principalmente por processos bioquímicos que ajudam a manter a diversidade de variáveis biológicas dentro dos limites predefinidos, o funcionamento comportamental é regulado



através de uma combinação de processos afetivos e cognitivos – função de regulação. Como Kuhl (1985) explica e Creed, King, Hood e McKenzie (2009) corroboram, a auto-regulação é vista como a mediação entre o indivíduo e o desempenho.

A função de regulação constitui-se assim como fundamental para a compreensão do funcionamento humano. Os pensamentos avaliativos analisam o estado do sistema funcional, fornecem orientações à função de direção cognitiva, colocam condições e aplicam uma variedade de regras à função de controlo, desencadeiam processos emocionais para facilitar uma ação eficaz, monitorizam os resultados da atividade e tentam avaliar as potenciais consequências da atividade futura (Ford, 1992). Em geral, a função de regulação é vista como a mediação entre o indivíduo e o desempenho (Kuhl, 1985; Pintrich, 2000, *cit. in Creed et al.*, 2009).

A regulação cognitiva envolve vários tipos de pensamentos avaliativos, que determinam a tomada de decisão, sendo os mesmos: a avaliação dos objetivos, avaliação dos meios, avaliação de desempenho e crenças pessoais ou avaliação de antecipação. A avaliação dos objetivos, como o próprio nome indica, representa os pensamentos que avaliam os objetivos a que o indivíduo se propõe, em termos da sua pertinência e prioridade, na procura de respostas a questões como “*este objetivo, continua a ser importante para mim?*” ou “*qual o objetivo mais importante para mim, agora?*” (Ford, 1992, p. 45). A avaliação dos meios visa apreciar os recursos utilizados ou que se prevê utilizar para atingir determinado objetivo, tendo em conta a conformidade, os valores e as regras morais, sociais e legais, apreciações essas ativadas por questões como: “*estarei a fazer o que é correto?*” ou “*será este o melhor caminho a seguir?*” (Ford, 1992, p. 45). As avaliações de desempenho analisam o progresso em direção à meta, traduzindo-se em questões como: “*já realizei o meu objetivo?*”, “*até onde tenho que ir?*” (Ford, 1992, p. 45). Finalmente, a função de regulação compreende ainda as crenças pessoais, ou seja, as expectativas sobre a possibilidade de atingir essa meta. Esta avaliação inclui as crenças nas capacidades, que compreende as expectativas sobre os recursos pessoais necessários para uma ação eficaz, procurando responder a questões como “*serei capaz de alcançar essa meta?*” (Ford, 1992, p. 45) e as crenças no contexto, que representam as expectativas sobre as respostas do contexto aos esforços depositados em direção à meta: “*será que o meu contexto me dará oportunidade de tentar alcançar o meu objetivo?*” (Ford, 1992, p. 45).

Não foi em vão que *Motivational Systems Theory* (M.S.T.) definiu motivação como um conjunto integrado de processos psicológicos, em que os objetivos, as emoções e as crenças pessoais ou, adotando o conceito original – *Personal Agency Beliefs*, ajudam a pessoa

a imaginar possibilidades futuras e decidir se devem prosseguir ou evitar o percurso imaginado.

### **3.2. A centralidade das crenças pessoais**

Como analisado no capítulo anterior (capítulo II), uma das características cruciais da *Motivational Systems Theory*, é que está ancorada a uma conceção abrangente de toda a pessoa no seu contexto, já que os comportamentos da pessoa baseiam-se, principalmente, em processos motivacionais. O raciocínio que sustenta esta premissa é que os comportamentos exigem seleção e troca de informação entre a pessoa e o contexto, bem como a ativação seletiva interna de processos construtivos, sendo esses processos determinados pela motivação (Ford & Lerner, 1992). Ficou clara, portanto, a ideia que o funcionamento eficaz está fortemente dependente da motivação. Porém, este, de facto, não é o único fator que contribui para o estado de funcionamento desejado, já que a habilidade ou competência, bem como as respostas ambientais (contexto), são também elementos determinantes, tal como se pode analisar através da figura que se segue:

**Figura 14 - Integração dos processos que contribuem para o funcionamento eficaz, (adaptado de Ford, 1992, p. 123)**

$$\text{Realização/Competência} = \text{Motivação} \times \text{Habilidade} \times \text{Ambiente}$$

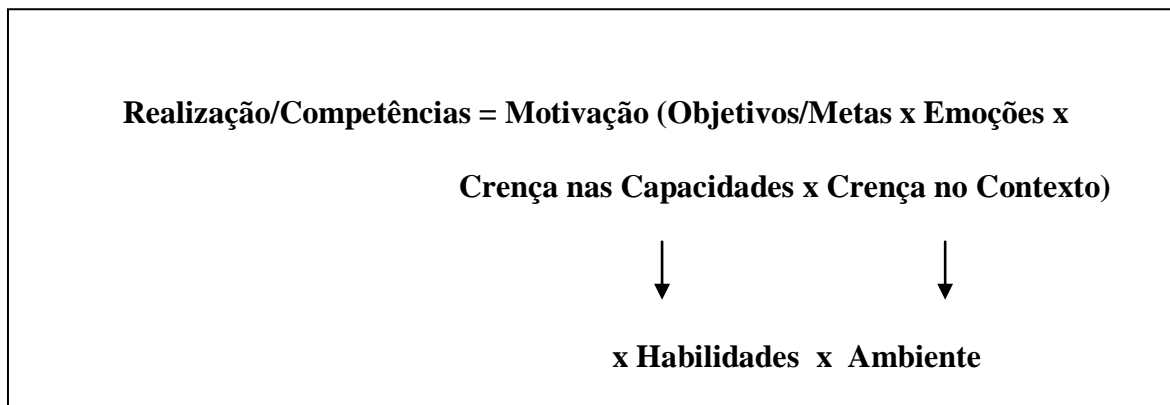
A eficácia de todo o sistema motivacional depende da integração de todos as componentes anunciadas por Ford (1992), sob pena do mesmo ser significativamente afetado, já que a interdependência é a chave deste sistema.

Ford (1992) afirma que as crenças pessoais são de facto um elemento crucial em toda a heurística, já que “podem ajudar a integrar padrões motivacionais com o resto do sistema” (p. 123).

Assim, as crenças nas capacidades constituem avaliações pessoais sobre a existência de habilidades necessárias para a concretização da tarefa à qual o objetivo se propõe, sendo as crenças no contexto as avaliações sobre o ambiente, analisando se há ou não respostas do

contexto, determinantes para apoiar o funcionamento eficaz. Esta interligação é representada da seguinte forma:

**Figura 15 - Representação da integração do sistema motivacional (adaptado de Ford, 1992, p. 124)**



*Personal Agency Beliefs* assumem a centralidade da heurística, já que as mesmas, não só contribuem, como podem ser determinantes para a tomada de decisão: desistência ou luta para alcançar o resultado desejado.

### **3.3. *Personal Agency Beliefs***

Da aposta na necessidade de criar formas sólidas de representação de padrões motivacionais resultou a taxonomia dos padrões de crenças pessoais, que é consequência da combinação entre três diferentes formas de crenças no contexto (positivas, moderadas ou negativas) e três diferentes formas de crenças nas capacidades pessoais (fortes/positivas, moderadas ou negativas). Esta taxonomia é classificada por Ford (1992) como um *esquema heurístico 3x3*, resumindo assim 10 padrões (p. 133):

**Quadro 3: Esquema heurístico 3x3 retirado de <http://www.implicitself.com> (adaptado de Ford, 1992, p. 134)**

<b>Capability Beliefs</b> → <i>"Expectations about your abilities"</i>	<b>Strong</b>	<b>A1 OR A2</b> Antagonistic or Accepting Pattern	<b>T</b> Tenacious Pattern	<b>R</b> Robust Pattern
	<b>Moderate or Variable</b>	<b>D</b> Discouraged Pattern	<b>C</b> Cautious Pattern	<b>E</b> Encouraged Pattern
	<b>Negative</b>	<b>H</b> Hopeless Pattern	<b>I</b> Insecure Pattern	<b>F</b> Fragile Pattern
		<b>Negative</b>	<b>Moderate or Variable</b>	<b>Positive</b>
		<b>Context Beliefs</b> → <i>"Expectations about your opportunities"</i>		

De forma a reforçar a importância dos padrões de crenças pessoais, evidencia-se o alerta de Ford (1992) ao referir que “se deve avançar com a crença de que os padrões motivacionais podem ter um impacto positivo, especialmente se as crenças permanecerem determinadas e persistentes” (p. 137), e de facto a literatura centrada nos sistemas motivacionais conta já com alguns importantes resultados neste âmbito (e.g., Dweck, 1986; Dweck & Leggett, 1988; Elliott & Dweck, 1988, *cit. in* Ford, 1992; Ford & Smith, 2007; 2010). Ford e Smith (2010), por exemplo, incidindo concretamente sobre a motivação escolar, referem que a mesma é reforçada quando existe fé nas capacidades pessoais e crença e confiança nas pessoas que reconhecem como responsáveis pelo seu desenvolvimento. Referem também que, no que respeita à definição e prossecução dos objetivos de carreira, a luta e investimento nesses mesmos objetivos é tanto mais vigorosa quanto maior for a capacidade de acreditar, quer em si, quer no contexto no qual estão inseridos. Em contrapartida, disfunções comportamentais que inibem o bom funcionamento têm sido associadas, segundo os mesmos autores, a fracos padrões de crenças pessoais e às emoções a esses padrões associadas.

Ford e Smith (2010) acautelam para os problemas que podem resultar de padrões de crenças desadequados, ou seja, crenças exageradas podem também acarretar problemas significativos, já que a confiança excessiva pode inibir o desenvolvimento de momentos de

reflexão e preparação para possíveis constrangimentos, potenciais riscos ou até mesmo consequências negativas.

Antes de se iniciar uma breve caracterização de cada um destes padrões, convém referir que nenhum padrão é o melhor para todas as circunstâncias, pois todos os padrões podem facilitar o funcionamento eficaz, dependendo sempre do caso e das condições que a situação compreende (Ford, 1992, p. 137). Continuando na perspetiva de Ford (1992), convém também esclarecer que os padrões não são necessariamente consistentes e estáveis, representam sim pensamentos sobre os recursos pessoais e ambientais, que podem variar entre situações, podendo ainda mudar de forma significativamente ao longo do tempo, perante uma mesma situação, o que subentende a possibilidade de intervenção neste âmbito. Não obstante, perante a experiência de vida, bem como o facto de lidar com uma série de objetivos e circunstâncias, os indivíduos tendem a desenvolver uma predisposição para abordar os desafios e oportunidades partindo da perspetiva de um determinado padrão (Ford & Nichols, 2010).

### **3.3.1. Robust Pattern**

Para vários autores (e.g., Bandura, 1982; Deci & Ryan, 1985; Seligman, 1991; Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, Yoshinobu, Gibbs, Landelle, & Harney, 1991; Ford, 1992) *Robust Pattern* (padrão robusto/forte/confiante) é o mais poderoso padrão motivacional. Este padrão é característico de pessoas com fortes convicções e com crenças bastante positivas e fortes quer no contexto, quer nas capacidades pessoais, mantendo a perspetiva de que os seus objetivos acabarão por ser alcançados, mesmo enfrentando obstáculos, dificuldades e fracassos (Ford, 1992). É o padrão mais adequado quando o indivíduo se está a preparar para o desempenho de situações futuras, tentando melhorar as suas capacidades (Ford & Smith, 2007). Os resultados negativos são vistos como temporários e portanto pouco representativos no que diz respeito às possibilidades futuras.

### **3.3.2. Tenacious Pattern**

*Tenacious Pattern* (Padrão persistente, que se prepara para possíveis obstáculos), segundo Ford (1992) é um padrão de elevada potência motivacional, pois é caracterizado por esforço e persistência em circunstâncias desafiadoras ou stressantes. A principal diferença entre o anterior e o presente padrão é que, neste último, algum grau de apatia ambiental é

previsível, o que permite que as pessoas se preparem com antecedência para enfrentar esses obstáculos.

### **3.3.3. *Encouraged Pattern***

*Encouraged Pattern* (padrão forte, que luta com alguma insegurança pessoal) é também considerado por Ford (1992) como uma “*green light*” (luz verde) no que diz respeito aos esforços para atingir os resultados desejados (p. 135). Enquanto o padrão referido anteriormente (*Tenacious Pattern*) considera que o contexto é algo mais falível que o eu, este padrão, por sua vez, considera as capacidades pessoais mais falíveis que o contexto. Este padrão é considerado ideal para a aprendizagem de habilidades a desenvolver em contexto, principalmente em situações que envolvam a cooperação entre as pessoas.

### **3.3.4. *Cautious Pattern***

*Cautious Pattern* (padrão cauteloso/preocupado) é caracterizado pela oscilação entre expectativas favoráveis e desfavoráveis para atingir a meta. Apesar da referida oscilação não ser suficientemente inibidora de avanços em direção aos objetivos, é promotora de ansiedade e preocupação, contribuindo assim para uma abordagem cautelosa relativamente às metas.

### **3.3.5. *Antagonistic or Accepting Pattern***

*Antagonistic or Accepting Pattern* (padrão confiante unicamente nas capacidades pessoais) é representado por um sentimento geral de auto-suficiência, competência combinada com um grau significativo de desconfiança ou hostilidade relativamente ao contexto (Ford, 1992). Segundo Brehm e Brehm (1981), Chesney e Rosenman (1985, *cit. in* Ford, 1992) e Dodge (1980), pessoas que manifestam este padrão geralmente culpam algum aspeto do contexto pelos problemas ou falhas, nunca atribuindo a culpa ao próprio, facto que, de certa forma, permite-lhes manter um certo grau de motivação, mesmo em circunstâncias altamente instáveis (Ford, 1992).

### **3.3.6. *Fragile Pattern***

Ao contrário de *Antagonistic or Accepting Pattern*, em que a falta de crenças no contexto se revela um fator promotor de sentimentos desfavoráveis como a ansiedade na procura de objetivos, no padrão em análise, *Fragile Pattern* (padrão frágil, confiante apenas relativamente ao contexto), são as crenças nas capacidades que causam certa preocupação ao indivíduo. De um lado da balança temos uma elevada crença no contexto, de outro temos um grau significativo de desaprovação e auto-desvalorização. A auto-culpabilização é, portanto, a característica de base deste padrão, não atribuindo qualquer responsabilidade ao contexto pelo curso da ação (Bandura, 1982; Dwek & Leggett, 1988; Kolligian & Stenberg, 1990; Ford, 1992). Este padrão de crenças não se mostra prejudicial enquanto os resultados na busca dos objetivos são positivos, revelando-se preocupante quando ocorre alguma adversidade que, por mais pequena que seja, poderá acionar pensamentos desmotivadores, recorrendo-se, por norma, a algum tipo de assistência para dar continuidade ao percurso.

### **3.3.7. *Insecure Pattern***

À semelhança do padrão anterior, as pessoas que se encontram no *Insecure Pattern* (padrão com falta de crenças nas capacidades e com dúvidas relativamente ao contexto) demonstram uma significativa falta de confiança nas suas capacidades pessoais, sendo que a motivação neste caso é ainda mais seriamente prejudicada, pois é menor a probabilidade de se ter o contexto como uma fonte confiável de ajuda e apoio. Neste padrão os esforços para progredir na busca de objetivos ficam mais debilitados (Ford, 1992).

### **3.3.8. *Discouraged Pattern***

*Discouraged Pattern* (padrão com falta de crenças no contexto e com dúvidas relativamente às competências) é também um padrão onde a motivação se encontra altamente debilitada, sendo a principal fonte de esperança a auto-determinação, já que a crença no contexto é quase nula. As tarefas, ainda que desejadas, podem ser vistas como quase impossíveis, situação que pode levar a pessoa ao desespero (Ford, 1992).

### **3.3.9. Hopeless Pattern**

*Hopeless Pattern* (padrão débil), segundo vários autores, é, de todos, o padrão mais debilitante, já que, nem o próprio, nem o contexto são vistos como promotores de qualquer possibilidade de melhorar a atual situação, antecipando assim adversidades (Abramson, Metalsky, & Alloy, 1989; Seligman, 1975; Patillo, 1990, *cit. in* Ford, 1992). Neste padrão, os resultados positivos são imaginados como impossíveis, sendo os resultados negativos encarados como verdadeiras fatalidades que acabam por confirmar a impossibilidade de atingir determinada meta. Perante este panorama, a possibilidade de criar alternativas fica também lesada, já que não há qualquer crença a sustentar uma possível segunda via.

De acordo com alguns autores, concretamente Barden e Ford (1990), Beck e Freeman (1990), Seligman, (1991) e Ford, (1992), e resultante da análise efetuada aos vários padrões, na maioria dos casos o funcionamento eficaz é facilitado pela manutenção de um padrão de crenças pessoais *Robust*, *Tenacious* ou *Encouraged*. A ênfase dada a estes três padrões é também reforçada por Bandura (1986), Seligman (1991) e Ford e Smith (2007), ao referir que os três padrões são mais suscetíveis de facilitar um estado geral próspero e estável.



## **ESTUDO EMPÍRICO**

## Capítulo IV – Estudo I

### Metodologia

#### 4.1. Delimitação do problema, objetivos e questões de investigação

##### 4.1.1. Delimitação do problema

Após esta breve incursão pelo trabalho que tem sido desenvolvido no âmbito do desenvolvimento de carreira, constata-se que o conhecimento em Psicologia Vocacional, apesar de ter um longo e frutífero passado, é constituído necessariamente por um constante processo inacabado de novas construções.

Perante a revisão da literatura, propomo-nos explorar e contribuir para a compreensão das características e dos comportamentos dos indivíduos desempregados, tendo por base a *Motivational Systems Theory* (MST). De acordo com Ford (1992) a motivação está no coração de muitos dos problemas mais difundidos e permanentes da sociedade. Perante esta mesma teoria, a motivação resulta de uma organização integrada de um conjunto de processos psicológicos: objetivos/metapas, crenças pessoais e emoções (Ford, 1992, 1994; Ford & Smith, 2007), que ajudam a pessoa a imaginar possibilidades futuras e decidir se devem efetivamente prosseguir, ou, pelo contrário, evitar o percurso imaginado (Vondracek, Ferreira, & Santos, 2009). No que concerne ao presente trabalho, este é um dos pontos-chave para a compreensão e verificação da atitude/postura face à procura de emprego. É incauto continuarmos a negligenciar alertas dados por vários autores (e.g., Creed *et al.*, 2009) que referem que são poucos os investigadores que têm examinado os processos de auto-regulação que constituem a procura de emprego. Assim, acreditamos que, no caso de um indivíduo que se encontra desempregado, a dinâmica dos processos psicológicos anteriormente referidos (objetivos, crenças pessoais e emoções), poderão determinar se, efetivamente, o mesmo mostra uma postura ativa na procura de emprego ou se, por outro lado, desiste dessa mesma procura, evitando assim a vivência de qualquer possibilidade de inserção na vida ativa.

Reconhecendo que o funcionamento eficaz está fortemente dependente da motivação, é importante lembrar também que este não é o único fator que contribui para o funcionamento desejado, já que a habilidade ou a competência, bem como as respostas ambientais (contexto), são também elementos determinantes.

A eficácia de todo o sistema motivacional depende da integração de todos os componentes enunciados por Ford (1992), sob pena do mesmo ser significativamente afetado, já que a interdependência é a chave de todo o sistema.

Ford (1992) afirma que as crenças pessoais são de facto um elemento crucial em toda a heurística, pois “podem ajudar a integrar padrões motivacionais com o resto do sistema” (p. 123). Como Ford (1992) alerta, para alcançar o resultado desejado não basta ter o objetivo em mente, é também necessário que exista harmonia entre as competências e as circunstâncias, sendo o motor de toda esta fórmula as crenças pessoais. São vários os autores que vão ainda mais longe, realçando a importância deste elemento em toda a fórmula, ao referir que as crenças pessoais são, muitas vezes, “(...) mais importantes do que as competências e as circunstâncias reais que representam, no sentido de que podem motivar as pessoas a criar oportunidades e adquirir capacidades que ainda não possuem” (Bandura, 1986; Gurin & Brim, 1984; Harter, 1981b; Maehr & Braskamp, 1986; Phillips & Zimmerman, 1990; Schunk, 1990b; Seligman, 1991, *cit. in* Ford, 1992, p. 124). Assim, mais que a própria realidade, é fundamental compreender a construção do indivíduo sobre a realidade, já que, segundo Kolligian e Sternberg (1990) e Ford (1992) é uma previsão mais rigorosa do comportamento humano.

A capacidade de acreditar é da maior relevância, podendo abrir, ou procurar abrir, as portas para as possibilidades e caminhos que não são nem impossíveis, nem trivialmente fáceis de negociar, sendo portanto as crenças pessoais, tal como indica Ford (1992), alvos principais de intervenção de todos os interessados em promover o funcionamento eficaz. Nesta linha de pensamento Ford e Smith (2007) referem que a preocupação dos psicólogos, antes de se centrar na estimulação da motivação, já que as pessoas estão sempre motivadas, no sentido em que estão cognitivamente e afetivamente a representar cenários futuros, bem como as consequências, devem incidir sobre a compreensão da influência dos padrões motivacionais no comportamento e desenvolvimento. No mesmo sentido, Porath e Bateman (2006) sugeriram que a investigação sobre a auto-regulação deve ser conduzida em áreas em que a resistência é necessária. De facto, a procura de emprego parece favorecer esse requisito. Este alerta é reforçado e especificado por Creed *et al.*, (2009) ao afirmar que poucos são os investigadores que têm examinado os processos de auto-regulação que constituem a procura de emprego.

Assim, os padrões de crenças pessoais constituem a base de fundamentação teórica da presente investigação, já que acreditamos na existência de diferentes *clusters* de desempregados, sendo, na nossa opinião, os padrões motivacionais um dos fatores de

distinção, problemática que pretendemos explorar através de um estudo descritivo-correlacional.

#### **4.1.2. Objetivos**

O presente trabalho tem como principais objetivos a promoção e estimulação da reflexão em torno de uma problemática atual e de grande relevância social, o desemprego, procurando compreender e caracterizar as pessoas que se encontram nesta situação, contribuindo para a consideração da possibilidade de existência de diferentes *clusters* de indivíduos desempregados. Sendo a motivação um dos constructos determinantes para o comportamento humano, consideramos que analisar as crenças pessoais dos desempregados portugueses mostra-se pertinente, já que as mesmas desempenham um papel crucial, em particular em situações que envolvam metas desafiadoras e simultaneamente atingíveis. Assim, procura-se ainda perceber qual o padrão de crenças pessoais do indivíduo desempregado bem como as características que o determinam. É ainda objetivo do presente trabalho verificar se o padrão motivacional está relacionado com o comportamento do indivíduo face à procura de emprego.

#### **4.1.3. Questões de Investigação**

O presente estudo pretende responder a cinco questões de investigação, cujas respostas permitirão a concretização dos objetivos anteriormente apresentados:

- 1) Será que os indivíduos desempregados apresentam padrões motivacionais diferenciados em função do género, idade e habilitações literárias?
- 2) Os indivíduos em situação de desemprego de curta duração *versus* longa duração diferenciam-se em termos de padrões motivacionais?
- 3) Quais as variáveis psicológicas, tendo em consideração o género, que melhor definem os diferentes padrões motivacionais?
- 4) Quais as categorias de objetivos que melhor caracterizam cada padrão motivacional (Alto, Moderado e Baixo)?

- 5) Quais os Padrões Motivacionais que melhor determinam uma postura proativa na procura de reinserção profissional?

#### 4.2. Participantes

Dos 1265 participantes no estudo, 365 foram excluídos. Os critérios de exclusão centraram-se no preenchimento incompleto da bateria de instrumentos; na participação de pessoas fora da idade ativa - já aposentados, ou ainda alguns casos em que, apesar de terem respondido na íntegra à bateria, não assinaram a respetiva declaração de consentimento. Assim, obteve-se uma amostra de **900** participantes, dos quais 450 do género feminino e 450 do género masculino. A presente amostra foi obtida através de Centros Novas Oportunidades (20%), Juntas de Freguesia e Gabinetes de Inserção Profissional sob tutela do I.E.F.P. (43.7%), diretamente através do I.E.F.P. (3%), através de Centros e outros Operadores de Formação (29%) e ainda uma pequena percentagem obtida através de desempregados sem qualquer vínculo institucional (4.3%), tal como se pode verificar no quadro 4.

#### Quadro 4: Caracterização da amostra em função do local de aplicação e do género

	n	Percentagem (%)
<b>Local de Aplicação</b>		
Centros Novas Oportunidades	180	20.0
Juntas de Freguesia (I.E.F.P.)	338	37.6
Gabinetes de Inserção Profissional (I.E.F.P.)	55	6.1
Instituto de Emprego e Formação Profissional	27	3.0
Centros/Operadores de Formação	261	29.0
Desempregados sem Vínculo Institucional	39	4.3
<b>Género</b>		
Género Feminino	450	50.0
Género Masculino	450	50.0

No quadro 5 apresenta-se a distribuição da amostra em função da idade. Os participantes no estudo encontravam-se em idade ativa, dos quais 286 tinham idades compreendidas entre os 37 e 47 anos (31.8%), 256 entre 48 e 58 anos (28.4%), 225 entre os 26 e os 36 anos (25%), 75 participantes possuíam mais de 58 anos (8.3%) e 55 possuíam menos de 26 anos (6.1%).

A maioria dos participantes são de nacionalidade Portuguesa (96.4%), contudo uma pequena percentagem da amostra (3.6%) corresponde a participantes de outras nacionalidades (Brasileira, Francesa, Cabo-verdiana, Ucraniana, Guineense, Angolana, Santomense e Moldava).

Relativamente às habilitações literárias, 25.9% dos participantes possuía o 2.º Ciclo do Ensino Básico; 21.8% possuía o 3.º Ciclo do Ensino Básico e 20% possuía apenas o 1.º Ciclo do Ensino Básico. No que respeita ao Ensino Secundário, 16.8% dos participantes da amostra já o concluíram e apenas 17.3% possuíam habilitação superior, encontrando-se a maior percentagem ao nível da Licenciatura (10%).

No que respeita à profissão, do total da amostra, 214 (o que corresponde a 23.8 %) não responderam a este item, e 38 registaram a expressão “Desempregado(a)”, não assumindo, portanto, qualquer profissão. Relativamente a este campo, é ainda importante referir que a categorização das profissões foi efetuada com base na Classificação Nacional de Profissões (Direção de Serviços de Avaliação e Certificação, 2001). Deste modo, dos 683 participantes que registaram resposta, a categoria “Operários, Artífices e Trabalhadores Similares” é a mais expressiva, assumindo 22.9%, seguida da de “Pessoal dos Serviços e Vendedores” com 11.2% e da de “Trabalhadores Não Qualificados” com 8.7%. Em percentagem muito similar (8.7%) encontra-se a categoria de “Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas”. 7% dos participantes assumem a categoria de “Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio”, seguindo-se a categoria de “Pessoal Administrativo e Similares” compreendendo um total de 6.7%. A categoria menos representativa no estudo é a de “Operários de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem”, compreendendo apenas 6% do total de respondentes a este item.

Foi ainda solicitado aos participantes a caracterização da área de residência, sendo que 70% dos mesmos residem em áreas urbanas, 21.4% residem em áreas mistas, isto é, áreas que, apesar de urbanas se encontram suficientemente isoladas capazes de comportar características rurais; e apenas uma pequena percentagem diz residir em área rural (7.6%).

Conforme se pode verificar através do quadro 5, procurou-se também perceber a classe social a que os participantes sentem pertencerem, sendo que a maior percentagem (40.9%) situa-se na classe “Média Baixa”, seguindo-se de imediato a classe “Média” (39.6%). 15.2% consideram situar-se na classe “Baixa” e apenas 2.2% situa-se na classe “Média Alta” e “Alta”.

**Quadro 5: Caracterização da amostra em função da idade, nacionalidade, habilitações literárias, profissão, área de residência e classe social**

	n	Percentagem (%)
<b>Idade em anos</b>		
Menos de 26	55	6.1
Entre 26 e 36	225	25.0
Entre 37 e 47	286	31.8
Entre 48 e 58	256	28.4
Mais de 58	75	8.3
<b>Nacionalidade</b>		
Portuguesa	868	96.4
Brasileira	12	1.3
Francesa	2	.2
Caboverdiana	3	.3
Ucraniana	2	.2
Guineense	4	.4
Angolana	1	.1
Santomense	2	.2
Moldavo	1	.1
<b>Habilitação Literária</b>		
Sem Habilitação	1	.1
1.º Ciclo do Ensino Básico (4.º Ano)	180	20.0
2.º Ciclo do Ensino Básico (6.º Ano)	233	25.9
3.º Ciclo do Ensino Básico (9.º Ano)	196	21.8
12.º Ano	151	16.8
Bacharelato	24	2.7
Licenciatura	90	10.0
Mestrado	23	2.6
Pós-Graduação	2	.2
<b>Profissão</b>		
Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresa	8	.9
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	78	8.7
Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	63	7.0
Pessoal Administrativo e Similares	60	6.7
Pessoal dos Serviços e Vendedores	101	11.2
Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pescas	2	.2
Operários, Artífices e Trabalhadores Similares	206	22.9
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem	54	6.0
Trabalhadores Não Qualificados	78	8.7
Desempregado(a)	37	4.1
Doméstica	1	.1
<b>Área de Residência</b>		
Urbana	630	70.0
Rural	68	7.6
Mista	193	21.4

**Quadro 5: Caracterização da amostra em função da idade, nacionalidade, habilitações literárias, profissão, área de residência e classe social (Cont.)**

	n	Percentagem (%)
<b>Classe Social</b>		
Alta	2	.2
Média Alta	20	2.2
Média	356	39.6
Média Baixa	368	40.9
Baixa	137	15.2

No quadro 6 apresentamos a distribuição da amostra em função do contexto histórico do núcleo familiar dos participantes, concretamente no que respeita a habilitações literárias dos pais, cônjuge e filhos (caso se registe) bem como a situação profissional do cônjuge. Importa assim salientar que, no que toca às habilitações literárias dos progenitores, o pai apresenta, em mais de 50%, o 1.º Ciclo do Ensino Básico (56.1%) seguindo-se a percentagem de pais sem qualquer habilitação (10.1%). No que respeita ao Ensino Secundário, apenas 4.3% possuem esta habilitação sendo somente portadores do Ensino Superior 5.8%. A mãe, por sua vez, demonstra também maior representatividade no 1.º Ciclo do Ensino Básico (52.1%), representando maior percentagem que o pai no que respeita à total falta de habilitação (17.6%). A conclusão do Ensino Secundário constitui uma percentagem de 3.3% e o Ensino Superior é representado por 5.9% (percentagem muito similar em ambos os progenitores).

Quanto à situação conjugal dos participantes, importa referir que mais de metade da amostra é constituída por pessoas casadas (49.4%) e em união de facto (9.2%) o que compreende um total de 58.6%. A restante percentagem distribui-se entre solteiros (23.2%), separados/divorciados (15.3%) ou viúvos (2.8%). No que respeita ao cônjuge, a grande maioria comporta habilitações literárias compreendidas entre o 1.º e o 3.º Ciclo do Ensino Básico (13.9% tem apenas o 4.º ano de escolaridade, 12.9% tem o 6.º ano e 11.9% tem o 9.º ano). Uma pequena percentagem tem o Nível Secundário (8.9%) seguindo-se a percentagem de licenciados (8.1%). No que respeita à situação do cônjuge face ao emprego, 16.6% encontram-se também em situação de desemprego (3.6% em situação de desemprego de curta duração e 13% em situação de desemprego de longa duração). 33.1% são trabalhadores por conta de outrem e 5.1% são trabalhadores por conta própria. Há ainda uma pequena percentagem que indica os casos onde o cônjuge já se encontra aposentado (1.3%).



A grande maioria dos desempregados que participaram no estudo tem filhos (72.4% contra 27.4%). No que respeita às habilitações literárias dos filhos que se encontram no mercado de trabalho, o Nível Secundário assume a maior percentagem (15.1%) sendo a seguinte mais representativa as habilitações ao nível do Ensino Superior (concretamente 10.9% com licenciatura), precedendo o 3.º Ciclo do Ensino Básico representado por 10%.

**Quadro 6: Caracterização da amostra de acordo com o contexto histórico da situação escolar a profissional de elementos do núcleo familiar**

	n	Percentagem (%)
<b>Habilitação Literária do Pai</b>		
Sem Habilitação	91	10.1
1.º Ciclo do Ensino Básico (4.º Ano)	505	56.1
2.º Ciclo do Ensino Básico (6.º Ano)	46	5.1
3.º Ciclo do Ensino Básico (9.º Ano)	63	7.0
12.º Ano	39	4.3
Bacharelato	6	.7
Licenciatura	44	4.9
Mestrado	2	.2
<b>Habilitação Literária da Mãe</b>		
Sem Habilitação	158	17.6
1.º Ciclo do Ensino Básico (4.º Ano)	469	52.1
2.º Ciclo do Ensino Básico (6.º Ano)	54	6.0
3.º Ciclo do Ensino Básico (9.º Ano)	49	5.4
12.º Ano	30	3.3
Bacharelato	9	1.0
Licenciatura	42	4.7
Mestrado	2	.2
<b>Situação Conjugal</b>		
Solteiro(a)	209	23.2
Casado(a)	445	49.4
União de Facto	83	9.2
Separado(a)/Divorciado(a)	138	15.3
Viúvo(a)	25	2.8
<b>Habilitação Literária do Cônjuge</b>		
Sem Habilitação	1	.1
1.º Ciclo do Ensino Básico (4.º Ano)	125	13.9
2.º Ciclo do Ensino Básico (6.º Ano)	116	12.9
3.º Ciclo do Ensino Básico (9.º Ano)	107	11.9
12.º Ano	80	8.9
Bacharelato	8	.9
Licenciatura	73	8.1
Mestrado	4	.4
<b>Situação do Cônjuge face ao Emprego</b>		
Trabalhador(a) por conta de outrem	298	33.1
Trabalhador(a) por conta própria	46	5.1
Desempregado(a) de Curta Duração (< 1 ano)	32	3.6

**Quadro 6: Caracterização da amostra de acordo com o contexto histórico da situação escolar a profissional de elementos do núcleo familiar (Cont.)**

	n	Percentagem (%)
<b>Situação do Cônjuge face ao Emprego</b>		
Desempregado(a) de Longa Duração (> 1 ano)	117	13.0
Aposentado(a)	12	1.3
<b>Filhos</b>		
Não	247	27.4
Sim	652	72.4
<b>Filho(s) a Trabalhar</b>		
Não	389	43.2
Sim	260	28.9
<b>Habilitação Literária do(s) Filho(s)</b>		
1.º Ciclo do Ensino Básico (4.º Ano)	16	1.8
2.º Ciclo do Ensino Básico (6.º Ano)	34	3.7
3.º Ciclo do Ensino Básico (9.º Ano)	90	10.0
12.º Ano	125	15.1
Bacharelato	8	.8
Licenciatura	99	10.9
Mestrado	11	1.2

Constituiu também intenção deste estudo recolher alguns dados relativos à situação de desemprego em concreto, bem como outros dados referentes à perceção que o participante tem no que respeita a outras experiências de desemprego.

No quadro 7 pode-se verificar que 17.2% dos participantes estão em situação de desemprego após um período de atividade ininterrupta de mais de 20 anos, seguindo-se os que saíram de uma atividade profissional que durou entre 2 a 5 anos, representando 16%. 15.8% dos participantes desempenharam a última atividade profissional entre 10 a 20 anos, seguindo-se a percentagem dos que exerceram a última atividade num período compreendido entre 5 a 10 anos (15.2%). Segue-se 15.1% dos participantes cuja duração da última atividade compreendeu apenas entre 1 a 2 anos, sendo ainda reservada uma percentagem representada pelos que saíram de um período de trabalho que durou entre 1 a 6 meses (7%) e os que duraram 1 mês (2.2%).

Dos possíveis motivos de desemprego, o mais assinalado, com 25.6%, foi o “Término de Contrato”, seguindo-se, com 18.9%, o “Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho”. Como terceiro mais frequente motivo de desemprego neste estudo verifica-se o “Despedimento por Diminuição do Pessoal dos Quadros da Empresa”, revelando um total de 16.6%, sendo procedido por “Falência da Empresa”, motivo que regista uma percentagem de

15.9 pontos percentuais. O item “Outro Motivo” compreendia um campo aberto destinado a descrever a razão da situação de desemprego, tendo-se obtido as mais variadas respostas, sendo a mais frequente (2.2%) a “Falta de pagamento”. Outras respostas muito pontuais tiveram lugar neste campo como por exemplo: “Doença”, “Trabalho a recibos verdes sem rentabilidade”, “Mudança de gerência”, “Para frequentar formação”, “Retorno ao país natal”; “Divórcio”, “Gravidez”, “Falecimento dos patrões”, “Mudança de cidade”, “Não aceitação das condições” entre outros. Ainda 5% da amostra indicou como motivo de desemprego o “Despedimento Coletivo” e 4.8% indicaram a “Cessaçã do Contrato por Iniciativa do Trabalhador”. Foram também apontadas outras razões, como é exemplo o “Despedimento por Inadaptação” (1.8%) e “Despedimento por Facto Imputável do Trabalhador/Justa Causa” (1.2%).

No que respeita ao tempo em que os participantes se encontravam em situação de desemprego, do total de respostas obtidas referentes a esta questão (896 respostas), 54.8% são Desempregados de Longa Duração (pois estão nesta situação há mais de um ano); 20.3% encontram-se desempregados entre 1 a 6 meses e 20% encontram-se nesta situação entre 6 meses a um ano. Uma pequena percentagem (4,4%) encontrava-se neste estado há menos de um mês (na data de aplicação da bateria de instrumentos).

No seguimento da pergunta anterior questionou-se os participantes sobre a perceçã relativa ao tempo em que se encontravam desempregados, isto é, se consideravam ser “Muito tempo” ou “Pouco tempo”. Do total da amostra, apenas 7.9% indicaram sentir que se encontravam em situação de desemprego há pouco tempo, sendo que desses, 46.5% encontram-se desempregados (no momento da aplicaçã) entre 1 a 6 meses, 23.9% há menos de um mês e 18.3% entre 6 meses a um ano. Há ainda uma pequena percentagem (11.3%) que, já se encontrando em desemprego de longa duraçã, referem considerar que se encontram desempregados há pouco tempo.

A maioria dos desempregados que participaram no estudo encontra-se inscritos no I.E.F.P. (95.4%), sendo que apenas uma pequena percentagem não se encontra inscrito neste organismo (4.3%). Dos 95.4% que se encontram inscritos, 66.3% aponta como motivo da sua inscriçã o facto de considerar este ato importante para o ingresso no mercado de trabalho; 22.8% aponta a obrigatoriedade como motivo de inscriçã e 5.4% considera irrelevante, mas mesmo assim inscreveu-se.

78.7% dos participantes afirmam receber algum tipo de subsídio ou apoio monetário pelo facto de se encontrar desempregado, sendo que 21.2% não recebe qualquer tipo apoio económico.

No que respeita a eventuais experiências de desemprego dos participantes, 50.9% dos mesmos encontram-se nesta situação pela primeira vez; 48.8% já estiveram, em outras ocasiões, em situação de desemprego, sendo que, desta percentagem, 17.7 % já estiveram mais uma vez em situação de desemprego e 19.1% já estiveram mais duas vezes. 6.8% assume ter tido esta experiência mais três vezes e 3.3% já estiveram em situação de desemprego mais que quatro vezes. Procurou-se ainda perceber a duração da última situação de desemprego pela qual estas pessoas passaram, sendo que a maioria (19.2%) esteve nesta condição mais que um ano; segue-se a percentagem dos que estiveram nesta situação entre 1 a 6 meses (13%) e os que estiveram desempregados entre 6 meses a um ano (11.7%). Uma pequena percentagem (3.6%) vivenciou um período de desemprego de menos de um mês. Parece-nos ainda pertinente referir que, dos participantes que já experimentaram, em outras ocasiões, a situação de desemprego (48.8%), a grande maioria considerou difícil (17.8%) ou muito difícil (17.4%) arranjar emprego, contudo, há também quem considere que arranjar emprego não exigiu muito esforço (12.8%).

### **Quadro 7: Caracterização da amostra de acordo com a situação e experiência de desemprego**

	n	Percentagem (%)
<b>Tempo da Última Actividade Profissional Desempenhada</b>		
1 Mês	20	2.2
Entre 1 a 6 Meses	63	7.0
Entre 6 Meses a 1 Ano	97	10.8
Entre 1 a 2 Anos	136	15.1
Entre 2 a 5 Anos	144	16.0
Entre 5 a 10 Anos	137	15.2
Entre 10 a 20 Anos	142	15.8
Mais de 20 Anos	155	17.2
<b>Motivo de Desemprego</b>		
Despedimento por Facto Imputável do Trabalhador / Justa Causa	11	1.2
Despedimento Colectivo	45	5.0
Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho	170	18.9
Despedimento por Inadaptação	16	1.8
Diminuição do Pessoal dos Quadros da Empresa	149	16.6
Falência da Empresa	143	15.9
Término do Contrato	230	25.6
Cessação do Contrato por Iniciativa do Trabalhador	43	4.8
Outro Motivo	81	9.0
<b>Tempo de Desemprego</b>		
Há menos de 1 Mês	40	4.4
Entre 1 a 6 Meses	183	20.3
Entre 6 Meses a 1 Ano	180	20.0
Há mais de 1 Ano	493	54.8

### **Quadro 7: Caracterização da amostra de acordo com a situação e experiência de desemprego (Cont.)**

	n	Porcentagem (%)
<b>Percepção do Tempo de Desemprego</b>		
Muito Tempo	760	84.4
Pouco Tempo	71	7.9
<b>Inscrição no I.E.F.P.</b>		
Não	39	4.3
Sim	859	95.4
<b>Motivo da Inscrição no I.E.F.P.</b>		
É obrigatório	205	22.8
Considera importante para ingresso no mercado de trabalho	597	66.3
Considera irrelevante, mas mesmo assim inscreveu-se	49	5.4
<b>Subsídio/Apoio</b>		
Não	191	21.2
Sim	708	78.7
<b>Primeira Vez em que se encontra Desempregado(a)</b>		
Não	439	48.8
Sim	458	50.9
<b>Quantidade de Vezes em que já esteve Desempregado(a)</b>		
Uma Vez	159	17.7
Duas Vezes	172	19.1
Três Vezes	61	6.8
Quatro Vezes	11	1.2
Mais que Quatro Vezes	30	3.3
<b>Duração da Última Situação de Desemprego</b>		
Menos de 1 Mês	32	3.6
Entre 1 a 6 Meses	117	13.0
Entre 6 Meses a 1 Ano	105	11.7
Mais de 1 Ano	173	19.2
<b>Quanto à Última Situação de Desemprego</b>		
Foi muito difícil arranjar emprego	157	17.4
Foi difícil arranjar emprego	160	17.8
Não exigiu muito esforço arranjar emprego	115	12.8

A intenção (objetivo) de arranjar emprego e as ações desenvolvidas nesse sentido assumem, para o presente estudo, particular preponderância. Assim, procurou-se ainda, através do questionário sócio-demográfico, efetuar um primeiro levantamento de informação neste âmbito, percebendo-se que 94.2% da nossa amostra é composta por pessoas que procuram emprego (Quadro 8). Há no entanto uma pequena percentagem que, apesar de se encontrar em situação de desemprego, não está à procura de emprego (5.8%), postura justificada pelos mais variados argumentos, por exemplo, motivos pessoais: “Doença”, “Idade”, “A aguardar resposta de pedido antecipado da reforma”; por responsabilidade familiar: “Gravidez”, “Doença na família”, “Acompanhamento da filha”, ou justificada ainda

através da intenção ou frequência em formações: “Realização de um curso”, “Pretendo terminar o 12.º ano e efetuar formações para enriquecimento pessoal e profissional”. O sentimento de desmotivação também é verificado na presente amostra como motivo da não procura de emprego: “Encontro-me desmotivado”. Há ainda quem, apesar de se encontrar formalmente desempregado refere que não procura emprego porque já se encontra a investir na criação do próprio posto de trabalho, lutando, desta forma, pela reinserção profissional.

Foi intenção tentar perceber, em linhas gerais, se a população inquirida tem e/ou mantém sonhos e projetos profissionais pelos quais se orientam. Assim, questionados neste sentido, 76.9% afirmam ter uma área específica na qual gostavam de trabalhar, ao contrário de 21.3% que referem não ter qualquer sonho ou intenção concreta neste âmbito, procurando assim emprego em qualquer área. Dos que apontam a área específica na qual gostavam de trabalhar (76.9%), a grande maioria demonstra intenção de exercer funções na área na qual já tem experiência, (59.2%), contudo, há ainda uma percentagem de pessoas que nunca exerceram a atividade apontada como desejada (17.2%).

No que respeita à procura de emprego e à forma como conduzem a sua ação, verifica-se que 53.2% dos participantes procuram trabalho/emprego numa área específica, no entanto, se surgir oportunidade em outra área demonstram-se recetivos; 22.6% procuram trabalho em qualquer área, o que parece ser um bom princípio sobretudo segundo os alertas de Wanberg, Rotundo e Kanfer (1999) e, finalmente, 20.1% procuram somente trabalho/emprego numa área específica.

A grande maioria dos participantes afirma nunca ter recusado qualquer proposta de trabalho/emprego (87.6%). Não obstante, há quem já tenha recusado determinada proposta (12%), facto justificado pelos mais variados motivos: “Baixa Remuneração” (3.3%); “Por más condições laborais” (2.7%); “Por ficar longe de casa” (2.1%); “Pelo facto dessa proposta de emprego não compensar relativamente às condições em que me encontro” (2.1%); “Por não ter a ver com a minha formação” (2%) ou simplesmente “Por não me sentir verdadeiramente preparado (0.5%). Há também quem tenha recorrido à hipótese “Outros motivos” (3.2%) sem, no entanto assinalar, no campo destinado a esse efeito, o verdadeiro fundamento. Parece-nos oportuno salientar que o facto da grande maioria dos participantes estar inscrito em organismos públicos, como o IEFP, os quais inclusivamente solicitaram o preenchimento da bateria, pode ter exercido influência na franqueza desta resposta. Não obstante, dos participantes que assumem ter recusado (12% - 108 participantes), 92.6% (equivalente a 100 sujeitos) estão inscritos no IEFP, e apenas 7.4% (8 participantes) não tem qualquer relação institucional. Em consequência, tornou-se ainda pertinente verificar se os

que recusaram alguma proposta recebem ou não algum tipo de subsídio/apoio por se encontrarem em situação de desemprego, dado que consideramos que este facto pode fomentar maior segurança na recusa, visto que existe algum rendimento. Constatou-se que 75% dos participantes que assumem ter recusado, recebem algum tipo de subsídio/apoio.

Ligeiramente mais de metade da amostra, 53.6%, considera que tem alguma característica pessoal capaz de limitar ou dificultar o ingresso no mercado de trabalho, ao contrário de 46.1%, que referem não possuir qualquer característica constrangedora. Os primeiros apontaram como principal limitação a “Idade” (40.6%), seguindo-se a “Falta de experiência” (6.9%). A “Doença” (6.4%) e a “Responsabilidade familiar” (4.9%) também são características apontadas como limitadoras. Há ainda quem considere que a “Aparência” (3%), as “Características raciais” (0.8%) ou até mesmo a “Nacionalidade” (0.1%) poderão ser um problema no ingresso no mercado de trabalho. A falta de “Habilitações Literárias” também é reconhecida como uma séria limitação, tal como a falta de “Formação profissional” e “Carteira profissional”, ou ainda o facto de “Não ter carta de condução”. Há quem, pelo contrário, refira como limitação o “Excesso de Qualificações”. Outras características são apontadas, tais como “Problemas de audição”, “Dificuldade ocular” ou o facto de “Ser lento”, casos estes muito pontuais (0.1%).

### **Quadro 8: Caracterização da amostra - a ação de procura de emprego**

	n	Percentagem (%)
<b>Procura de Trabalho/Emprego</b>		
Não	52	5.8
Sim	848	94.2
<b>Motivo de Não Procura de Trabalho/Emprego</b>		
Doença	13	1.4
Gravidez	1	.1
Realização de um Curso	23	2.6
Terminar o 12.º ano e efectuar Formações para enriquecimento pessoal e profissional	1	.1
Doença na Família	3	.3
Idade	2	.2
Motivos Pessoais	1	.1
Acompanhamento da Filha	1	.1
Encontro-me Desmotivado	1	.1
A aguardar resposta de pedido antecipado de Reforma	1	.1
Trabalhar por Conta Própria	1	.1
Encontro-me a preparar um Projecto para a criação do próprio Posto de Trabalho	2	.2
Já encontrei. Tese num Centro de Investigação no Estrangeiro a partir de 01.09.11	1	.1
<b>Área Específica na qual gostava de Trabalhar</b>		
Não	192	21.3
Sim	692	76.9

**Quadro 8: Caracterização da amostra - a ação de procura de emprego (Cont.)**

	n	Percentagem (%)
<b>Área/Actividade</b>		
Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresa	14	1.6
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	98	10.9
Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	104	11.6
Pessoal Administrativo e Similares	107	11.9
Pessoal dos Serviços e Vendedores	49	5.4
Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pescas	6	.7
Operários, Artífices e Trabalhadores Similares	149	16.6
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem	47	5.2
Trabalhadores Não Qualificados	107	11.9
<b>Exercício da Actividade</b>		
Não	155	17.2
Sim	533	59.2
<b>Procura Trabalho/Emprego</b>		
Numa área específica (área de preferência)	181	20.1
Em qualquer área	203	22.6
Numa área específica, no entanto, se surgir oportunidade de emprego em outra área aceito	479	53.2
<b>Recusa a Proposta de Emprego</b>		
Não	788	87.6
Sim	108	12.0
<b>Motivo da Recusa</b>		
Por baixa remuneração	30	3.3
Por não ter relação com a minha formação	18	2.0
Por não me sentir verdadeiramente preparado(a)	5	.5
Por más condições laborais	24	2.7
Por ficar muito longe de casa	19	2.1
Pelo facto dessa proposta de emprego não compensar relativamente às condições em que me encontro	19	2.1
Por outro motivo	29	3.2
<b>Característica Pessoal que possa Limitar/Dificultar o Ingresso no Mercado de Trabalho</b>		
Não	415	46.1
Sim	482	53.6
<b>Característica Limitadora</b>		
Idade	365	40.6
Género	1	.1
Características Raciais	7	.8
Aparência	27	3.0
Falta de Experiência	54	6.9
Responsabilidade Familiar	44	4.9
Doença	59	6.4
Classe Social	3	.3
Horários	1	.1
Habilitações Literárias	10	1.0
Muita Procura	3	.3
O facto de procurar Trabalho	1	.1
Não ter Carta de Condução	4	.4



**Quadro 8: Caracterização da amostra - a ação de procura de emprego (Cont.)**

	n	Percentagem (%)
<b>Característica Limitadora</b>		
Formação Profissional	2	.2
Exigência de Horários Elevados e Cargos Específicos	1	.1
Falta de Habilitações	7	.7
Ser Lento(a)	1	.1
Filho Doente	1	.1
Nacionalidade	1	.1
Ter um filho pequeno	1	.1
O facto de ainda me encontrar a estudar	1	.1
Excesso de Qualificações	2	.2
Não ter Carteira Profissional	1	.1
Problemas de Audição	1	.1
Dificuldade Ocular	1	.1

Procuramos também obter informação relativamente a atividades de voluntariado e respetivas tarefas que os participantes pertencentes à amostra efetuam, bem como a potencial relação existente entre essa mesma atividade ou papel, com a área na qual ambicionam trabalhar. As conclusões obtidas indicam que apenas uma pequena percentagem de participantes exerce atividades de voluntariado (6.3%) ou integram associações (10.1%). O papel assumido, porém, na maioria dos casos, (9.3%) não tem qualquer relação com a área em que se pretende arranjar emprego, sendo que apenas 3.4% referem que a associação e função que exercem, tem estreita relação com a aspiração profissional.

No quadro 9 apresentam-se os resultados relativos aos últimos itens do questionário sócio-demográfico destinados ao levantamento de informação de carácter formativa. Assim, concluiu-se que cerca de 51.7% dos participantes costuma frequentar cursos e/ou ações de formação, ao contrário de 48% que respondem negativamente a esta questão. Dos que assumem que a frequência em cursos e/ou ações de formação são uma constante, 23.7% referem que frequentam ações relacionadas com a sua área de experiência profissional, enquanto 30.8% relatam frequentar cursos e ou ações de outras áreas. Apesar da grande maioria da amostra assinalar que a sua frequência em cursos e/ou ações de formação deriva da própria iniciativa (37.7%), registam-se casos em que a frequência se deve ao aconselhamento por parte do I.E.F.P. (9.1%), outros casos por indicação da entidade patronal aquando empregados (4.8%), por aconselhamento de familiares ou amigos (2.3%) e ainda alguns casos por aconselhamento do Departamento de Ação Social (1.3%).

Quando questionados sobre a participação em alguma ação de formação ou curso sobre procura de emprego, 75.6% referem nunca ter participado, sendo que apenas 23.6% respondem afirmativamente a esta questão.

**Quadro 9: Caracterização da amostra - voluntariado, ação/cursos e formação sobre procura de emprego**

	n	Percentagem (%)
<b>Actividade de Voluntariado</b>		
Não	839	93.2
Sim	57	6.3
<b>Função na Actividade de Voluntariado</b>		
Ajudante	32	3.6
Terapeuta	3	.3
Apoio aos Peregrinos	1	.1
Catequista	1	.1
Dador(a) de Sangue e de Medula	1	.1
Assembleia de Freguesia	1	.1
Técnico(a) de Radiologia	1	.1
Educador(a)	2	.2
Chefe	1	.1
Voluntário(a) no I.P.O.	1	.1
Mecânico	1	.1
Publicidade	1	.1
Tutora de Leitura	1	.1
Programador	1	.1
<b>Associação Desportiva, Religiosa, Recreativa ou Cultural</b>		
Não	790	87.8
Sim	91	10.1
<b>Função na Associação Desportiva, Religiosa, Recreativa ou Cultural</b>		
Polivalente	17	1.9
Vogal da Direcção	6	.7
Catequista	6	.7
Empregada de Bar	1	.1
Tesoureira	6	.7
Associado	4	.4
Coralista	7	.8
Atleta	10	1.1
Religiosa	2	.2
Vice-Presidente	2	.2
Director(a)	7	.8
Presidente	3	.3
Massagista	1	.1
Treinador	7	.8
Programador	1	.1
Secretário(a)	1	.1
Desporto	1	.1
Salmista	1	.1
Membro da Direcção	1	.1

**Quadro 9: Caracterização da amostra - voluntariado, ação/cursos e formação sobre procura de emprego (Cont.)**

	n	Percentagem (%)
<b>A Atividade na qual pratica Voluntariado relaciona-se com a área em que pretende arranjar emprego?</b>		
Não	84	9.3
Sim	31	3.4
<b>Frequência de Cursos e/ou Ações de Formação</b>		
Não	432	48.0
Sim	465	51.7
<b>Área de Frequência de Cursos e/ou Ações de Formação</b>		
Frequentou formação na sua área de experiência profissional	213	23.7
Ou em outras áreas	277	30.8
<b>Última Formação Frequentada</b>		
Há menos de 1 Mês	122	13.6
Entre 1 a 6 Meses	82	9.1
Entre 6 Meses a 1 Ano	85	9.4
Há mais de 1 Ano	164	18.2
<b>Motivo da Frequência de Cursos e/ou Ações de Formação</b>		
Por iniciativa própria	339	37.7
Por aconselhamento do I.E.F.P.	70	9.1
Por aconselhamento do Departamento de Acção Social	12	1.3
Por aconselhamento de familiares/amigos	21	2.3
Por aconselhamento da Entidade Patronal	43	4.8
<b>Participação em Ação de Formação/Curso sobre Procura de Emprego</b>		
Não	680	75.6
Sim	212	23.6

### 4.3. Instrumentos

Moreira (2004) alerta que “a evolução das ciências depende, em boa parte, da evolução técnica dos instrumentos ao dispor dos investigadores” (p. 19). Procurou-se assim recorrer a instrumentos passíveis de responder às questões inerentes à investigação. Seguidamente serão apresentados e caracterizados os instrumentos que avaliam as propriedades e características dos objetivos a alcançar, sendo ainda analisadas as suas qualidades psicométricas. Para a realização do primeiro estudo contamos com o Questionário sócio-demográfico, *Assessment of Personal Agency Beliefs Patterns* – APP (Ford & Nichols, 2010), *Assessment of Personal Goals* - APG (Ford & Chase, 1991; Ford & Nichols, 2010), *Rosenberg Self-Esteem Scale* - RSES (Rosenberg, 1965), Questionário de Suporte Social - SSQ6 (Pinheiro & Ferreira, 2002), Escala de Afetividade Positiva e de Afetividade Negativa

– PANAS (Simões, 1993), Escala de Satisfação com a Vida – SWLS (Simões, 1992), Big Five Inventory – BFI (Jonh, Donahue & Kentle, 1991), *Employment Commitment* (Rowley & Feather, 1987), *Financial Hardship* (Vinokur & Caplan, 1987), *General Job-Search Intensity* (Wanberg, Banas & Kanfer, 2000, adaptado de Blau, 1994), Escala de Empregabilidade (Campos & Freitas, 2008) e, finalmente, *Networking Confort* (Wanberg, Banas & Kanfer, 2000).

#### **4.3.1. Questionário Sócio-Demográfico**

A elaboração do questionário sócio-demográfico compreendeu alguns cuidados, como a criação de questões simples e claras, gerando ainda, sempre que possível, opções de resposta, de forma a evitar os efeitos de dificuldade de recordação da informação necessária para responder a um item, situação que poderá ainda ser agravada se o respondente optar por não aplicar grande esforço à tarefa. Esta atenção compreendeu os alertas de Moreira (2004) relativos à elaboração de perguntas que possam, de certa forma, influenciar a resposta.

O questionário sócio-demográfico (Anexo A) foi desenvolvido tendo em conta quatro principais aspetos de interesse. Uma primeira parte do questionário permitiu a recolha de informação relativa aos dados pessoais pertinentes para o presente estudo, sendo as primeiras questões relativas ao género, idade, nacionalidade e habilitações. Embora estas informações possam parecer extremamente ousadas e passíveis de inibição da resposta, estes elementos são cruciais, já que era pretendida a aquisição de dados passíveis de caracterização dos desempregados. Seguem-se questões igualmente pertinentes para a caracterização dos indivíduos, numa segunda parte, mais especificamente para a perceção do seu contexto - *ecologically valid*, como refere Bronfenbrenner (2004). Este espaço compreende questões como a caracterização da área de residência, a classe social, o estado civil e ainda questões relacionadas com o seu agregado familiar. Numa terceira parte reuniram-se questões específicas ao fenómeno em investigação – desemprego. Assim, pretendeu-se saber há quanto tempo se encontra desempregado e as razões que levaram ao desemprego, bem como a sua experiência relativamente a este estado, isto é, se já se encontrou em outros períodos em situação semelhante. Foi ainda questionado se recebe algum tipo de subsídio pelo estado em que se encontra, ou qualquer outro rendimento. Ainda neste conteúdo, recolheram-se dados relativos ao comportamento do indivíduo face à procura de emprego, nomeadamente se se encontra inscrito no Instituto de Emprego e Formação Profissional, se procura trabalho numa área específica ou se essa procura é abrangente, se já recusou alguma proposta de emprego e

porquê, e ainda se considera que poderá haver alguma característica pessoal que possa dificultar o ingresso no mercado de trabalho, entre outras questões.

Numa última parte procedeu-se à obtenção de informação que possa ser importante para a procura de emprego, questionando-se se pratica alguma atividade de voluntariado, efetuado-se ainda um levantamento da formação profissional ou outra via de aprendizagem frequentada/adquirida desde que se encontra desempregado. Neste âmbito, é ainda questionado se a formação que obteve está de alguma forma relacionada com a área profissional na qual possui experiência. Por fim, as últimas questões procuraram verificar se a formação frequentada foi por iniciativa própria ou por sugestão/aconselhamento de alguma entidade (e.g., Instituto de Emprego e Formação Profissional, Departamento de Ação Social, etc.).

#### **4.3.2. *Assessment of Personal Agency Beliefs Patterns - APP***

Este instrumento foi construído por Ford e Nichols (2010), tendo por base o quadro conceptual ao qual recorreremos ao longo do nosso estudo (*Motivational Systems Theory*, Ford, 1992). Como oportunamente se referenciou, o ser humano experiencia vários padrões de crenças pessoais ao longo da vida, porém, perante a experiência que vai adquirindo, bem como pelo facto de lidar com uma série de objetivos e circunstâncias, os mesmos tendem a desenvolver uma predisposição para abordar os desafios e oportunidades partindo da perspectiva de um determinado padrão (Ford & Nichols, 2010). Assim, o objetivo deste instrumento é justamente compreender qual o padrão de crenças em que o sujeito se costuma posicionar. O referido instrumento possibilita que a pessoa se exprima, evitando o esforço acrescido de ter que recorrer às suas próprias palavras para se expressar, fornecendo ao investigador uma orientação precisa do pensamento característico da pessoa, facilitando a identificação com o padrão de crenças pessoais habitual.

Pautado pela simplicidade e pela clareza, este instrumento compreende um enunciado com as instruções de preenchimento, sendo constituído por 18 pares de afirmações antagónicas, seguidas de uma escala classificativa que permite ao respondente anunciar qual a afirmação e a classificação que melhor o descreve. A escala é composta por sete categorias de respostas, que vão desde (1) “Muitíssimo parecido comigo”, (2) “Bastante parecido comigo”, (3) “Algo parecido comigo”, a (4) “Ambas as afirmações são igualmente verdadeiras”, classificação esta que se situa no meio das duas afirmações que constituem o mesmo item. Seguem-se mais três categorias, caso o respondente se identifique com a

segunda afirmação: (5) “Algo parecido comigo”, (6) “Bastante parecido comigo” e finalmente (7) “Muitíssimo parecido comigo”, sendo que apenas poderá anunciar uma das sete categorias (ver Anexo B).

#### **4.3.3. Assessment of Personal Goals – APG**

Este instrumento, com origem no quadro conceptual do mesmo estudo (*Motivational Systems Theory*, Ford, 1992), baseia-se na Taxonomia de Objetivos Humanos (Ford & Nichols, 1987, 1991) e avalia 24 itens relativos a objetivos gerais de vida, que por sua vez são agrupados por seis grandes domínios (ver Anexo C).

O instrumento analisa a perspetiva do indivíduo relativamente à importância, à capacidade, sensibilidade e resposta ambiental (Rouse, 2001).

Segundo Ford e Smith (2007), tanto a taxonomia como os itens de avaliação das metas pessoais (Ford & Nichols, 1987, 1991), são medidas destinadas a avaliar a presença de cada meta na taxonomia, revelando-se altamente eficazes, principalmente após as recentes melhorias introduzidas, resultantes de análises qualitativas e psicométricas de dados provenientes de dezenas de investigadores, em amostras resultantes de vários continentes.

Ainda na perspetiva dos mesmos autores (Ford & Smith, 2007), devido ao facto da taxonomia conter uma vasta gama de objetivos, constitui uma rica fonte de hipóteses sobre o complexo sistema de pensamento, que podem influenciar a motivação em vários domínios de atividade tais como o social, educacional ou laboral. Alertam ainda para o facto das categorias representarem diretamente metacognições em vez de contextos, podendo assim ativar uma ampla gama de múltiplos objetivos (relacionados com a família, a escola, a religião, o casamento e/ou a carreira), fornecendo uma ferramenta precisa para investigadores interessados na motivação humana.

Este questionário será objeto de um estudo piloto, tendo em vista analisar as características psicométricas para a população portuguesa.

#### **4.3.4. Rosenberg Self-Esteem Scale - RSES**

*Rosenberg Self-Esteem Scale* (RSES) é uma escala unidimensional, da autoria de Rosenberg (1965), que avalia, de um modo geral, a auto-estima. Constituída por 10 itens (metade dos quais enunciados positivamente – item 1, 3, 4, 7 e 10 - e a outra metade negativamente – item 2, 5, 6, 8 e 9) apresenta conteúdos relativos ao sentimento de respeito e

aceitação de si mesmo. Para cada afirmação há quatro opções de resposta que traduzem o grau de concordância ou discordância do sujeito perante determinado item, como sendo: “Concordo Totalmente”, “Concordo”, “Discordo” e “Discordo Totalmente” (ver Anexo D). Após as inversões, a média dos 10 itens fornece a cotação da escala, cuja pontuação total oscila entre 10 e 40. A obtenção de uma alta pontuação reflete uma elevada auto-estima, pelo contrário, a baixa pontuação é reflexo de baixa auto-estima.

O questionário em análise já foi utilizado em várias investigações, tendo sido inclusivamente alvo de um complexo estudo desenvolvido por Schmitt e Allik (2005, *cit. in* Santos, 2003), que administraram esta escala em 53 nações, tendo sido traduzida para 24 idiomas, inclusivamente para língua portuguesa, tendo sido exploradas as especificidades culturais da auto-estima global. Em Portugal esta escala já foi utilizada em diversos estudos (e.g., Santos, 2003; Romano, Negreiros & Martins, 2007; Santos, 2008).

#### **4.3.5. Questionário de Suporte Social - SSQ6**

O SSQ6 (*Social Support Questionnaire – Short-Form*) é um instrumento de medida do suporte social, versão reduzida, criada a partir do *Social Support Questionnaire* (SSQ) (Sarason, 1983, *cit. in* Seco, Casimiro, Pereira, Dias & Custódio, 2005).

Sarason (1983) desenvolveu o *Social Support Questionnaire* (SSQ) com o objetivo de avaliar o suporte social percebido, nas suas duas dimensões: número e satisfação, recorrendo para tal a um conjunto de 27 itens, sendo assim possível obter informação entre as medidas de número, percebendo-se concretamente o número de pessoas disponíveis a quem se pode recorrer, e a satisfação em relação ao suporte disponível, relação cuja pertinência demonstrase inquestionável, já que, se para algumas pessoas o número pode ser determinante, pois só um número considerável garante o suporte social necessário, para outras, uma única figura de apoio pode assegurar o amparo que necessitam (Seco *et al.*, 2005).

Apesar das boas qualidades psicométricas evidenciadas no SSQ, as verificações pragmáticas, concretamente a necessidade de ultrapassar as barreiras da exaustão, levaram Sarason e colaboradores a desenvolver uma versão mais curta deste instrumento, surgindo, assim, em 1987, o SSQ6, constituído, tal como o próprio nome indica, por apenas 6 itens.

O SSQ6 foi traduzido e adaptado para a população portuguesa por Pinheiro e Ferreira (2002). O questionário manteve então a composição de 6 itens, sendo cada item constituído por duas partes (ver Anexo E). A primeira parte do item é formulado na interrogativa e avalia o número de pessoas que o sujeito percebe como disponíveis para o apoiarem numa

determinada situação (SSQ6N), podendo ser mencionadas um máximo de 9 pessoas. O sujeito poderá ainda optar pela resposta “ninguém”, caso considere que numa determinada situação não tem elementos de ajuda ou de apoio para referir. A segunda parte do item estima, através de uma escala de tipo *Likert*, o grau de satisfação com a globalidade do suporte social percebido (SSQ6S).

São obtidos *scores* parciais dividindo a soma das pontuações nos itens por 6. Quanto mais elevadas forem as pontuações maior é a rede de suporte social definida pelo indivíduo, sendo também maior o grau de satisfação em relação a essa mesma rede. Os valores médios obtidos são designados por índice numérico (SSQ6N) e índice de satisfação (SSQ6S). Enfatizam-se as qualidades psicométricas da versão portuguesa do SSQ6, já que o questionário possui índices de consistência interna satisfatórios, com um valor de *Alpha* de *Cronbach* de 0.90 para a dimensão número e de 0.85 para a dimensão satisfação.

A utilização deste instrumento foi de facto, no nosso entender, uma boa aposta, salientando-se a conceção bidimensional da perceção de suporte social. O questionário comporta ainda a possibilidade de identificar a composição da rede social percebida como disponível pelos indivíduos, permitindo ainda a diferenciação das fontes de apoio esperado nos diferentes sub-sistemas sociais que rodeiam o indivíduo (por exemplo, família e amigos).

Na perspetiva de Seco *et al.*, (2005), este questionário poderá ser entendido como um indicador das relações positivas com os outros e da integração social *versus* isolamento social. Parece-nos de extrema importância a avaliação deste parâmetro, sobretudo tendo por base indicações que sugerem que a “perceção do suporte social pode ser considerada uma característica da personalidade, que por isso tenderá a ser estável no tempo, mesmo durante os períodos de transição desenvolvimentista” (Pinheiro & Ferreira, 2002, p. 328).

#### **4.3.6. Escala de Afetividade Positiva e de Afetividade Negativa – PANAS**

Sendo o afeto uma dimensão que “faz parte do quotidiano de todas as pessoas, que desenvolvem esforços no sentido de o promover positivamente, garantindo o bem-estar” (Galinha & Ribeiro, 2005a, p. 209), pareceu-nos de todo pertinente recorrer à escala em análise, a Escala de Afetividade Positiva e de Afetividade Negativa, ou, de nome original *Positive and Negative Affect Schedule* – PANAS, da autoria de Watson, Clark e Tellegen (1988), que se constitui como uma das escalas de afeto mais utilizadas e simultaneamente mais validadas em vários países (Galinha & Ribeiro, 2005a). O PANAS surgiu como resultado da necessidade de desenvolver medidas breves, fáceis de administrar e válidas (Galinha &



Ribeiro, 2005b). Assim, este instrumento apresenta-se como uma escala subdividida em duas componentes, cada uma delas destinada a avaliar um tipo de afetividade. É uma escala composta por 20 itens: sendo que 10 constituem a primeira subescala relativa à Afetividade Positiva (*PA*), composta pelos itens 1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17 e 19, e os restantes 10 itens constituem a segunda subescala, relativa à Afetividade Negativa (*NA*), sendo portanto constituída pelos itens 2, 4, 6, 7, 8, 13, 15, 18 e 20.

O enunciado solicita que as pessoas indiquem até que ponto experimentaram os sentimentos e emoções compreendidos em cada item, na semana anterior à realização da prova. O respondente tem assim que assinalar, numa escala tipo *Likert*, com uma cruz, o quadrado apropriado, tendo em conta se experimentaram (1) “Muito pouco ou nada”, (2) “Um pouco”, (3) “Assim, assim”, (4) “Muito” ou (5) caso tenham experimentado “Muitíssimo” (ver Anexo F).

Desta forma, na subescala de Afetividade Positiva (*PA*), a maior pontuação corresponde a um maior afeto positivo, esclarecendo até que ponto o indivíduo se sente entusiasmado, ativo e alerta; em contrapartida, na subescala de Afetividade Negativa (*NA*), a pontuação mais elevada indica a presença de afetividade adversa, ou seja, um desconforto geral.

Quanto à consistência interna, esta escala apresenta valores de *Alpha* de *Cronbach* entre 0.86 e 0.90 para a primeira subescala e de 0.84 e 0.87 para a segunda subescala (Galinha & Ribeiro, 2005b).

Para a presente investigação optamos por utilizar a escala que foi validada para a população portuguesa por Simões (1993), que, por considerar “que alguns destes itens originais não ficavam, adequadamente traduzidos, em termos de conteúdo” (Simões, 1993, p. 389), acrescentou um item a cada subescala, contando assim com 22 itens, cujos valores de *Alpha* de *Cronbach* são de 0.82 para a *PA* e de 0.85 para a *NA*.

#### **4.3.7. Escala de Satisfação com a Vida – *SWLS***

A *Satisfaction With Life Scale* (*SWLS*) foi criada por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) com o intuito de avaliar o juízo subjetivo que cada indivíduo faz sobre a qualidade da sua própria vida. Este questionário, pela abrangência dos itens que o constituem, permite que o participante integre e pondere os vários domínios da sua vida, como é exemplo a saúde, a família, o bem-estar académico e profissional, considerando ainda o estado de

espírito, permitindo a análise de um juízo global sobre a própria existência, que poderá ser positivo ou negativo (Seco *et al.*, 2005).

Os estudos desenvolvidos em torno deste instrumento conduziram a uma versão de 5 itens, todos eles apresentados no sentido positivo, recorrendo, na sua versão original a uma escala de tipo *Likert* de 7 pontos. Tendo em conta que esta medida é constituída apenas por 5 itens, a primeira análise psicométrica deixou os autores satisfeitos, pois após aplicação do questionário a uma amostra de 176 estudantes universitários, a escala apresentou excelentes índices de consistência interna, (através de *Alfa de Cronbach*) de 0.87 e bons índices de estabilidade temporal (Santos, 2008; Seco *et al.*, 2005).

Tendo sido, alguns anos após a sua publicação, alvo de uma revisão por parte de Pavot e Diener (1993), este questionário, bem como todos os estudos que despoletou, revelou que a satisfação com a vida constitui um constructo psicológico de grande significado e relevância, tendo o mesmo sido validado em amostras provenientes de diferentes contextos socioculturais e linguísticos, revelando, globalmente, bons índices de fidelidade e de validade (Arrindell *et al.*, 1999, *cit. in* Seco *et al.*, 2005).

Dois momentos distintos contribuíram para a validação desta escala para a população portuguesa: um primeiro momento através de um estudo levado a cabo por Neto, Barros e Barros (1990) e um segundo momento através de uma repetição da validação da escala por Simões (1992). Neste segundo momento foram realizadas algumas alterações melhorando a compreensão dos itens que constituem a referida escala, sobretudo para populações de nível cultural inferior à população que havia constituído a amostra de Neto (1990), pois eram professores, reduzindo ainda para 5 o número de alternativas de resposta: (1) “Discordo Muito”, (2) “Discordo um Pouco”, (3) “Não Concordo nem Discordo”, (4) “Concordo um Pouco” e (5) “Concordo Muito” (ver Anexo G). Esta redução simplificou assim o preenchimento da escala, alterando consequentemente a pontuação obtida pelo sujeito, podendo a mesma variar entre um mínimo de 5 pontos e um máximo de 25, valor que traduz uma elevada satisfação com a vida. Apesar da redução de 7 para 5 alternativas de resposta, obteve-se, através do segundo estudo referido (Simões, 1992) valores praticamente idênticos aos de Neto *et al.*, (1990), no que respeita à fidelidade (*Alfa de Cronbach* de .77).

Pelo facto deste instrumento evidenciar índices de fidelidade e de validade adequados, aliados à simplicidade de resposta e brevidade de aplicação, consideramos bastante pertinente a utilização do mesmo na presente investigação, verificando até que ponto o desemprego condiciona a satisfação com a vida em geral.

#### **4.3.8. Big Five Inventory – BFI**

*Big Five Inventory (BFI)* é da autoria de Jonh, Donahue e Kentle (1991), tendo sido posteriormente adaptado para o contexto espanhol por Benet-Martínez e John (1998). Constituindo-se como uma das escalas mais utilizadas para a mensuração da personalidade (Pimentel & Donnell, 2008; Schmitt & Allik, 2005) este instrumento foi construído para permitir a rápida e eficiente avaliação das cinco dimensões da personalidade: Extroversão, Socialização, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência (Schmitt & Allik, 2005).

Este instrumento, que atrai pela economia de tempo que proporciona na recolha de dados de um constructo tão complexo como é a personalidade, é constituído por 44 itens, compreendendo uma escala de resposta tipo *Likert*, podendo o participante demonstrar desde o seu total desacordo (1) “Discordo Totalmente” até ao seu total acordo (5) “Concordo Totalmente” (ver Anexo H).

Socorrendo-nos de Andrade (2008), consideramos pertinente emitir uma breve análise relativamente a cada um destes fatores. O primeiro fator anunciado, Extroversão, reúne traços que indicam, caso a pontuação seja elevada, indivíduos ativos, entusiasmados, sociáveis, eloquentes e faladores. A expressividade e emoções positivas caracterizam este fator (Benet-Martínez & John, 1998; Andrade, 2008), sendo expresso através de itens como: “Vejo-me como alguém que é falador” (item 1). Pelo contrário, os introvertidos, são normalmente sérios, inibidos e demonstram inclusivamente tendência ao isolamento. Relembramos que, no que respeita à relação entre o fator Extroversão e a procura de emprego, Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001), numa meta-análise desenvolvida a 73 estudos empíricos, constataram que a Extroversão é uma das variáveis que mais interfere na conquista de um emprego.

A alta pontuação no fator Socialização, ou não raras vezes designado de Amabilidade, é um forte indicador da presença de traços agradáveis, cooperativos e afetuosos. O altruísmo, confiança e modéstia caracterizam este traço (Benet-Martínez & John, 1998; Andrade, 2008), transmitido em itens como: “Vejo-me como alguém que é prestável e não inveja os outros” (item 7). Indivíduos com tendência a discordar deste tipo de afirmações, por sua vez, podem ser caracterizados pela distância e indelicadeza (Friedman & Schustack, 2004, *cit. in.* Andrade, 2008).

A Conscienciosidade, fator communtente conhecido como “vontade” (Andrade, 2008, p. 34), compreende o controlo dos impulsos, direcionando para um objetivo específico, o que facilita a execução de obrigações, deveres e compromissos (Benet-Martínez & John, 1998;

Andrade, 2008). Indivíduos com pontuações elevadas neste fator são normalmente cautelosos, organizados e responsáveis, aspeto que, segundo estudos desenvolvidos por Freitas, Teixeira e Pasqualli (2005, *cit. in* Andrade, 2008), é preditor de bom desempenho escolar e profissional. A Conscienciosidade verifica-se em itens como: “Vejo-me como alguém que é um trabalhador(a) de confiança” (item 13).

O Neuroticismo compreende indivíduos portadores de forte instabilidade emocional, sendo cumulativamente nervosos, sensíveis, tensos e preocupados. Os indivíduos com alta pontuação no fator Neuroticismo experimentam frequentemente irritação, melancolia e vergonha. Ao contrário do fator anterior – Conscienciosidade, este, por sua vez, possui baixo controlo dos impulsos. Elevada pontuação em itens como “Vejo-me como alguém que se preocupa muito” (item 19), constitui um forte indicador de Neuroticismo.

Por último, centrando-nos no fator Abertura à Experiência, a sua elevada pontuação é representada geralmente por indivíduos orientados pela franqueza, imaginação e originalidade. Segundo Benet-Martínez e John, (1998) e Andrade (2008), este fator descreve também a abertura e profundidade da mente humana, sendo representado através de itens como: “Vejo-me como alguém que tem curiosidade em relação a várias coisas” (item 10). Inversamente, indivíduos com baixa pontuação nesta dimensão são caracterizados por Friedman e Schustack (2004, *cit. in* Andrade, 2008) como superficiais e simples.

*Big Five Inventory* conta com dados de validação em 56 nações (e.g. México, EUA, Argentina, Bolívia, Áustria, Bélgica, Croácia, República Checa, Itália, Portugal, Israel, Turquia, África do Sul, Etiópia, Austrália, Nova Zelândia, Índia, Indonésia, China, Japão e Brasil). Entre todas as culturas, os coeficientes de consistência interna do BFI foram: 0.77 (Extroversão); 0.70 (Amabilidade); 0.78 (Conscienciosidade); 0.79, (Neuroticismo) e 0.76 (Abertura à Experiência), (Schmitt & Allik, 2005).

#### **4.3.9. *Employment Commitment - EC***

*Employment Commitment*, da autoria de Rowley e Father (1987), na sua versão original é constituída por 8 itens. A versão que escolhemos utilizar é constituída apenas por 3 itens, tal como no estudo de Wanberg, Kanfer e Rotundo (1999). Através das questões que constituem esta pequena escala, procura-se avaliar o grau de compromisso que o indivíduo tem para com o trabalho, analisando se o mesmo é de facto importante para o próprio, de tal forma que tenha sérias intenções em voltar a trabalhar, isto é, que o reingresso profissional

seja um dos seus objetivos. As afirmações: “Mesmo que ganhasse a lotaria/totoloto, continuaria a trabalhar”; “Sem emprego sinto-me desorientado” e “As coisas mais importantes que me aconteceram estão envolvidas com o meu trabalho”, poderão compreender um elevado nível de concordância expresso através do 5.º ponto da escala de *Likert* “Concordo Totalmente” ou discordância, através do 1.º ponto “Discordo Totalmente” (ver Anexo I).

O coeficiente de *alpha* desta escala no estudo de Wanberg, Kanfer e Rotundo (1999) foi de 0.76.

#### **4.3.10. Financial Hardship - FH**

*Financial Hardship* é um pequeno questionário, composto apenas por três questões, da autoria de Vinokur e Caplan (1987) e mais tarde revisto por Vinokur e Schul (1997). Através da utilização deste instrumento, pretende-se avaliar as dificuldades financeiras percebidas pelo indivíduo, através de uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, onde o participante demonstrará assim o nível de dificuldade que compreende vivendo na situação atual, recorrendo-se a perguntas simples e diretivas, por exemplo, “Como considera viver com o seu rendimento familiar atual?”. O participante poderá assim responder “Nada difícil” (1), caso considere que não existe nenhuma dificuldade, ou, pelo contrário, pode responder que considera “Extremamente difícil ou impossível” (5), caso considere que terá muitas dificuldades (ver Anexo J).

Consideramos pertinente realçar a subjetividade das respostas, situação para a qual Ullah (1990, *cit. in* Wanberg, Rotundo & Kanfer, 1999) e Wanberg, Rotundo & Kanfer, (1999) chamaram à atenção, explicando que a perceção de dificuldade financeira não é tão linear como a perceção da renda familiar, dado que, duas famílias com o mesmo rendimento podem percecionar níveis de dificuldade completamente diferentes, tendo em conta a análise que fazem relativamente ao que consideram indispensável, bem como as habilidades que possuem para cumprir com as exigências financeiras.

Nesta escala, o *Coefficiente de Alpha* no estudo de Vinokur e Schul (1997) resultou em 0.85.

#### **4.3.11. General Job-Search Intensity - GJSI**

*General Job-Search Intensity* tem como principal objetivo compreender a intensidade

com que o desempregado procura ingressar no mercado de trabalho. Este questionário não analisa o sucesso das atividades que implementou mas sim a frequência e o âmbito de tarefas que constituem a procura de emprego.

A escala, na sua versão original (Blau, 1994), foi constituída por 6 itens (os 6 primeiros que constituem a escala – ver Anexo K), sendo, mais tarde, acrescentado um novo item por Wanberg, Banas e Kanfer (2000), na altura em que realizavam o estudo *Predictors and Outcomes of Networking Intensity Among Unemployed Job Seekers*. Já nesta altura a utilização do computador como meio para a procura de emprego era bastante comum, acrescentando-se assim o item “Utilizou a Internet (*www.* ou *worldwide web*) ou outros serviços de computador para localizar vagas/oportunidades de emprego?”.

Um oitavo item foi acrescentado no âmbito do presente estudo, tendo em conta que, para a população portuguesa, a consulta ao Diário da República enquanto documento formal de divulgação de concursos públicos, considera-se uma tarefa de grande relevância, contando-se assim com o item “Consultou o Diário de República?”. Perante estas 8 questões, o participante é interrogado sobre a frequência com que tem feito cada uma das tarefas apresentadas, nas últimas duas semanas (relativamente ao momento em que responde ao instrumento), podendo referir que nunca o fez ou, pelo contrário, que exerceu determinada tarefa com bastante frequência.

Segundo Blau (1994), a utilização deste instrumento permitirá ao investigador aferir não só os comportamentos de preparação para a procura de emprego, como a leitura de anúncios ou a preparação de currículos, como também os comportamentos de procura ativa de emprego, como por exemplo o envio de currículos. O autor acrescenta no entanto que, perante os indivíduos desempregados, esta separação entre comportamentos de preparação e de procura ativa não é assim tão linear, não sendo por isso fácil de definir. Na sua perspetiva, o que acontece é que os candidatos que realmente estão motivados para a procura de emprego, sendo de facto um dos seus principais objetivos, procuram com bastante frequência anúncios de emprego, encarando esta tarefa como um comportamento que faz parte da sua procura ativa de emprego e não um comportamento de preparação. Entende-se portanto a consulta de anúncios de emprego um comportamento preparatório, para o desempregado que se está a preparar para a procura de emprego, antes de, efetivamente, assumir essa procura de forma ativa, aí sim, enviando currículos e documentos de apresentação e inclusivamente entrando em contacto com potenciais empregadores (Wanberg, Banas & Kanfer, 2000).

Concluindo-se que a soma total dos itens traduz o valor da procura intensiva de emprego, Wanberg, Banas e Kanfer (2000) revelaram um *Coefficiente de Alpha* de 0.71, para

os 6 itens da referida escala.

#### **4.3.12. Escala de Empregabilidade - EE**

A construção recente desta escala resultou da necessidade verificada por Campos, Rueda, Martins, Mancini e Ghiraldelli (2003), ao constatar que a empregabilidade, definida pelos mesmos autores como “um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego” (p. 190), por ser um conceito recente e ainda em construção, carece de instrumentos específicos.

A Escala de Empregabilidade, na sua versão final, é constituída por 57 ítems, sendo que no presente estudo, utilizaremos apenas os primeiros 17, que analisam os fatores mais relevantes para o estudo em causa: eficácia de procura e dificuldade de procura de emprego (ver Anexo L). O primeiro fator, a eficácia de procura, compreende os ítems que estão relacionados com a crença de que o indivíduo pode realizar, com sucesso, uma série de tarefas necessárias para a procura de emprego e consequente obtenção. Este fator encontra-se fortemente ligado à noção de habilidades para encontrar oportunidades e responder positivamente às mesmas. Em suma, esta dimensão refere-se à crença individual relativa à capacidade de lidar de forma satisfatória com as tarefas inerentes à procura e obtenção de uma atividade laboral (Campos & Freitas, 2008). O presente questionário visa ainda aferir as competências pessoais que o indivíduo sente que tem, e que são fundamentais na conquista de emprego, devendo assim constituir-se como um segundo fator.

Todos os itens são apresentados de forma positiva, por exemplo “Sei utilizar técnicas de procura de emprego adequadamente”. Assim, a discordância evidenciada pelo participante será reveladora do segundo fator, dificuldade na procura de emprego. Segundo Campos e Freitas (2008), elevada pontuação neste fator é revelador de significativas dificuldades na procura e consequente obtenção de emprego.

Após leitura dos itens, os participantes têm assim a oportunidade de indicar se “Concordam Totalmente”, se “Concordam”, se “Discordam” ou se “Discordam Totalmente” com os mesmos.

No seu estudo original, a escala proposta demonstrou ser fidedigna, considerando-se os valores do coeficiente *Alpha de Cronbach* de 0.88.

### **4.3.13. *Networking Comfort* - NC**

Dada a primazia que o apoio social ou a rede de recursos sociais pode abarcar sobretudo ao nível da saúde mental e física dos indivíduos, nomeadamente em situações de fragilidade social (Cohen & Brook, 1993, Sameroff & Seifer, 1993, Jessor, 1993, *cit. in* Simões, 2002; Pinheiro & Ferreira, 2002; Seco, Casimiro, Pereira, Dias, & Custódio, 2005), consideramos relevante a inclusão deste instrumento na bateria a aplicar no âmbito do presente estudo. *Networking Comfort* foi um instrumento concebido para avaliar a atitude do indivíduo no que respeita à utilização da rede social como um método de procura de emprego, reunindo uma série de procedimentos específicos, perfazendo um total de oito itens (Wanberg, Banas, & Kanfer, 2000). Segundo os autores, estas atitudes baseiam-se nas crenças avaliativas do próprio indivíduo.

Os itens foram descritos procurando compreender o conforto ou os constrangimentos dos indivíduos ao recorrerem à rede social. A perceção de conforto traduz-se em itens como “Sinto-me confortável a pedir aos meus amigos conselhos sobre procura de emprego” (item 1), o que pode ser confirmado respondendo ao ponto 1 da escala de *Likert* “Concordo totalmente”, ou refutado à medida que se percorre a escala, podendo mesmo responder que discorda totalmente através do ponto 5 da mesma (ver Anexo M). Os constrangimentos centraram-se concretamente em duas barreiras, fundamentando-se em Azrin e Besalel (1982, *cit. in* Wanberg *et al.*, 2000): a primeira barreira referente ao próprio estatuto que comporta, de desempregado, traduzindo-se em itens como “Sinto-me envergonhado pelo facto de estar desempregado e não gosto de falar sobre o assunto com os outros” (item 7) e, a segunda barreira incide sobre o desconforto sentido ao pedir ajuda aos outros, sentindo mesmo esse apelo como uma imposição, transmitindo-se em itens como “Eu não gosto de pedir às pessoas oportunidades de trabalho ou conselhos, pois é como uma imposição” (item 5).

No estudo original, constataram-se bons resultados no que respeita à consistência interna, revelando um valor de 0.79.

## **4.4. Procedimentos formais e éticos da recolha de dados**

Ao longo do desenvolvimento da presente investigação, foram tidas em conta todas as implicações éticas que a análise e produção de conhecimento científico pressupõem. Assim, após análise e seleção dos instrumentos anteriormente apresentados, o primeiro passo dado consistiu no pedido de autorização, por escrito, para a utilização dos instrumentos aos



respetivos autores. Concedidas as autorizações, prosseguiu-se para uma análise mais aprofundada, concretamente do nível da compreensão da linguagem. Tendo em conta que alguns instrumentos se encontravam em língua estrangeira, concretamente em Inglês, procedeu-se a uma pesquisa, desenvolvida no sentido de perceber se já existia alguma tradução dos respetivos instrumentos para a nossa língua feita por um outro investigador, porém, sem sucesso obtido, em dois dos questionários (APP e APG) deu-se então início ao processo de tradução, sendo preocupação essencial, manter o mais fidedignamente possível o sentido original dos itens. Solicitou-se posteriormente a um tradutor que supervisionasse a tradução inicial efetuada e, de forma a verificar a preservação do sentido dos itens, prosseguiu-se para o processo de retroversão independente (Moreira, 2004), solicitando a um técnico cuja língua materna é o Inglês, que procurasse reconstituir o original. Após confronto da retroversão com o instrumento original, verificaram-se pequenas discrepâncias, tais como a troca de algumas palavras pelos seus sinónimos, a omissão de alguns artigos ou preposições e ainda a substituição de algumas expressões, comutadas por outras que se adequassem à língua portuguesa.

Realizou-se posteriormente uma aplicação-piloto a 6 participantes, no sentido de verificar a adiquabilidade da linguagem, a compreensão das instruções, inexistência de situações ambíguas e o conforto do arranjo gráfico. Os sujeitos que nesta primeira fase responderam ao questionário reuniam algumas características intencionais para o estudo, como o facto de serem desempregados (condição indispensável) e serem portadores de baixas habilitações académicas, com vista à análise da compreensão da totalidade da bateria de instrumentos. No momento de entrega da bateria, procurou-se *feedback* junto dos participantes relativamente à tarefa executada, obtendo-se pequenos indicadores de alguns aspetos a alterar, quer em termos de formatação, procurando-se maior espaçamento entre os itens e alteração gráfica das zonas de resposta, quer em termos de linguagem, reforçando-se algumas indicações.

O passo seguinte centrou-se na aplicação da bateria de instrumentos a uma pequena amostra que compreendia 50 desempregados, com vista à aquisição de dados psicométricos, nomeadamente à consistência interna avaliada através do *Alpha de Cronbach*.

Para a recolha desta pequena amostra, solicitou-se a autorização ao Conselho Pedagógico da Escola Secundária de Gondomar, que, depois de analisar o estudo deu consentimento para recolher a amostra no Centro Novas Oportunidades da sua instituição (ver Anexo N). Não obstante, e sendo para o presente estudo perentório o cumprimento das normas éticas, procedemos à aplicação dos questionários aos adultos em grupos de 10, onde

foram apresentadas as linhas orientadoras gerais do estudo, reservando espaço para qualquer questão que entendessem pertinente, deixando-se ainda lugar para a tomada de decisão do adulto, isto é, para a adesão ou não adesão ao estudo. Deve referir-se que este contacto prévio era de extrema importância, até porque, no final da respetiva bateria, eram solicitados os dados pessoais (ver Anexo O). Convém salientar que houve, ao longo da aplicação da bateria aos diversos grupos, bastante empenho no que respeita à explicação dos objetivos gerais do estudo, já que, com base em Moreira (2004) considera-se que, se aos participantes não lhes forem apresentadas as verdadeiras razões pelas quais se apela à sua participação, os mesmos poderão especular sobre o assunto, podendo atingir hipóteses erróneas que poderão, por sua vez, enviesar as respostas, ou motivar nos participantes um estilo defensivo de resposta. Além de tudo isto, considera-se a não revelação do objetivo da recolha de informação uma violação da norma ética. No presente estudo foi exposta informação completa e rigorosa sobre todos os aspetos que pudessem ser considerados relevantes para a tomada de decisão do indivíduo (American Psychological Association, 1992).

Tomada a decisão de responder à bateria de instrumentos, foi reforçado aos mesmos, por escrito, não só o compromisso de confidencialidade, cuja única finalidade da recolha de dados seria o estudo empírico, como o consentimento informado para os mesmos assinarem, registando assim a sua autorização (ver Anexo P). Apesar da aquisição do consentimento informado, foi referido a todos os participantes que poderiam abandonar a prova se assim o entendessem, sendo ainda no final apresentada por escrito a informação de que poderiam não entregar, se assim considerassem, a respetiva bateria.

Posteriormente foi ainda solicitado a um número mais restrito de participantes, especificamente 26, que repetissem a prova, a qual ocorreu aproximadamente um mês após a primeira aplicação, com vista a verificar a estabilidade dos instrumentos utilizados.

Após a execução de todas as etapas necessárias para garantir o sucesso na administração da bateria, delimitou-se o perímetro geográfico onde se iria incidir, tendo por base o estudo prévio relativo ao fenómeno do desemprego a nível nacional (capítulo I, ponto 1.6). A aplicação dos questionários efetuou-se na região Norte (distrito do Porto) e região Centro (Aveiro e Coimbra). Tal como analisado no Capítulo I, e tendo por base os dados do Observatório de Emprego e Formação Profissional (2011), a região Norte é a mais afetada pelo desemprego (ver Figura 9 – Representação gráfica da taxa de desemprego por regiões, entre 2000 e 2010, INE, *Inquérito ao Emprego - cit. in Observatório de Emprego e Formação Profissional*, 2011, p. 33). Apesar da segunda região mais afetada pelo fenómeno em análise

ser a região de Lisboa, reservamos a aplicação dos questionários para a região Centro (Aveiro e Coimbra) já que, para além do peso relativo desta região ter aumentado de 14% para 17,6%, entre 2000 e 2010, tendo o número de desempregados crescido para 75,3 mil, (*cit. in OEFP*, p. 32) – enquanto em Lisboa, o aumento foi significativamente menor – foi intencional garantir o acompanhamento de uma subamostra na segunda fase desta investigação – estudo longitudinal, fator também ponderado na delimitação geográfica deste estudo.

Procedeu-se então ao contacto das instituições que se pretendia que colaborassem na investigação, possibilitando o contacto dos participantes que fariam parte da amostra, nomeadamente Instituições do Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP (já que é nesta entidade que a maior parte dos desempregados se encontram inscritos), bem como outras instituições que pudessem auxiliar na recolha de dados, como por exemplo Juntas de Freguesia, Centros Novas Oportunidades – CNO’s, Centros de Formação Profissional e Gabinetes de Reinserção Profissional.

Os contactos às referidas instituições foram efetuadas, numa primeira fase, através de requerimento enviado com carta registada (ver Anexo Q) e, numa segunda fase, de forma a obter resposta, foi estabelecido contacto através de correio eletrónico e telefone. Em algumas instituições foi possível o contacto pessoal, proporcionando-se um melhor esclarecimento sobre a investigação em curso, bem como a abordagem das implicações/operacionalização do mesmo nas respetivas instituições, salvaguardando-se a adoção de medidas de forma a não perturbar nem causar qualquer constrangimento no ritmo normal de trabalho, situação que se mostrou bastante delicada dada a dimensão da bateria. A recolha de dados incidiu também sobre pessoas desempregadas sem ligação às instituições anteriormente referenciadas, pois, se por um lado a amostra é reconhecivelmente extensa, por outro lado consideramos que este facto poderia enriquecer a amostra, evitando eventuais influências institucionais.

No que respeita ao consentimento das instituições, deve referir-se que, em algumas, as implicações burocráticas pelas mesmas exigidas tornaram o processo mais complexo e moroso, porém, de uma forma geral, as mesmas manifestaram interesse, aceitando colaborar no presente estudo.

#### **4.4.1. Análise de Estabilidade da Bateria de Instrumentos**

Para cada instrumento constante da bateria aplicada, e com vista à medição da fidelidade teste-reteste, especificamente para avaliar a estabilidade da mesma, efetuaram-se dois procedimentos estatísticos, nomeadamente a correlação dos resultados nos dois tempos

de medida (tempo 1 e tempo 2, com intervalo de um mês) e o teste *t* para amostras emparelhadas.

Como podemos verificar no quadro 10 as correlações dos itens do APP (*Assessment of Personal Agency Beliefs Patterns*) foram todas muito significativas exceto os pares de itens de 11 a 14. É de realçar que 11 dos 18 itens apresentam correlações teste-reteste superiores a .60.

O valor do teste-reteste para os 18 itens do APP foi de .80.

#### **Quadro 10: Correlações dos itens do APP entre as duas aplicações**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	APP_1 & APP_1_Réplica	26	,858	,000
Pair 2	APP_2 & APP_2_Réplica	26	,915	,000
Pair 3	APP_3 & APP_3_Réplica	26	,877	,000
Pair 4	APP_4 & APP_4_Réplica	26	,917	,000
Pair 5	APP_5 & APP_5_Réplica	26	,867	,000
Pair 6	APP_6 & APP_6_Réplica	26	,632	,001
Pair 7	APP_7 & APP_7_Réplica	26	,915	,000
Pair 8	APP_8 & APP_8_Réplica	26	,722	,000
Pair 9	APP_9 & APP_9_Réplica	26	,409	,038
Pair 10	APP_10 & APP_10_Réplica	26	,400	,043
Pair 11	APP_11 & APP_11_Réplica	26	-,031	,879
Pair 12	APP_12 & APP_12_Réplica	26	,154	,454
Pair 13	APP_13 & APP_13_Réplica	25	-,197	,345
Pair 14	APP_14 & APP_14_Réplica	26	,332	,098
Pair 15	APP_15 & APP_15_Réplica	26	,678	,000
Pair 16	APP_16 & APP_16_Réplica	26	,592	,001
Pair 17	APP_17 & APP_17_Réplica	26	,764	,000
Pair 18	APP_18 & APP_18_Réplica	26	,967	,000

Quanto ao APG (*Assessment of Personal Goals*), constatamos que as duas aplicações do presente instrumento apresentam uma boa correlação (.80), evidenciando uma forte estabilidade temporal.

**Quadro 11: Correlações da totalidade dos itens do APG entre as duas aplicações**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	APG_Total & APG_Total_Réplica	26	,800	,000

No que diz respeito ao RSES (*Rosenberg Self-Esteem Scale*), o valor da correlação teste-reteste, apesar de significativo ( $p < .05$ ), foi bastante moderado (.40).

**Quadro 12: Correlações da totalidade dos itens do RSES entre as duas aplicações**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	RSES_Total & RSES_Réplica_Total	26	,406	,039

Relativamente ao SSQ6 (*Social Support Questionnaire – Short-Form*), numa primeira instância refere-se que o mesmo abarca um Índice Numérico (SSQ6N) e um Índice de Satisfação (SSQ6S). O primeiro diz respeito à quantidade de pessoas que foram enunciadas como fazendo parte do suporte social do indivíduo respondente e que, através do quadro 13, concluímos a presença de uma expressiva e elevada associação (.87), não sucedendo o mesmo no Índice de Satisfação (.07), que se baseia no grau de satisfação manifestado pelo sujeito quanto ao suporte social percebido.

**Quadro 13: Correlações da totalidade dos itens do SSQ6N entre as duas aplicações**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	SSQ6N_Total & SSQ6N_Total_Réplica	25	,874	,000
Pair 2	SSQ6S_Total & SSQ6S_Total_Réplica	16	,066	,808

O PANAS (*Positive and Negative Affect Schedule*) é constituído, conforme mencionado anteriormente, por duas sub-escalas: Afetividade Positiva (PA) e Afetividade Negativa (NA) nas quais se encontraram fortes correlações e a ausência de resultados com significado estatístico no Teste *t*, o que nos leva a verificar estabilidade e, conseqüentemente, menor variância nos dados.

O valor da correlação teste-reteste foi de .72 para a subescala de Afetividade Positiva e de .71 para a subescala de Afetividade Negativa.

**Quadro 14: Correlações da totalidade dos itens do PANAS entre as duas aplicações**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	PANAS_PA & PANAS_PA_Réplica	26	,722	,000
Pair 2	PANAS_NA & PANAS_NA_Réplica	26	,712	,000

No seguimento da análise da estabilidade dos Instrumentos de Avaliação que compõem a Bateria aplicada na presente investigação, conferimos, igualmente, uma forte correlação entre as duas aplicações do *Satisfaction With Life Scale* - SWLS (.80).

**Quadro 15: Correlações da totalidade dos itens do SWLS entre as duas aplicações**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	SWLS_Total & SWLS_Total_Réplica	26	,795	,000

Tendo em consideração que o BFI apresenta cinco dimensões, nomeadamente Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência, realçamos que as correlações teste-reteste variam entre moderadas (e.g., Conscienciosidade) a

fortes (e.g., Extroversão, Neuroticismo e Abertura à Experiência), com a dimensão de Amabilidade a apresentar um valor de estabilidade relativamente baixo (.37).

**Quadro 16: Correlações da totalidade dos itens do BFI entre as duas aplicações**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	BFI_Extroversão & BFI_Extroversão_Réplica	26	,736	,000
Pair 2	BFI_Amabilidade & BFI_Amabilidade_Réplica	26	,367	,065
Pair 3	BFI_Conscienciosidade & BFI_Conscienciosidade_Réplica	26	,532	,005
Pair 4	BFI_Neuroticismo & BFI_Neuroticismo_Réplica	26	,756	,000
Pair 5	BFI_Abertura à Experiência & BFI_Abertura à Exp._Réplica	26	,891	,000

No que diz respeito a *Employment Commitment* (EC) foi encontrado um valor de correlação teste-reteste de .64 (Quadro 17).

**Quadro 17: Correlações da Totalidade dos itens do EC entre as duas aplicações**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	EC_Total & EC_Total_Réplica	26	,644	,000

Relativamente ao *Financial Hardship* (FH), averiguamos que a correlação obtida entre os dois momentos de aplicação da escala foi satisfatório, com um valor de .57.

**Quadro 18: Correlações da Totalidade dos itens do FH entre as duas aplicações**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	FH_Total & FH_Total_Réplica	26	,565	,003

Quanto ao *General Job-Search Intensity* (GJSI), verificamos, simultaneamente, que não existem diferenças estatisticamente significativas entre a primeira aplicação e a respetiva réplica, sendo que a correlação obtida é forte, o que caracteriza o GJSI como estável.

No que diz respeito à estabilidade temporal do GJSI, como podemos verificar no quadro 19, o valor foi bastante satisfatório (.87).

**Quadro 19: Correlações da Totalidade dos itens do GJSI entre as duas aplicações**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	GJSI_Total & GJSI_Total_Réplica	26	,873	,000

No que concerne à Escala de Empregabilidade (EE), e à dimensão utilizada, isto é, Eficácia na Procura de Emprego, constatamos um valor de correlação para o teste-reteste relativamente baixo (.44).

**Quadro 20: Correlações da Totalidade dos itens do EE entre as duas aplicações**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	EE_Total & EE_Total_Réplica	26	,445	,023

Por fim, conferimos que o *Networking Confort* (NC) manifesta, também, estabilidade, visto que não se obteve o nível de significância estatística no Teste *t* e o mesmo apresenta uma correlação moderada, como se pode verificar através do quadro 21.



**Quadro 21: Correlação teste-reteste para a escala *Networking Confort* (NC)**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	NC_Total & NC_Total_Réplica	26	,609	,001

**4.5. Resultados****4.5.1. Análise das Qualidades Psicométricas da Bateria de Instrumentos**

Dado o rigor e fidedignidade que se pretende atingir através da presente investigação, consideramos crucial a análise das características psicométricas da bateria de instrumentos utilizada, procedendo-se à análise da consistência interna e da respetiva estrutura factorial.

Assim, numa primeira instância, torna-se relevante mencionar que, no que diz respeito ao procedimento utilizado para analisar a Estrutura Factorial, o Método de Extração ao qual recorremos foi o de Componentes Principais, cujo objetivo é alcançar o menor número de factores para explicitar a máxima variância. Recorreu-se, também, a um Método de Rotação Ortogonal, nomeadamente *Varimax*.

No que diz respeito às propriedades psicométricas da RSES – *Rosenberg Self-Esteem Scale*, na presente investigação alcançou-se um *Alpha* de *Cronbach* de .804, o que na perspectiva de Pestana e Gageiro (2008), significa que o supracitado instrumento apresenta uma boa consistência interna. Ainda no seguimento da corrente análise, verifica-se que, quanto ao coeficiente de correlação de cada um dos itens com os restantes (exceto com o próprio item), os valores oscilaram entre .39 (item 4: “Sou capaz de fazer as coisas tão bem como a maioria das pessoas”) e .65 (item 9: “Bem vistas as coisas, inclino-me a sentir que sou um[a] falhado[a]”).

**Quadro 22: Análise da Consistência Interna da RSES**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RSES_1	3.03	.669	.418	.793
RSES_2	2.87	.804	.539	.780
RSES_3	3.40	.527	.412	.795
RSES_4	3.27	.613	.393	.796
RSES_5	3.07	.786	.510	.783
RSES_6	3.09	.824	.574	.775
RSES_7	3.23	.588	.417	.794
RSES_8	2.68	.899	.394	.801
RSES_9	3.38	.676	.651	.768
RSES_10	3.18	.632	.538	.781

Procedendo-se à Análise Factorial, e dado existirem dois valores próprios (*Eigenvalues*) maiores do que um, pelo critério de *Kaiser-Meyer-Olkin*, retêm-se dois factores que compreendem 50.916% da variância total, ou seja, os dois factores encontrados e representados no quadro 23 por F1 e F2, explicitam um pouco mais de metade da variabilidade dos dez itens originais.

Através da matriz das componentes principais após rotação, é-nos possível reconhecer que o Factor 1 é constituído pelos itens 2, 5, 6, 8 e 9, enquanto o Factor 2 é composto pelos restantes cinco itens (1, 3, 4, 7 e 10). Verificamos que, relativamente aos itens que constituem o Factor 1, os mesmos são enunciados de uma forma inversa, isto é, de uma forma negativa, o que nos permite depreender, conforme a pontuação, o nível de auto-estima dos participantes. Pelo contrário, os itens concentrados no Factor, 2 referem-se aos itens formulados na positiva.

**Quadro 23: Análise Factorial da RSES**

	F1	F2
RSES_1	<b>.346</b>	<b>.439</b>
RSES_2	<b>.663</b>	.226
RSES_3	.098	<b>.728</b>
RSES_4	.054	<b>.757</b>
RSES_5	<b>.707</b>	.117
RSES_6	<b>.766</b>	.161
RSES_7	.122	<b>.714</b>
RSES_8	<b>.644</b>	.014
RSES_9	<b>.730</b>	<b>.301</b>
RSES_10	<b>.378</b>	<b>.586</b>
Eigenvalues	3.722	1.369
Percentagem da Variância	37.223	13.693

Tal como anteriormente anunciado (ver capítulo IV, ponto 4.3.5), no âmbito da presente investigação, recorreu-se também ao SSQ6 (*Social Support Questionnaire – Short-Form*). No que diz respeito à análise da consistência interna do SSQ6, é importante referir que se procedeu à separação do índice numérico e do índice de satisfação, conseguindo-se, assim, relativamente ao primeiro, um *Alpha* de *Cronbach* de .934., o que, de acordo com Pestana e Gageiro (2008), sugere um ótimo valor. Constatou-se ainda que, quanto ao coeficiente de correlação de cada um dos itens com os restantes, a maior correlação verificou-se entre o item 4 e os restantes, com .851. No que respeita ao *Alpha* de *Cronbach* de cada um dos itens, verificamos que todos eles apresentam valores inferiores ao *Alpha* de *Cronbach* da totalidade do questionário, o que significa que estamos perante um instrumento em que cada um dos itens contribui para que o mesmo tenha uma excelente consistência interna.

#### **Quadro 24: Análise da Consistência Interna da SSQ6N**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SSQ6N_1	2.98	2.327	.758	.932
SSQ6N_2	1.84	1.767	.802	.923
SSQ6N_3	2.37	2.083	.793	.924
SSQ6N_4	2.44	1.947	.851	.916
SSQ6N_5	2.08	1.788	.839	.919
SSQ6N_6	1.90	1.714	.841	.919

Relativamente ao índice de satisfação, verificamos um *Alpha* de *Cronbach* de .964, valor bastante satisfatório. Averiguando-se o coeficiente de correlação de cada um dos itens comparativamente com os restantes, a maior correlação constata-se no item 4, com .920. Analisando o *Alpha* de *Cronbach* de cada um dos itens, verifica-se, também, que todos eles apresentam valores inferiores ao *Alpha* de *Cronbach* total do questionário, o que nos permite concluir que cada um dos itens contribui para a ótima consistência interna do instrumento.

**Quadro 25: Análise da Consistência Interna da SSQ6S**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SSQ6S_1	4.82	1.497	.858	.960
SSQ6S_2	4.74	1.550	.872	.959
SSQ6S_3	4.77	1.530	.866	.959
SSQ6S_4	4.88	1.484	.920	.954
SSQ6S_5	4.82	1.516	.896	.956
SSQ6S_6	4.75	1.557	.897	.956

No que respeita à Análise Factorial, tendo em conta que existem dois valores próprios (*Eigenvalues*) maiores do que um, pelo critério de *Kaiser-Meyer-Olkin*, resultam dois factores que somam 80.83% da variância total, valor bastante satisfatório.

Recorrendo à matriz das componentes após rotação, torna-se perceptível que o Factor 1 é constituído por todos os itens do índice de satisfação (SSQ6S - 1, 2, 3, 4, 5 e 6), enquanto o Factor 2 é composto pelos itens do índice numérico (SSQ6N - 1, 2, 3, 4, 5 e 6).

**Quadro 26: Análise Factorial da SSQ6**

	F1	F2
SSQ6N_1	.165	<b>.806</b>
SSQ6N_2	.128	<b>.859</b>
SSQ6N_3	.147	<b>.846</b>
SSQ6N_4	.150	<b>.888</b>
SSQ6N_5	.146	<b>.891</b>
SSQ6N_6	.176	<b>.884</b>
SSQ6S_1	<b>.887</b>	.159
SSQ6S_2	<b>.895</b>	.170
SSQ6S_3	<b>.895</b>	.151
SSQ6S_4	<b>.936</b>	.143
SSQ6S_5	<b>.917</b>	.150
SSQ6S_6	<b>.911</b>	.187
Eigenvalues	6.522	3.178
Percentagem da Variância	54.352	26.479

Procedeu-se, também, à análise das características psicométricas do PANAS (*Positive and Negative Affect Schedule*), sendo relevante referir que, no que diz respeito à aferição da sua consistência interna, efetuou-se a separação da subescala de afetividade positiva e

negativa, conseguindo-se assim, relativamente à primeira, um *Alpha* de *Cronbach* de .853, o que significa uma boa consistência interna (Pestana & Gageiro, 2008). Quanto ao coeficiente de correlação de cada um dos itens com os restantes, a maior correlação constata-se entre o item 16 e os restantes, com .656. No que respeita ao *Alpha* de *Cronbach* de cada um dos itens, tendo em conta a análise resultante do presente estudo, verificamos que o item 21 apresenta um valor ligeiramente superior ao *Alpha* de *Cronbach* total (.861), o que significa que se este item, em estudos futuros, for retirado, conseguimos uma subescala de afetividade positiva com melhor consistência interna.

### **Quadro 27: Análise da Consistência Interna da dimensão da Afetividade Positiva da PANAS**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PANAS_1	3.50	1.044	.533	.842
PANAS_3	3.13	1.027	.576	.838
PANAS_5	3.02	1.064	.538	.841
PANAS_9	2.92	1.107	.600	.836
PANAS_10	3.02	1.215	.530	.842
PANAS_12	3.52	.998	.540	.841
PANAS_14	2.93	1.084	.602	.836
PANAS_16	3.35	1.012	.656	.833
PANAS_17	3.54	.996	.557	.840
PANAS_19	3.32	1.072	.555	.840
PANAS_21	2.96	1.160	.299	.861

Por sua vez, no que diz respeito à subescala de afetividade negativa, a mesma apresenta um *Alpha* de *Cronbach* de .851, o que é indicador de um bom resultado (Pestana & Gageiro, 2008).

Analisando-se o coeficiente de correlação de cada um dos itens com os restantes, o item 15 detém a maior correlação, com .624. Avançando-se com a análise do *Alpha* de *Cronbach* de cada um dos itens, verificamos que todos eles apresentam valores inferiores ao mesmo valor na totalidade do questionário, o que nos permite afirmar, com legitimidade, que estamos perante um instrumento em que cada um dos itens contribui para que o mesmo tenha uma boa consistência interna.

**Quadro 28: Análise da Consistência Interna da dimensão de Afetividade Negativa da PANAS**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PANAS_2	2.19	1.131	.579	.835
PANAS_4	2.33	1.058	.510	.841
PANAS_6	1.56	.925	.462	.844
PANAS_7	1.79	1.057	.576	.836
PANAS_8	1.39	.823	.415	.847
PANAS_11	2.22	1.167	.557	.837
PANAS_13	1.79	1.023	.391	.849
PANAS_15	2.70	1.256	.624	.831
PANAS_18	2.63	1.228	.605	.833
PANAS_20	1.77	1.060	.592	.835
PANAS_22	2.21	1.327	.582	.836

Prosseguindo-se, desta vez, com a análise da Estrutura Factorial do PANAS, considerando que existem dois valores próprios (*Eigenvalues*) maiores do que um, pelo critério de *Kaiser-Meyer-Olkin*, obtêm-se dois factores que compreendem 41.98% da variância total.

É possível constatar, através da matriz das componentes após rotação, que o Factor 1 corresponde à subescala de afetividade positiva (1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17 e 19) e o Factor 2, por sua vez, contempla maioritariamente os itens que constituem a escala de afetividade negativa, 2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20, e 22, contendo ainda o item 21, que, em termos conceptuais, diz respeito à escala de afetividade positiva, considerando-se assim que, em futuros estudos, se deve dedicar especial cuidado a este item.

**Quadro 29: Análise Factorial da PANAS**

	F1	F2
PANAS_1	<b>.633</b>	-.019
PANAS_2	.028	<b>.679</b>
PANAS_3	<b>.668</b>	-.189
PANAS_4	-.122	<b>.596</b>
PANAS_5	<b>.635</b>	-.108
PANAS_6	-.032	<b>.547</b>
PANAS_7	-.017	<b>.676</b>
PANAS_8	-.031	<b>.495</b>
PANAS_9	<b>.689</b>	-.089
PANAS_10	<b>.621</b>	-.013
PANAS_11	-.135	<b>.636</b>

**Quadro 29: Análise Factorial da PANAS (Cont.)**

	F1	F2
PANAS_12	<b>.635</b>	-.020
PANAS_13	.035	<b>.485</b>
PANAS_14	<b>.699</b>	-.057
PANAS_15	-.003	<b>.717</b>
PANAS_16	<b>.749</b>	-.008
PANAS_17	<b>.653</b>	.002
PANAS_18	-.017	<b>.702</b>
PANAS_19	<b>.655</b>	.049
PANAS_20	-.060	<b>.685</b>
PANAS_21	<b>.392</b>	<b>.394</b>
PANAS_22	-.092	<b>.682</b>
Eigenvalues	5.050	4.187
Porcentagem da Variância	22.954	19.030

No que diz respeito à análise da consistência interna do SWLS (*Satisfaction With Life Scale*), conseguiu-se um *Alpha* de *Cronbach* de .817, o que, na perspectiva de Pestana e Gageiro (2008) significa uma boa fiabilidade. Verifica-se que, quanto ao coeficiente de correlação de cada um dos itens, a maior correlação constata-se entre o item 3 e os restantes, com .704 e a correlação mais baixa no item 5 (.489).

**Quadro 30: Análise da Consistência Interna da *Satisfaction With Life Scale* (SWLS)**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SWLS_1	2.72	1.254	.624	.776
SWLS_2	2.54	1.255	.588	.787
SWLS_3	2.96	1.304	.704	.751
SWLS_4	3.10	1.254	.643	.771
SWLS_5	2.67	1.361	.489	.818

Relativamente à Análise Factorial, dado existir apenas um valor próprio (*Eigenvalues*) maior do que um, pelo critério de *Kaiser-Meyer-Olkin* verifica-se que o mesmo compreende 58.23% da variância total.

**Quadro 31: Análise Factorial da SWLS**

	F1
SWLS_1	<b>.775</b>
SWLS_2	<b>.749</b>
SWLS_3	<b>.838</b>
SWLS_4	<b>.790</b>
SWLS_5	<b>.650</b>
Eigenvalues	2.911
Porcentagem da Variância	58.228

*Big Five Inventory (BFI)* foi outro dos questionários utilizados, tendo-se assim procurado constatar a sua consistência interna. Neste âmbito, torna-se importante salientar que se procedeu à separação das dimensões do referido questionário, como sendo a Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência.

No que diz respeito à primeira dimensão descrita, Extroversão, obteve-se um *Alpha* de *Cronbach* de .581, valor relativamente baixo (Pestana & Gageiro, 2008), devendo este facto ser alvo de atenção em futuras aplicações.

Verifica-se que, quanto ao coeficiente de correlação de cada um dos itens com os restantes, os valores oscilaram entre .14 (item 21 “Tende a ser sossegado[a]”) e .42 (item 1 “É falador[a]”). Relativamente ao *Alpha* de *Cronbach* de cada um dos itens, de acordo com a presente investigação, verificamos que o item 21 apresenta um valor ligeiramente superior ao valor de *Alpha* de *Cronbach* total (.592), significando que, se este item fosse retirado, conseguiríamos que a dimensão referente à Extroversão apresentasse uma melhor consistência interna.

**Quadro 32: Análise da Consistência Interna da dimensão de Extroversão do BFI**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach’s Alpha if Item Deleted
BFI_1	3.63	1.204	.421	.498
BFI_6	2.54	1.201	.280	.552
BFI_11	3.90	.969	.308	.542
BFI_16	3.53	.993	.369	.523
BFI_21	2.18	1.038	.141	.592
BFI_26	3.66	.914	.204	.571
BFI_31	2.57	1.168	.346	.527
BFI_36	4.42	.771	.213	.568



A Amabilidade constitui-se a segunda dimensão em análise, procurando-se assim apurar as suas características psicométricas. Constata-se que a presente dimensão possui um *Alpha* de *Cronbach* de .615., o que, segundo a classificação de Pestana e Gageiro (2008) significa um valor relativamente baixo, sendo portanto merecedor de atenção, quer nos resultados alcançados no presente trabalho, quer em futuras aplicações.

Analisando-se o coeficiente de correlação de cada um dos itens com os restantes, verifica-se que os valores variam entre .24 (item 22: “Geralmente é de confiança”) e .40 (item 37: “Por vezes é rude para com os outros”). Na perspetiva de apurar o *Alpha* de *Cronbach* de cada um dos itens, verificamos que todos eles apresentam valores inferiores ao *Alpha* de *Cronbach* da totalidade do instrumento, o que significa que estamos perante um instrumento em que cada um dos itens contribui para que o mesmo tenha uma consistência interna satisfatória.

### **Quadro 33: Análise da Consistência Interna da dimensão de Amabilidade do BFI**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach’s Alpha if Item Deleted
BFI_2	3.27	1.169	.255	.599
BFI_7	4.33	1.036	.290	.589
BFI_12	3.88	1.157	.279	.593
BFI_17	3.81	1.167	.287	.590
BFI_22	4.71	.644	.241	.602
BFI_27	3.33	1.296	.314	.584
BFI_32	4.32	.803	.392	.571
BFI_37	3.52	1.219	.401	.557
BFI_42	4.23	.803	.279	.593

No que diz respeito à dimensão de Conscienciosidade, verificamos um *Alpha* de *Cronbach* bastante satisfatório no valor de .648.

Relativamente ao coeficiente de correlação de cada um dos itens, comparando com os restantes, a maior correlação verifica-se entre o item 32 e os restantes, com .450. Quanto ao *Alpha* de *Cronbach* de cada um dos itens, verificamos que todos eles apresentam valores inferiores ao *Alpha* de *Cronbach* da totalidade do questionário.

**Quadro 34: Análise da Consistência Interna da dimensão de Conscienciosidade do BFI**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BFI_3	3.28	1.112	.220	.646
BFI_8	2.73	1.131	.292	.629
BFI_13	4.60	.725	.252	.636
BFI_18	3.73	1.289	.335	.620
BFI_23	3.84	1.175	.450	.588
BFI_28	4.14	.870	.332	.621
BFI_33	4.10	.823	.409	.607
BFI_38	3.87	.924	.392	.608
BFI_43	3.05	1.233	.309	.627

No que diz respeito à quarta dimensão, Neuroticismo, obtivemos um *Alpha* de Cronbach de .693, sendo um valor considerado no limiar do razoável por Pestana e Gageiro (2008).

Os valores da correlação item-total (excetuando o próprio item) oscilaram entre .23 (item 19: “Se preocupa muito”) e .51 (item 39: “Fica nervoso[a] facilmente”).

**Quadro 35: Análise da Consistência Interna da dimensão de Neuroticismo do BFI**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BFI_4	2.41	1.324	.458	.645
BFI_9	2.89	1.271	.408	.658
BFI_14	3.59	1.016	.344	.673
BFI_19	4.11	.966	.226	.694
BFI_24	2.62	1.109	.372	.667
BFI_29	3.05	1.192	.351	.672
BFI_34	2.60	1.136	.385	.664
BFI_39	3.21	1.215	.508	.634

Por fim, no que diz respeito à quinta dimensão, Abertura à Experiência, verificamos um *Alpha* de Cronbach de .770., o que, sob a classificação de Pestana e Gageiro (2008), é indicador de um valor razoável.

Verifica-se que, quanto ao coeficiente de correlação de cada um dos itens com os restantes, a maior correlação encontra-se entre o item 25, com .608. Reportando-nos ao *Alpha* de Cronbach de cada um dos itens, aferimos que o item 35 apresenta um valor superior ao

*Alpha* de Cronbach total (.792), o que significa que, se retirarmos este item, a presente dimensão alcançará uma maior consistência interna.

**Quadro 36: Análise da Consistência Interna da dimensão de Abertura à Experiência do BFI**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BFI_5	3.51	1.007	.508	.742
BFI_10	4.12	.881	.458	.749
BFI_15	3.56	1.041	.536	.738
BFI_20	3.94	.887	.564	.738
BFI_25	3.64	1.048	.608	.728
BFI_30	3.72	1.126	.427	.752
BFI_35	3.18	1.249	.161	.792
BFI_40	3.81	.938	.451	.750
BFI_41	3.16	1.208	.349	.764
BFI_44	2.96	1.219	.428	.753

Dando-se lugar à Análise da Estrutura Factorial, e dado existirem cinco valores próprios (*Eigenvalues*) maiores do que um, pelo critério de *Kaiser-Meyer-Olkin*, retêm-se cinco factores que compreendem 37.09% da variância total. Existe, neste estudo, alguma semelhança com os resultados obtidos em estudos efetuados noutras nações, em que o valor mais elevado de consistência interna encontrado era razoável, conforme descrito na apresentação do instrumento (ver ponto 4.3.8 – Capítulo IV). Procederemos à descrição da análise factorial através dos Factores que emitem resultados mais satisfatórios, como é o caso do Factor 2, que, à exceção dos itens 26 e 16, reúne características da dimensão Abertura à Experiência, encontrando-se no entanto em falta o item 35.

O Factor 3, à exceção do item 19, reúne os itens da respetiva dimensão (Neuroticismo), de acordo com o estipulado teoricamente.

Quanto à dimensão Extroversão, constata-se que o Factor 5 contém apenas três itens (1, 6 e 21), com saturação satisfatória, porém todos referentes à dimensão supracitada.

Dois Factores são alvo de alguma preocupação: o Factor 1 e o Factor 4. No primeiro Factor (F1), encontramos itens referentes a 4 das 5 dimensões: 7, 11, 17, 22, 32 e 42 (Amabilidade); 11 e 36 (Extroversão); 13, 23, 28 e 38 (Conscienciosidade); e o item 19 (Neuroticismo). O Factor 4 suscita também alguma preocupação, já que reúne simultaneamente itens relativos a duas dimensões - Amabilidade e Conscienciosidade, o que deve ser discutido, apreciando-se, eventualmente, alguma dificuldade do participante em interpretar os respetivos itens.

**Quadro 37: Análise Factorial do BFI**

	F1	F2	F3	F4	F5
BFI_1	.271	.122	.038	-.072	<b>.542</b>
BFI_2	.016	-.113	-.204	<b>.356</b>	-.361
BFI_3	.235	.170	-.007	.000	.202
BFI_4	.007	-.073	<b>.508</b>	-.226	-.374
BFI_5	.220	<b>.577</b>	-.202	.012	.076
BFI_6	-.103	-.046	-.077	.155	<b>.544</b>
BFI_7	<b>.388</b>	.159	-.059	.109	-.246
BFI_8	.010	.057	-.029	<b>.495</b>	.131
BFI_9	-.116	-.131	<b>.654</b>	.133	-.036
BFI_10	.296	<b>.510</b>	-.048	-.055	.031
BFI_11	<b>.452</b>	.220	-.327	-.066	.268
BFI_12	.016	.000	.163	<b>.469</b>	-.347
BFI_13	<b>.526</b>	.066	.060	.080	.005
BFI_14	.199	.025	<b>.460</b>	-.313	-.081
BFI_15	.206	<b>.636</b>	-.124	-.093	.048
BFI_16	<b>.358</b>	<b>.422</b>	-.232	-.093	.263
BFI_17	<b>.360</b>	-.034	-.166	-.001	-.269
BFI_18	.219	-.033	.164	<b>.486</b>	.110
BFI_19	<b>.438</b>	-.007	.282	-.098	-.253
BFI_20	.262	<b>.630</b>	-.157	-.007	.040
BFI_21	-.304	-.003	.116	-.018	<b>.556</b>
BFI_22	<b>.467</b>	.095	.144	.125	-.169
BFI_23	<b>.358</b>	-.004	-.034	<b>.481</b>	.166
BFI_24	-.188	-.107	<b>.581</b>	-.039	.184
BFI_25	.132	<b>.705</b>	-.236	.027	.001
BFI_26	<b>.313</b>	<b>.420</b>	-.167	-.034	.085
BFI_27	.143	-.111	-.036	<b>.499</b>	-.072
BFI_28	<b>.510</b>	.292	.027	.047	.003
BFI_29	.061	.010	<b>.371</b>	-.450	-.090
BFI_30	.122	<b>.581</b>	.146	.094	-.190
BFI_31	-.053	-.010	-.136	.267	<b>.603</b>
BFI_32	<b>.566</b>	.062	-.039	.127	-.224
BFI_33	<b>.558</b>	.207	-.167	.100	-.008
BFI_34	-.192	-.225	<b>.608</b>	-.006	.158
BFI_35	-.163	.302	.190	<b>.318</b>	.215
BFI_36	<b>.578</b>	.064	-.113	.064	.081
BFI_37	.159	.018	-.135	<b>.553</b>	-.175
BFI_38	<b>.527</b>	.169	-.257	.047	.062
BFI_39	.107	-.190	<b>.515</b>	-.366	-.097
BFI_40	<b>.304</b>	<b>.508</b>	-.041	-.118	.071
BFI_41	-.146	<b>.524</b>	.050	.293	.006
BFI_42	<b>.526</b>	.206	.027	.090	-.010
BFI_43	.058	.040	-.150	<b>.507</b>	.133
BFI_44	-.056	<b>.607</b>	-.032	-.025	-.023
Eigenvalues	6.597	3.180	2.794	1.964	1.784
Porcentagem da Variância	14.994	7.226	6.349	4.463	4.054

Prosseguindo-se para a análise das características psicométricas de *Employment Commitment* (EC) apuramos um *Alpha* de *Cronbach* de .406. o que, na perspectiva de Pestana e Gageiro (2008) significa um valor pouco satisfatório. Ressalva-se que, conforme o estudo de Wanberg, Kanfer e Rotundo (1999), foram utilizados apenas 3 itens, dos 8 que constituem o questionário original, o que pode enviesar este valor. Assim, os resultados deste instrumento têm que ser analisados com o maior cuidado, atendendo ao valor pouco satisfatório da consistência interna.

### Quadro 38: Análise da Consistência Interna da *Employment Commitment* (EC)

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EC_1	3.51	1.219	.223	.349
EC_2	3.89	1.120	.221	.350
EC_3	2.82	1.148	.281	.237

Quanto à Análise Factorial, tendo em conta que existe apenas um valor próprio (*Eigenvalues*) maior do que um, pelo critério de *Kaiser-Meyer-Olkin* constatamos que o mesmo compreende 45.812% da variância total.

### Quadro 39: Análise Factorial da EC

	F1
EC_1	<b>.648</b>
EC_2	<b>.647</b>
EC_3	<b>.733</b>
Eigenvalues	1.374
Porcentagem da Variância	45.812

*Financial Hardship* (FH) foi outro dos instrumentos ao qual recorremos, apurando-se um *Alpha* de *Cronbach* de .889., indicador de um bom valor de consistência interna, muito próximo do ótimo (de acordo com Pestana & Gageiro, 2008).

Quanto ao coeficiente de correlação de cada um dos itens com os demais, a maior correlação constata-se entre o item 2 e os restantes, com .826. Em relação ao *Alpha* de *Cronbach* de cada um dos itens, verificamos que cada item apresenta valores inferiores ao

mesmo valor da totalidade do questionário, permitindo interpretar que estamos perante um questionário em que cada um dos itens fomenta uma boa consistência interna.

#### **Quadro 40: Análise da Consistência Interna da *Financial Hardship* (FH)**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FH_1	3.10	1.046	.733	.884
FH_2	3.03	1.106	.826	.803
FH_3	3.17	1.084	.792	.833

Em relação à Análise Factorial e dado existir apenas um valor próprio (*Eigenvalues*) maior do que um, pelo critério de *Kaiser-Meyer-Olkin*, o mesmo compreende 81.80% da variância total, valor encarado como extremamente adequado.

#### **Quadro 41: Análise Factorial da FH**

	F1
FH_1	<b>.876</b>
FH_2	<b>.927</b>
FH_3	<b>.910</b>
Eigenvalues	2.454
Porcentagem da Variância	81.803

Com a intenção de compreender a intensidade com que o desempregado procura ingressar no mercado de trabalho, utilizamos o questionário *General Job-Search Intensity* (GJSI), cujo *Alpha* de *Cronbach* alcançado na presente investigação foi de .874, estando perante um bom valor de consistência interna (Pestana & Gageiro, 2008).

Quanto ao coeficiente de correlação dos itens, a maior correlação constata-se entre o item 4 e os restantes, com o valor de .772. Relativamente ao valor de *Alpha* de *Cronbach* de cada um dos itens, verificamos que todos eles apresentam valores inferiores ao *Alpha* de *Cronbach* da totalidade do questionário, encontrando-nos assim perante um instrumento em que cada um dos itens contribui para que o mesmo tenha uma boa consistência interna. Analisando o quadro que seguidamente se apresenta (quadro 54), verifica-se que o item 8 apresenta um valor igual ao *Alpha* de *Cronbach* total, porém, este valor não exerce qualquer influência, quer num sentido positivo, quer num negativo, no resultado da consistência interna.

**Quadro 42: Análise da Consistência Interna da *General Job-Search Intensity* (GJSI)**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GJSI_1	3.61	1.122	.673	.856
GJSI_2	2.76	1.320	.694	.852
GJSI_3	2.63	1.281	.551	.867
GJSI_4	3.08	1.466	.772	.843
GJSI_5	2.89	1.400	.737	.847
GJSI_6	3.01	1.363	.543	.868
GJSI_7	3.00	1.623	.643	.859
GJSI_8	1.76	1.152	.472	.874

Procedendo-se à Análise Factorial do mesmo instrumento (GJSI), existe um único valor próprio (*Eigenvalues*) maior do que um, pelo critério de *Kaiser-Meyer-Olkin*, em que o mesmo totaliza 53.93% da variância.

**Quadro 43: Análise Factorial de GJSI**

	F1
GJSI_1	<b>.764</b>
GJSI_2	<b>.787</b>
GJSI_3	<b>.656</b>
GJSI_4	<b>.848</b>
GJSI_5	<b>.818</b>
GJSI_6	<b>.648</b>
GJSI_7	<b>.742</b>
GJSI_8	<b>.569</b>
Eigenvalues	4.315
Percentagem da Variância	53.932

O *Alpha* de *Cronbach* da Escala de Empregabilidade (EE) é de .905, encontrando-nos, assim, perante um questionário com uma ótima fiabilidade.

Tendo em conta o coeficiente de correlação de cada um dos itens com os restantes, a maior correlação evidencia-se entre o item 5, com .642. No que respeita ao *Alpha* de *Cronbach* de cada um dos itens, verificamos que todos eles apresentam valores inferiores ao mesmo valor na sua totalidade, o que significa que estamos perante um instrumento em que cada um dos itens atesta uma boa consistência interna.

**Quadro 44: Análise da Consistência Interna da Escala de Empregabilidade (EE)**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EE_1	2.93	.696	.639	.897
EE_2	2.81	.676	.609	.898
EE_3	2.74	.720	.567	.899
EE_4	2.78	.739	.630	.897
EE_5	2.74	.778	.642	.897
EE_6	2.29	.783	.461	.903
EE_7	2.77	.731	.539	.900
EE_8	3.03	.666	.598	.898
EE_9	2.88	.717	.593	.898
EE_10	2.89	.711	.528	.901
EE_11	2.98	.628	.565	.899
EE_12	3.14	.606	.529	.900
EE_13	3.10	.600	.524	.901
EE_14	2.95	.642	.633	.897
EE_15	2.82	.738	.556	.900
EE_16	2.83	.650	.586	.899
EE_17	3.16	.538	.481	.902

A Análise Factorial da Escala de Empregabilidade revela a existência de dois valores próprios (*Eigenvalues*) superiores a um, pelo critério de *Kaiser-Meyer-Olkin*, que compreendem 49.75% da variância total.

Através da matriz das componentes principais após rotação, é-nos possível reconhecer dois factores (F1 e F2), o que vai de encontro à caracterização do questionário efetuado pelos seus autores (ponto 4.3.12, capítulo IV da presente tese). Assim, o Factor 1, que concentra os itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 e 16, diz respeito à eficácia de procura, isto é, reúne os itens que procuram aferir a crença de que o indivíduo pode realizar, com sucesso, uma série de tarefas inerentes à procura de emprego e consequente obtenção do mesmo, destinando-se, assim, à aferição das habilidades. O Factor 2, por sua vez, agrupa todos os itens que constituem a segunda dimensão, isto é, em todas as questões que têm como finalidade analisar as competências pessoais que o indivíduo sente que tem, como por exemplo as qualificações profissionais e a preparação e controlo que percebe numa situação de entrevista, sendo também fundamentais na conquista de emprego, compreendendo assim os itens 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15 e 17.



**Quadro 45: Análise Factorial da EE**

	F1	F2
EE_1	<b>.698</b>	.277
EE_2	<b>.692</b>	.242
EE_3	<b>.695</b>	.175
EE_4	<b>.725</b>	.231
EE_5	<b>.732</b>	.240
EE_6	<b>.666</b>	.048
EE_7	<b>.621</b>	.213
EE_8	<b>.389</b>	<b>.547</b>
EE_9	<b>.476</b>	<b>.445</b>
EE_10	.205	<b>.650</b>
EE_11	.278	<b>.620</b>
EE_12	.121	<b>.742</b>
EE_13	.087	<b>.772</b>
EE_14	<b>.351</b>	<b>.639</b>
EE_15	<b>.346</b>	<b>.538</b>
EE_16	<b>.481</b>	<b>.433</b>
EE_17	.117	<b>.672</b>
Eigenvalues	6.804	1.653
Percentagem da Variância	40.022	9.723

Analisando as características psicométricas do último questionário utilizado - *Networking Comfort* (NC), apuramos um *Alpha* de *Cronbach* de .787, encontrando-nos assim perante um questionário com fiabilidade razoável (segundo a classificação de Pestana & Gageiro, 2008).

Tendo em conta o coeficiente de correlação de cada um dos itens com os restantes, a maior correlação evidencia-se entre o item 8, com .561. No que respeita ao *Alpha* de *Cronbach* de cada um dos itens, verificamos que todos eles apresentam valores inferiores ao valor de *Alpha* de *Cronbach* na sua totalidade, o que significa que estamos perante um instrumento em que cada um dos itens atesta uma boa consistência interna.

**Quadro 46: Análise da Consistência Interna de *Networking Confort* (NC)**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NC_1	3.98	.915	.493	.764
NC_2	3.10	1.058	.406	.778
NC_3	3.95	.969	.460	.769
NC_4	3.84	.974	.531	.758
NC_5	3.48	.998	.499	.763
NC_6	3.98	.877	.516	.761
NC_7	3.46	1.158	.491	.765
NC_8	3.32	1.069	.561	.752

Finalizando a presente análise através da observação da Estrutura Factorial de NC, dado existirem dois valores próprios (*Eigenvalues*) maiores do que um, pelo critério de *Kaiser-Meyer-Olkin*, obtivemos dois factores que compreendem 58.08% da variância total.

Recorrendo à matriz das componentes após rotação, é possível constatar, com base no presente estudo, dois factores (F1 e F2). O primeiro Factor é constituído pelos itens 1, 3, 4 e 6. O segundo Factor é constituído pelos itens 2, 5, 7 e 8, o que representa os itens invertidos. Reunimos assim condições para afirmar que a Estrutura Factorial de *Networking Confort* vai de encontro ao previsto ao longo da revisão à literatura.

**Quadro 47: Análise Factorial de NC**

	F1	F2
NC_1	<b>.729</b>	.169
NC_2	.029	<b>.744</b>
NC_3	<b>.787</b>	.070
NC_4	<b>.816</b>	.139
NC_5	.155	<b>.744</b>
NC_6	<b>.671</b>	.258
NC_7	.191	<b>.707</b>
NC_8	.261	<b>.724</b>
Eigenvalues	3.252	1.394
Percentagem da Variância	40.650	17.429

#### 4.5.2. Análises diferenciais

Uma das questões às quais se procurou dar resposta através da presente investigação foi: **“Será que os indivíduos desempregados apresentam padrões motivacionais diferenciados em função do género, idade e habilitações literárias?”**

Como oportunamente foi referido, concretamente no ponto 4.2 do presente capítulo, conseguiu-se uma amostra de 900 participantes, em situação de desemprego. Procurou-se, assim, determinar os Padrões de Crenças Pessoais (Ford, 1992) dos participantes da amostra em análise, os quais se distribuíram pelos diferentes padrões motivacionais (tal como se pode observar no Quadro 48). O Padrão mais representado, constituindo 61.6% da amostra foi o *“Cautious Pattern”*, seguindo-se, com 20.4% os participantes que demonstraram um padrão robusto ou, na sua versão original, *“Robust Pattern”*. 8.1% dos participantes apresentaram um padrão *“Encouraged”* e ainda em menor percentagem (5%) constatam-se os sujeitos com *“Tenacious Pattern”*. Verifica-se também a presença de indivíduos com padrão desencorajado *“Discouraged Pattern”* (2.4%), com padrão *“Hopeless”* (1.3%) e ainda com *“Insecure Pattern”*, padrão este que compreende a menor percentagem (1.1% o que corresponde a apenas 10 participantes).

Há no entanto dois padrões *“Antagonistic or Accepting”* e *“Fragile Pattern”* dos quais não se verificou qualquer registo, ou seja, na presente amostra não existem participantes que se enquadrem nestes mesmos padrões.

**Quadro 48: Padrões Motivacionais dos Desempregados**

	N	Percentagem (%)
<i>Antagonistic or Accepting</i>	0	0.0
<i>Tenacious</i>	45	5.0
<i>Robust</i>	184	20.4
<i>Discouraged</i>	22	2.4
<i>Cautious</i>	554	61.6
<i>Encouraged</i>	73	8.1
<i>Hopeless</i>	12	1.3
<i>Insecure</i>	10	1.1
<i>Fragile</i>	0	0.0

De forma a tornar passível e clara a leitura e análise dos resultados, e pelo facto de não se verificar a presença de dois padrões “*Antagonistic or Accepting*” e “*Fragile Pattern*”, com base na revisão da literatura, concretamente a partir da caracterização que vários autores efetuam aos padrões motivacionais (e.g., Bandura, 1982; Deci & Ryan, 1985; Seligman, 1991; Snyder *et al.*, 1991; Brehen & Brehen, 1981; Dodge, 1980, Dwek & Leggett, 1988; Kolligian, 1990; Beck & Freeman, 1990; Ford, 1992), procedemos ao agrupamento dos mesmos, resultando assim em três grupos: Padrões Motivacionais Altos (PMA), Padrões Motivacionais Moderados (PMM) e Padrões Motivacionais Baixos (PMB).

O primeiro grupo, Padrões Motivacionais Altos, compreende o padrão *Tenacious*, o padrão *Robust* e o padrão *Encouraged*. Para vários autores, (e.g., Bandura, 1982; Deci & Ryan, 1985; Seligman, 1991; Snyder *et al.*, 1991; Ford, 1992), *Robust Pattern* é característico de pessoas com fortes convicções e com crenças bastante positivas e fortes quer no contexto, quer nas capacidades pessoais. *Tenacious Pattern* é um padrão de elevada potência motivacional, caracterizado por esforço e persistência em circunstâncias desafiadoras ou stressantes (Ford, 1992), diferindo do anterior padrão apenas pelo reconhecimento de eventuais obstáculos que o ambiente ofereça. *Encouraged Pattern*, por sua vez, é também considerado por Ford (1992) como uma “*green light*” (luz verde) no que diz respeito aos esforços para atingir os resultados desejados (p. 135). Difere do *Tenacious Pattern* apenas por considerar que as capacidades pessoais são mais falíveis que o contexto.

Os três padrões em análise mantêm a perspectiva de que os objetivos acabarão por ser alcançados, mesmo enfrentando obstáculos, dificuldades e fracassos. De acordo com Barden e Ford (1990, 1991), Beck e Freeman (1990), Seligman (1991) e Ford (1992), na maioria dos casos o funcionamento eficaz é facilitado pela manutenção de um padrão de crenças pessoais *Robust*, *Tenacious* ou *Encouraged*. Estes factos motivaram a junção destes três padrões, no grupo designado “Padrões Motivacionais Altos”.

O segundo grupo – “Padrões Motivacionais Moderados” é constituído pelo *Antagonistic or Accepting Pattern*, *Cautious Pattern* e *Discouraged Pattern*. O primeiro padrão desta série apontado, *Antagonistic or Accepting Pattern*, caracteriza-se pela confiança que demonstra unicamente nas capacidades pessoais, combinada com um certo grau de desconfiança ou hostilidade relativamente ao contexto (Ford, 1992). *Cautious Pattern* (padrão cauteloso/preocupado) é caracterizado pela oscilação entre expectativas favoráveis e desfavoráveis para atingir a meta. *Discouraged Pattern*, por sua vez, emite falta de crenças no contexto e demonstra-se duvidoso relativamente às suas competências. O que estes

padrões demonstram em comum é o grau significativo de desconfiança e preocupação. De facto, *Discouraged Pattern* demonstra-se o padrão com maior risco dentro do grupo que designamos de Padrões de Motivação Moderados, não obstante, consideramos que as crenças moderadas em relação às competências pessoais poderão estimular a luta pelo objetivo. Portanto, apesar dos níveis de ansiedade característicos nestes padrões, a referida oscilação que vivenciam pode não se revelar suficientemente inibidora de avanços em direção aos objetivos. Não obstante, a abordagem destes padrões relativamente às metas é sempre bastante cautelosa. Desta forma, procedeu-se ao agrupamento destes três padrões, obtendo-se assim o segundo grupo.

Os Padrões Motivacionais Baixos são então o terceiro grupo em análise, composto pelo *Hopeless Pattern*, *Insecure Pattern* e *Fragile Pattern*. O padrão mais debilitado deste grupo é o *Hopeless Pattern* já que, nem o próprio, nem o contexto são vistos como promotores de qualquer possibilidade de melhorar a atual situação, antecipando assim adversidades (Abramson, Metalsky, & Alloy, 1989; Seligman, 1975; Patillo, 1990, *cit. in* Ford, 1992). Segundo a literatura, *Insecure Pattern* é igualmente um padrão bastante preocupante, já que se caracteriza pela significativa falta de confiança nas suas capacidades pessoais, sendo que a motivação neste caso é ainda mais seriamente prejudicada, pois é menor a probabilidade de se ter o contexto como uma fonte confiável de ajuda e apoio (Ford, 1992). Não menos inquietante é *Fragile Pattern*, que, como o próprio nome indica é um padrão frágil, confiante apenas relativamente ao contexto, sendo as crenças nas capacidades que causam certa preocupação ao indivíduo. De um lado da balança temos uma elevada crença no contexto, de outro temos um grau significativo de auto-desaprovação e auto-desvalorização, o que se revela determinante pois, em caso de ocorrência de alguma adversidade, por mais pequena que seja, poderá acionar pensamentos desmotivadores.

Assim, após justificação do procedimento adotado, podemos observar, através do quadro 49, a predominância dos Padrões Motivacionais Moderados, com 64%, seguindo-se os Padrões Motivacionais Altos, com 33.5%. Os Padrões Motivacionais Baixos constituem-se os menos presentes na população em estudo, conseguindo-se apenas 2.4 da percentagem total.

**Quadro 49: Distribuição dos Padrões Motivacionais dos Desempregados (Altos, Moderados e Baixos)**

	n	Percentagem (%)
Padrões Motivacionais Altos ( <i>Tenacious, Robust, Encouraged</i> )	302	33.6
Padrões Motivacionais Moderados ( <i>Cautious, Discouraged</i> )	576	64.0
Padrões Motivacionais Baixos ( <i>Hopeless, Insecure</i> )	22	2.4

Tendo em conta que a primeira questão de investigação procura compreender quais as características dos participantes com Padrões Motivacionais Altos, Moderados e Baixos, concretamente no que diz respeito ao género, idade e habilitações literárias, será premente recorrer-se ao quadro 50, que seguidamente se apresenta.

**Quadro 50: Padrões Motivacionais: género, idade e habilitações literárias**

	Padrões Motivacionais Altos		Padrões Motivacionais Moderados		Padrões Motivacionais Baixos		$\chi^2$	p
	n	Percentagem (%)	n	Percentagem (%)	n	Percentagem (%)		
<b>Género</b>								
Género Feminino	136	45.0	300	52.1	14	63.6	5.616	.060
Género Masculino	166	55.0	276	47.9	8	36.4		
<b>Idade em anos</b>								
Entre 18 e 36	104	34.4	174	30.4	2	9.1	12.587	.013
Entre 37 e 47	106	35.1	171	29.8	9	40.9		
Mais de 48	92	30.5	228	39.8	11	50.0		
<b>Habilitação Literária</b>								
Até ao 3.º Ciclo do Ensino Básico (9.º Ano)	165	54.6	427	74.1	18	81.8	42.110	.000
12.º Ano	62	20.5	86	14.9	3	13.6		
Ensino Superior	75	24.8	63	10.9	1	4.5		

Como é possível constatar, os participantes que demonstram **Padrões Motivacionais Altos** são maioritariamente do género masculino (55%), fazendo pouca diferença, porém, dos participantes do género feminino (que constituem 45% do grupo).

Analisando os participantes que registam **Padrões Motivacionais Moderados**, é possível observar que os participantes do género feminino predominam ligeiramente, com 52.1%, constituindo o género masculino 47.9%.

Entre os participantes com **Padrões Motivacionais Baixos** predominam também os sujeitos do género feminino com 63.6%, enquanto o género masculino representa 36.4% do grupo.

No que diz respeito às idades, podemos observar que a grande maioria dos portadores de Altos Padrões Motivacionais encontram-se em idades compreendidas entre os 37 e os 47 anos, com 35.1%, seguindo-se os participantes que compreendem entre 18 a 36 anos de idade, com 34.4%. Os participantes com mais de 48 anos encontram-se em menor percentagem, com 30.5%.

Com moderados padrões motivacionais predominam os indivíduos com mais de 48 anos (39.8%), seguindo-se os que têm idades compreendidas entre os 18 a 36 anos (30.4%), fazendo pouca diferença relativamente à presença de indivíduos entre os 37 e 47 anos (29.8%).

A grande maioria dos participantes com baixos padrões possui mais de 48 anos, com 50%, seguindo-se os indivíduos que possuem entre 37 a 47 anos, com 40.9%. Em menor percentagem encontram-se os participantes mais jovens, entre 18 a 36 anos, constando apenas 9.1%.

Relativamente às habilitações literárias, os participantes com Padrões Motivacionais Altos são maioritariamente portadores de habilitações compreendidas entre o 1.º e o 3.º Ciclo do Ensino Básico, com 54.6%, seguindo-se os participantes com habilitações de Nível Superior (24.8%). 20.5% dos participantes com Padrões Motivacionais Altos têm o nível secundário.

Entre os participantes com Padrões Motivacionais Moderados encontramos maioritariamente os elementos com o 1.º, 2.º e 3.º Ciclo do Ensino Básico, constituindo a grande maioria, com 74.1%. Segue-se, com apenas 14.9% os participantes com o nível secundário. Ainda em menor percentagem encontramos os participantes com frequência de ensino superior – Bacharelato, Licenciatura e Mestrado, com apenas 10.9%.

Analisando as habilitações literárias dos participantes com baixos padrões, verificamos que predominam os que têm habilitações até ao 3.º Ciclo do Ensino Básico (81.8% - ainda em maior percentagem que os Padrões Motivacionais Moderados), seguindo-se os participantes com o 12.º ano, com apenas 13.6%. Relativamente aos participantes com habilitações superiores que apresentam padrões motivacionais baixos, constatamos apenas 4.5%.

Tendo por base a análise estatística efetuada (Cf. Quadro 50), nomeadamente o teste de Qui-Quadrado, constatamos que apenas nas variáveis idade e habilitações literárias se

encontraram diferenças estatisticamente significativas entre os Padrões Motivacionais Altos, Moderados e Baixos. Assim, no que diz respeito à idade, verificamos que são os indivíduos da faixa etária dos 37 aos 47 anos que apresentam um padrão motivacional mais elevado, enquanto nos padrões moderados e baixos se destacam os sujeitos com mais de 48 anos, conforme descrito anteriormente. Relativamente às habilitações literárias, são os desempregados que apresentam até ao 3.º Ciclo do Ensino Básico que manifestam padrões mais elevados, moderados e baixos.

Através da presente investigação procurou-se também perceber se os padrões motivacionais se diferenciam em função do tempo de desemprego, tendo-se colocado a seguinte questão: **“Os indivíduos em situação de desemprego de curta duração *versus* longa duração diferenciam-se em termos de padrões motivacionais?”**

Como podemos verificar a partir da análise do quadro 51, nos três níveis de Padrões Motivacionais (Altos, Moderados e Baixos), existe uma maior percentagem de participantes que se encontram desempregados há mais de um ano. Não obstante, são os Padrões Motivacionais Baixos que concentram maior percentagem de sujeitos que vivenciam o desemprego há mais de um ano, com 71.4%, seguindo-se os Padrões Motivacionais Moderados, registando 56%, sendo os Padrões Motivacionais Altos os que contabilizam menor percentagem de indivíduos desempregados há mais de um ano, com 52%.

No que diz respeito aos participantes que se encontram desempregados há menos de um ano, a maior percentagem encontra-se no grupo dos participantes com Padrões Motivacionais Altos, com 58%, seguindo-se os sujeitos portadores de Padrões Motivacionais Moderados, com 44%. Apenas 28.6% dos participantes com Padrões Motivacionais Baixos se encontram desempregados há menos de um ano.

**Quadro 51: Padrões Motivacionais e Tempo de Desemprego**

	Padrões Motivacionais Altos		Padrões Motivacionais Moderados		Padrões Motivacionais Baixos		$\chi^2$	p
	n	Percentagem (%)	n	Percentagem (%)	n	Percentagem (%)		
<b>Tempo de Desemprego</b>								
Há menos de 1 Ano	144	48.0	253	44.0	6	28.6	3.613	.164
Há mais de 1 Ano	156	52.0	322	56.0	15	71.4		



Após os procedimentos estatísticos efetuados, concretamente o Teste de Qui-Quadrado, constatamos que não existem diferenças, sob o ponto de vista estatístico, entre os diversos padrões motivacionais (altos, moderados e baixos) e a variável tempo de desemprego, o que sugere certa estabilidade nos padrões, tal como sugere a revisão da literatura.

Os resultados apresentados podem constituir-se como fortes indicadores que, durante os primeiros meses de desemprego, se efetuada uma avaliação relativamente aos padrões motivacionais, será possível perceber quais os desempregados que revelam necessidade de apoio ao nível da motivação para a procura de emprego e conquista de autonomia neste âmbito, como sendo os indivíduos com Padrões Motivacionais Baixos e Moderados.

Não obstante, sugere-se uma leitura horizontal cuidada aos dados em análise (Quadro 51) já que, se por um lado se verifica um decréscimo da presença de desempregados há menos de um ano dos Padrões Motivacionais Altos para os Moderados e destes para os Baixos, há uma tendência crescente da presença de desempregados há mais de um ano dos Padrões Motivacionais Altos para os Moderados e destes por sua vez para os Baixos.

Com o intuito de compreender um pouco melhor os diferentes grupos em análise – Padrões Motivacionais Altos, Moderados e Baixos e o Género, lançamos a terceira questão de investigação, que passamos a transcrever: **“Quais as variáveis psicológicas, tendo em consideração o género, que melhor definem os diferentes padrões motivacionais?”**

Para responder a esta questão, tivemos em conta as seguintes variáveis psicológicas: Satisfação com a Vida, Auto-Estima, Afetividade Positiva, Afetividade Negativa, Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo, Abertura à Experiência, Compromisso com o Trabalho e Perceção de necessidades no que respeita a recursos económicos/financeiros.

Analisando cada uma destas variáveis com o Padrão Motivacional e o Género, recorrendo ao quadro 52, é possível constatar que, relativamente à variável psicológica Satisfação com a Vida, nos Padrões Motivacionais Altos os participantes do género Masculino revelam uma média ligeiramente superior (14.91) relativamente aos participantes do género Feminino (14.82), situação que se reverte quando analisamos as diferenças ao nível de género nos participantes com Padrões Motivacionais Moderados, já que o género feminino apresenta uma média de 13.63 e o género masculino, por sua vez, de 13.60. Nos Padrões Motivacionais Baixos, sendo os resultados da Satisfação com a Vida menos satisfatórios

quando comparados com os dois primeiros padrões (altos e moderados), continuam a ser as mulheres a revelarem maiores níveis de Satisfação com a Vida (12.50), quando comparado com os homens (10.00).

Analisando agora a segunda dimensão, Auto-Estima, em função do Padrão Motivacional e do Género, verificamos que os participantes do género feminino com Padrões Motivacionais Altos apresentam uma média ligeiramente superior ao género masculino (33.55 e 33.38, respetivamente). Por seu turno, nos participantes com Padrões Motivacionais Moderados são os homens que apresentam melhores resultados no que respeita à auto-estima (30.61) distinguindo-se ligeiramente das mulheres (que apresentam média de 29.78). Nos Padrões Motivacionais Baixos são os participantes do género feminino que revelam melhores resultados no que respeita à Auto-Estima (28.93) que os participantes do género masculino (com 24.25).

Relativamente à Afetividade Positiva, são os participantes do género feminino com padrões motivacionais altos que apresentam resultados mais elevados ( $M=38.95$ ), seguindo-se os participantes do género masculino com o mesmo padrão ( $M=38.08$ ). Os participantes com padrões motivacionais moderados demonstram resultados inferiores relativamente aos participantes anteriores, sendo novamente a mulher que obtém melhores resultados comparativamente aos homens ( $M=33.90$ ;  $M=33.62$ , respetivamente). Os participantes com baixos padrões motivacionais constituem o grupo que demonstra resultados inferiores em relação à Afetividade Positiva, mantendo porém a regra no que diz respeito ao género: mulheres demonstram média de 29.71 enquanto os homens obtiveram uma média de 26.00.

Procedendo-se à análise da quarta dimensão apresentada no quadro 52, Afetividade Negativa, constata-se que são as mulheres com Padrões Motivacionais Baixos que apresentam, em média, valores mais elevados ( $M=25.25$ ), seguindo-se novamente os participantes do género feminino com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=25.10$ ). Apresentam também resultados elevados, porém ligeiramente inferiores aos grupos anteriores, os participantes do género masculino, com baixos padrões motivacionais ( $M=23.86$ ). Seguem-se os homens com padrões motivacionais moderados, apresentando valores médios de 21.87. Constata-se que são os participantes com padrões de motivação fortes que apresentam resultados inferiores de Afetividade Negativa (mulheres,  $M=21.71$ ; homens,  $M=19.67$ ).

Analisando-se as dimensões de personalidade verifica-se que, relativamente à Extroversão, são os participantes do género feminino com padrões motivacionais altos que apresentam resultados mais elevados ( $M=28.97$ ), seguindo-se os participantes do género

masculino do mesmo grupo ( $M=28.27$ ). Seguem-se os participantes com moderados padrões motivacionais, sendo novamente as mulheres que lideram os resultados ( $M=25.58$ ) quando comparado com os homens ( $M=25.30$ ). São os participantes com baixos padrões motivacionais que demonstram resultados inferiores relativos à Extroversão, sendo que as mulheres apresentam uma média de 23.85 e os homens de 21.00.

Relativamente à Amabilidade, são os participantes do género feminino que apresentam resultados superiores nesta dimensão da personalidade, sendo o resultado mais elevado as mulheres com padrões motivacionais baixos ( $M=37.21$ ), seguindo-se as que apresentam padrões motivacionais altos ( $M=36.31$ ) e por último as que apresentam moderados padrões motivacionais ( $M=35.67$ ). Quanto aos participantes do género masculino, são os que possuem padrões motivacionais altos que apresentam resultados mais elevados ( $M=35.59$ ), seguindo-se os que possuem padrões motivacionais baixos ( $M=35.50$ ). São os homens com padrões motivacionais moderados que apresentam os níveis mais baixos de Amabilidade ( $M=34.46$ ).

Em termos da dimensão Conscienciosidade, verificam-se resultados com tendência decrescente à medida que se percorre os níveis motivacionais, de altos para moderados e baixos. Assim, são os participantes com padrões motivacionais altos que demonstram resultados mais elevados, concretamente as mulheres ( $M=35.60$ ), seguindo-se os homens do mesmo grupo ( $M=34.95$ ). Tal como referido anteriormente, seguem-se os participantes com padrões motivacionais moderados, sendo que as mulheres apresentam uma média de 33.17 e os homens de 31.66. Com resultados inferiores na dimensão conscienciosidade encontram-se as mulheres e os homens com baixos padrões motivacionais (31.50 e 30.63, respetivamente).

Com resultados mais elevados na dimensão Neuroticismo encontram-se os participantes do género feminino com baixos padrões motivacionais ( $M=30.64$ ) seguindo-se os homens do mesmo grupo ( $M=30.50$ ). Com resultados um pouco inferiores encontram-se as mulheres com padrões motivacionais moderados ( $M=26.41$ ), encontrando-se seguidamente os participantes do género masculino com os mesmos padrões ( $M=24.58$ ). São os participantes com padrões motivacionais altos que apresentam níveis inferiores de Neuroticismo, sendo as mulheres deste grupo que apresentam valores mais elevados ( $M=22.82$ , ao passo que os homens apresentam uma média de 21.37).

Quanto à dimensão Abertura à Experiência, última dimensão da personalidade, observa-se (através do quadro 52) que são as mulheres com padrões motivacionais elevados que apresentam resultados superiores ( $M=39.61$ ), seguindo-se os homens do mesmo grupo ( $M=38.80$ ). É possível observar que os participantes do género masculino com padrões

motivacionais baixos seguem os anteriores grupos apresentando uma média 35.38, valor que precede os participantes do género feminino com padrões motivacionais moderados (M=34.19). A apresentar níveis inferiores de Abertura à Experiência encontram-se os participantes do género feminino com padrões motivacionais baixos (M=29.21).

Procedeu-se também à análise do grau de compromisso que o participante demonstra para com o trabalho, analisando se o mesmo se demonstra importante, independentemente das condições financeiras que caracterizam o seu contexto. Pode observar-se, recorrendo ao quadro 52, que são os participantes com padrões motivacionais altos que apresentam resultados mais elevados, nomeadamente as mulheres (M=10.65), diferindo apenas 21 décimas relativamente aos homens do mesmo grupo (M=10.44). Seguem-se os participantes com padrões motivacionais moderados, sendo as mulheres que apresentam, novamente, valores superiores (M=10.15) comparativamente aos homens (M=10.05). São os participantes com baixos padrões motivacionais que apresentam resultados inferiores de Compromisso com o Trabalho, apresentando os homens uma média 9.38 e as mulheres uma média de 8.43. Consta-se assim que são as mulheres com padrões motivacionais baixos que apresentam menor grau de Compromisso para com o Trabalho.

Ao analisar-se os resultados relativos às dificuldades financeiras percebidas pelo indivíduo, constata-se que são os participantes do género feminino que se demonstram mais sensíveis para este problema, sendo as mulheres com padrões motivacionais baixos que apresentam resultados mais elevados (M=9.64), seguindo-se as mulheres portadoras de padrões motivacionais moderados (M=9.46) e por último as mulheres com padrões motivacionais altos (9.36). Quanto aos participantes do género masculino, são os que apresentam padrões motivacionais moderados que, em média, apresentam resultados mais elevados de percepção de dificuldades financeiras (M=9.21), seguindo-se os participantes com padrões motivacionais elevados (M=9.13). São os participantes do género masculino, com baixos padrões motivacionais que apresentam resultados inferiores no que respeita à percepção de dificuldades financeiras (M=8.88).

**Quadro 52: Médias e desvios-padrão para as dimensões Psicológicas em função dos Padrões Motivacionais e do Género**

	Padrões Motivacionais Altos				Padrões Motivacionais Moderados				Padrões Motivacionais Baixos			
	Género Feminino		Género Masculino		Género Feminino		Género Masculino		Género Feminino		Género Masculino	
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão
Satisfação com a Vida	14.82	4.935	14.91	4.976	13.63	4.878	13.60	4.694	12.50	4.895	10.00	4.375
Auto-Estima	33.55	4.105	33.38	3.642	29.78	3.847	30.61	3.967	28.93	4.251	24.25	6.409
Afectividade Positiva	38.95	7.114	38.08	7.702	33.90	7.150	33.62	6.619	29.71	8.241	26.00	7.031
Afectividade Negativa	21.71	7.895	19.67	6.396	25.10	8.149	21.87	7.142	23.86	6.298	25.25	5.064
Extroversão	28.97	4.248	28.27	3.636	25.58	3.875	25.30	3.853	23.85	3.978	21.00	4.899
Amabilidade	36.31	4.461	35.59	5.179	35.67	4.524	34.46	4.567	37.21	4.441	35.50	5.581
Conscienciosidade	35.60	4.776	34.95	4.675	33.17	4.294	31.66	4.689	31.50	6.236	30.63	5.476
Neuroticismo	22.82	5.627	21.37	4.828	26.41	4.690	24.58	4.504	30.64	4.465	30.50	4.310
Abertura à Experiência	39.61	5.601	38.80	5.586	34.19	5.550	33.62	5.129	29.21	8.469	35.38	8.766
Compromisso com o Trabalho (EC)	10.65	2.295	10.44	2.443	10.15	2.300	10.05	2.337	8.43	2.344	9.38	2.825
Perceção da Situação Financeira (FH)	9.36	3.102	9.13	3.121	9.46	2.849	9.21	2.807	9.64	2.620	8.88	3.758

Para além da análise discriminada efetuada anteriormente, tornou-se relevante analisar se de facto estes valores diferem, tendo-se recorrido ao teste *post hoc* de Scheffe, com vista a perceber se essa diferença é ou não estatisticamente significativa, pelo que se sugere a análise do seguinte quadro:

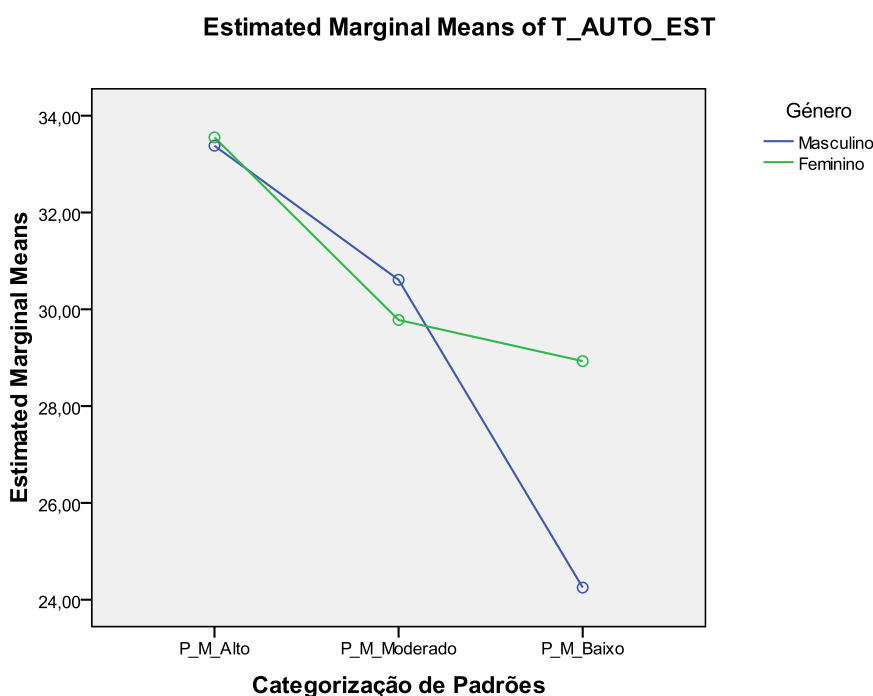
**Quadro 53: Análise da variância dos resultados nas dimensões Psicológicas em função dos Padrões Motivacionais e do Género – diferenças estatísticas**

		Soma dos	df	Média dos	F	p
		Quadrados		Quadrados		
Satisfação com a Vida	Género	27.603	1	27.603	1.175	.279
	Padrão Motivacional	463.867	2	231.934	9.877	.000
	Padrão Motivacional * Género	31.988	2	15.994	.681	.506
Auto-Estima	Género	74.543	1	74.543	4.852	.028
	Padrão Motivacional	2533.990	2	1266.995	82.461	.000
	Padrão Motivacional * Género	181.881	2	90.940	5.919	.003
Afectividade Positiva	Género	108.930	1	108.930	2.155	.142
	Padrão Motivacional	5585.082	2	2792.541	55.253	<b>.000</b>
	Padrão Motivacional * Género	68.773	2	34.3860	.680	.507
Afectividade Negativa	Género	69.777	1	69.777	1.254	.263
	Padrão Motivacional	1616.905	2	808.453	14.528	<b>.000</b>
	Padrão Motivacional * Género	158.663	2	79.331	1.426	.241
Extroversão	Género	68.118	1	68.118	4.489	<b>.034</b>
	Padrão Motivacional	2320.586	2	1160.293	76.468	<b>.000</b>
	Padrão Motivacional * Género	37.781	2	18.891	1.245	.288
Amabilidade	Género	61.207	1	61.207	2.816	.094
	Padrão Motivacional	172.779	2	86.389	3.975	<b>.019</b>
	Padrão Motivacional * Género	13.631	2	6.816	.314	.731
Conscienciosidade	Género	42.712	1	42.712	2.014	.156
	Padrão Motivacional	1716.779	2	858.389	40.477	<b>.000</b>
	Padrão Motivacional * Género	36.406	2	18.203	.858	.424
Neuroticismo	Género	53.720	1	53.720	2.324	.128
	Padrão Motivacional	3047.162	2	1523.581	65.920	<b>.000</b>
	Padrão Motivacional * Género	18.952	2	9.476	.410	.664
Abertura à Experiência	Género	105.438	1	105.438	3.453	.063
	Padrão Motivacional	5751.921	2	2875.960	94.190	.000
	Padrão Motivacional * Género	233.684	2	116.842	3.827	<b>.022</b>
Compromisso com o Trabalho (EC)	Género	1.845	1	1.845	.336	.562
	Padrão Motivacional	74.861	2	37.431	6.818	<b>.001</b>
	Padrão Motivacional * Género	6.382	2	3.191	.581	.559
Perceção da Situação Financeira (FH)	Género	7.138	1	7.138	.830	.363
	Padrão Motivacional	1.433	2	.716	.083	.920
	Padrão Motivacional * Género	1.400	2	.700	.081	.922

Relativamente às diferenças estatísticas nos níveis, quer de Satisfação com a Vida, quer da Auto-Estima, em função dos padrões motivacionais e do género, obtiveram-se valores que alcançaram o nível de significância estatística na dimensão da Satisfação com a Vida, em função dos padrões motivacionais ( $F=9.877$ ;  $p=.001$ ), sendo os indivíduos que apresentam Padrões Motivacionais Altos que revelam valores superiores nesta dimensão.

No que diz respeito à Auto-Estima, os resultados revelaram um efeito de interação significativo (Padrão Motivacional x Género). Existem assim diferenças estatisticamente significativas na Auto-estima em função do género, do padrão motivacional e da conjugação de ambas a variáveis. Aferimos que foram os participantes de género feminino e do Padrão Motivacional Alto (M=33.55) que manifestaram valores superiores, conforme se pode confirmar no através do quadro 52.

No quadro 53 podemos verificar um efeito significativo da interação Padrão Motivacional x Género ( $F=5.919$ ;  $p=.003$ ). Na figura 16, podemos visualizar o efeito dessa interação, revelando que nos participantes do género feminino, do Padrão Motivacional Alto para o Moderado o decréscimo ao nível de Auto-Estima é mais acentuado quando comparado com os participantes do género masculino, estabilizando, porém, dos Padrões Motivacionais Moderados para os Baixos. Os participantes do género masculino, por sua vez, apresentam decréscimo mais acentuado entre os Padrões Motivacionais Moderados e os Padrões Motivacionais Baixos.



**Figura 16: Representação gráfica do efeito de interação (Padrão Motivacional x Género) na Auto-Estima**

No que respeita às diferenças nos níveis de Afetividade Positiva referentes, não somente aos padrões motivacionais, bem como ao género, constatamos que as mesmas se encontram, tendo em consideração o alcance do nível de significância estatística, apenas nos padrões motivacionais. Assim, conferimos, através do teste *post hoc* de Scheffe, a presença de diferenças entre os indivíduos que manifestam um padrão motivacional alto ( $M=38.47$ ), não só com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=33.76$ ;  $p=.000$ ), bem como baixo ( $M=28.36$ ;  $p=.000$ ), sendo que os participantes que possuem um padrão motivacional alto revelaram valores superiores. Verificamos, igualmente, diferenças entre os indivíduos pertencentes ao padrão motivacional moderado ( $M=33.76$ ) com os que manifestam um padrão baixo ( $M=28.36$ ;  $p=.002$ ), em que os primeiros demonstraram resultados mais elevados de Afetividade Positiva.

Quanto à Afetividade Negativa, constatamos diferenças sob o ponto de vista estatístico relativas aos padrões motivacionais. Assim, recorrendo ao teste *post hoc* de Scheffe constatamos a presença de valores elevados nos Padrões motivacionais moderados ( $M=23.55$ ), que diferem significativamente dos participantes com padrões motivacionais altos ( $M=20.59$ ;  $p=000$ ).

Relativamente às diferenças nos níveis de Extroversão relativos não somente aos padrões motivacionais, bem como ao género, constatamos que as mesmas se verificam, tendo em consideração o alcance do nível de significância estatística, em ambas. Confere-se assim a presença de diferenças entre os indivíduos que manifestam um padrão motivacional alto ( $M=28.59$ ), não só com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=25.45$ ;  $p=.000$ ), bem como baixo ( $M=22.82$ ;  $p=.000$ ), sendo que os primeiros (Padrões Motivacionais Altos) apresentam resultados superiores. Verificamos, igualmente, diferenças entre os indivíduos pertencentes ao padrão motivacional moderado ( $M=25.45$ ) com os que manifestam um padrão baixo ( $M=22.82$ ;  $p=.0008$ ), em que os primeiros demonstraram resultados mais elevados na dimensão em análise - Extroversão. No que diz respeito ao género, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas ( $p=.034$ ), sendo que as mulheres demonstram resultados mais elevados ( $M=26,56$ ) que os homens ( $M=26.32$ ).

Analisando a dimensão Amabilidade, constatamos diferenças estatisticamente significativas apenas no que respeita aos padrões motivacionais, concretamente entre os participantes que manifestam um padrão motivacional alto ( $M=35.91$ ), com os padrões moderados ( $M=35.09$ ;  $p=.046$ ), sendo que os primeiros demonstram valores superiores nesta dimensão.

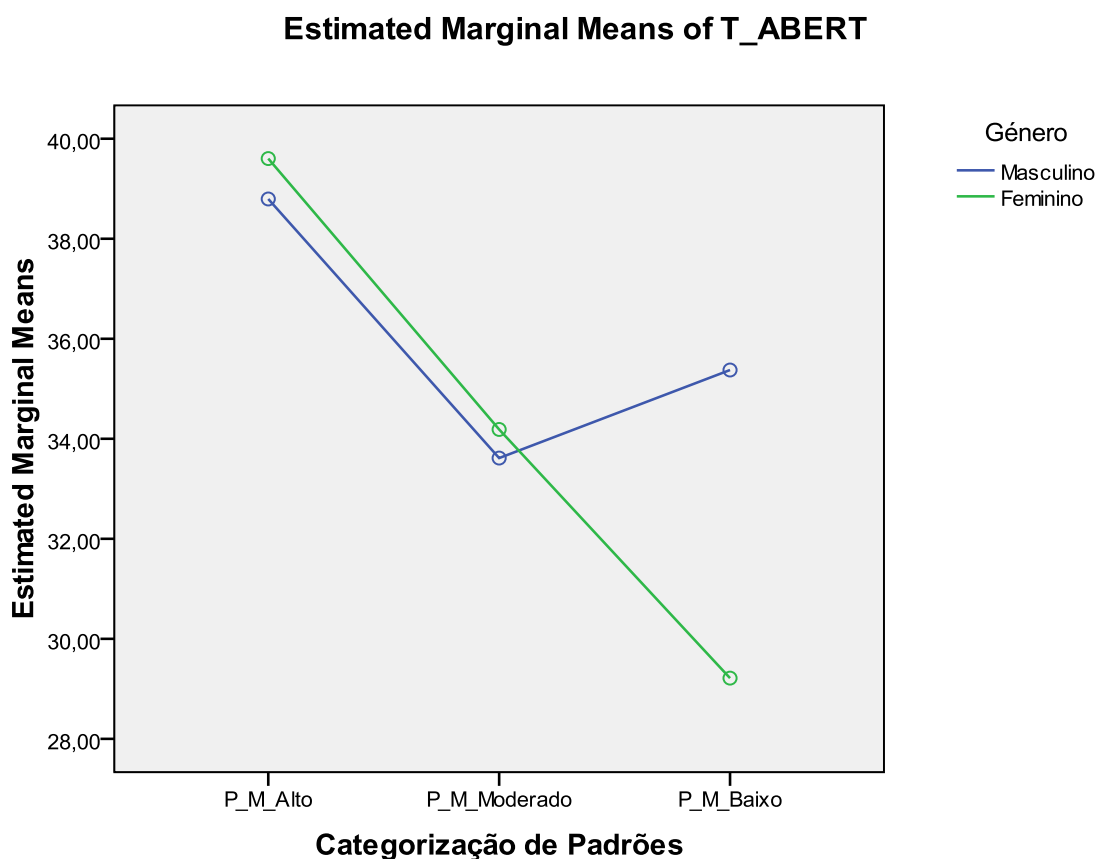


Constatamos também, tendo em consideração o alcance do nível de significância estatística, diferenças relativas à dimensão Conscienciosidade tendo em conta os diferentes padrões motivacionais. Verificam-se assim diferenças entre os indivíduos que manifestam um padrão motivacional alto ( $M=35.24$ ), não só com os padrão moderado ( $M=33.45$ ;  $p=.000$ ), bem como com o baixo, ( $M=31.18$ ;  $p=.000$ ). Reunimos assim condições para afirmar que participantes com padrões motivacionais altos diferem relativamente aos outros padrões no que diz respeito à Conscienciosidade, apresentando valores superiores.

Procuramos apurar também as diferenças relativas à dimensão Neuroticismo, tendo-se verificado diferenças estatísticas nos padrões motivacionais. Aferimos, através do mesmo teste - *post hoc* de Scheffe, elevadas pontuações dos participantes com padrões motivacionais baixos ( $M=30.59$ ), diferindo significativamente não só dos sujeitos com padrões motivacionais moderados ( $M=25.53$ ;  $p=.000$ ), como os do grupo com padrões motivacionais altos ( $M=22.02$ ;  $p=.000$ ).

No que concerne às diferenças nos níveis de Abertura à Experiência novamente referentes, não apenas aos padrões motivacionais, como também ao género, constatamos que as mesmas se encontram, tendo em consideração o alcance do nível de significância estatística, na conjugação dos Padrões Motivacionais com o Género. Assim, no que diz respeito à conjugação do padrão com o género, são as mulheres do padrão alto que têm maior Abertura à Experiência ( $M=39.61$ ).

Como podemos reforçar através da seguinte representação esquemática – Figura 16, são os participantes do género feminino, com Padrões Motivacionais Altos que apresentam resultados mais elevados relativamente à dimensão Abertura à Experiência. Ainda relativamente ao género feminino, constata-se um decréscimo ao nível da dimensão Abertura à Experiência quer do Padrão Motivacional Alto para o Moderado, como deste para o Baixo. Por sua vez, o género masculino, que apresenta valores inferiores de Abertura à Experiência relativamente ao género feminino no grupo de participantes com padrões motivacionais altos e moderados, em oposição, demonstram valores claramente superiores no grupo de participantes com padrões Motivacionais Baixos quando comparados com o género feminino.



**Figura 17: Representação gráfica do efeito de interação (Padrão Motivacional x Género) na dimensão de Abertura à Experiência**

O Compromisso que os participantes demonstram para com o trabalho é a última dimensão na qual se verificam diferenças, concretamente ao nível dos padrões motivacionais, entre os indivíduos que manifestam um padrão motivacional alto ( $M=10.53$ ), não só com os participantes com padrões moderados ( $M=10.10$ ;  $p=.036$ ), como com o grupo portador de Padrões Motivacionais Baixos, ( $M=8.77$ ;  $p=.003$ ). Não obstante, não ficamos por aqui no que diz respeito às diferenças relativas à dimensão em estudo, já que também se assiste a disparidades entre os participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=10.10$ ) com os participantes com Padrões Motivacionais Baixos ( $M=8.77$ ;  $p=.033$ ). Neste sentido, confirma-se que, quanto mais alto é o Padrão Motivacional, maior é o grau de Compromisso com o Trabalho.

A última dimensão em análise nesta questão de investigação foi a perceção da situação financeira, tendo sido a única variável na qual não se verificaram quaisquer diferenças sob o ponto de vista estatístico.

Tendo em conta os postulados teóricos que orientaram o presente trabalho - *Motivational Systems Theory* (Ford, 1992), procuramos compreender a relação entre os Objetivos/Metas Pessoais e os Padrões Motivacionais, tendo sido lançada a seguinte questão: **“Quais as categorias de objetivos que melhor caracterizam cada padrão motivacional (Alto, Moderado e Baixo)?”**

Para responder à presente questão de investigação recorreremos aos dois instrumentos com origem no quadro conceptual do mesmo estudo (*M.S.T.*, Ford, 1992): *Assessment of Personal Agency Beliefs Patterns - APP* e *Assessment of Personal Goals – APG*.

Averiguamos, através da ANOVA, que se obtiveram valores que alcançaram o limiar de significância estatística, o que nos levou à constatação de que existem diferenças entre os Padrões Motivacionais e os Objetivos: Transcendência (*Transcendence*), Unidade (*Unity*), Entretenimento (*Entertainment*), Inteligência Criativa (*Intellectual creativity*), Tranquilidade (*Tranquility*), Auto-determinação (*Self-determination*), Equidade (*Equity*), Auto-avaliações positivas (*Positive self-evaluation*), Provisão de recursos (*Resource provision*), Responsabilidade social (*Social responsibility*), Individualidade (*Individuality*), Gestão (*Management*), Mestria (*Mastery*), Pertença (*Belongingness*), Bem-estar físico (*Physical Well-Being*), Criatividade nas tarefas (*Task creativity*) e Compreensão (*Understanding*).

**Quadro 54: Médias e desvios-padrão para os Objetivos/Metas Pessoais em função dos Padrões Motivacionais**

	Padrões Motivacionais Altos		Padrões Motivacionais Moderados		Padrões Motivacionais Baixos		F	p
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão		
Superioridade	18.11	8.681	18.20	7.735	15.45	7.608	1.233	.292
Transcendência	27.03	9.040	24.98	7.639	21.27	9.427	9.316	<b>.000</b>
Unidade	30.01	9.466	27.20	8.938	23.55	9.782	12.103	<b>.000</b>
Entretenimento	21.86	8.432	19.14	8.148	16.55	6.588	12.868	<b>.000</b>
Inteligência criativa	33.00	7.787	28.88	8.228	26.91	7.419	27.727	<b>.000</b>
Tranquilidade	28.17	7.087	28.85	7.890	33.73	8.037	5.611	<b>.004</b>
Sensações corporais	21.51	8.645	22.37	8.526	22.09	9.149	.999	.369
Felicidade	30.72	7.371	29.75	7.695	30.91	6.969	1.738	.176
Ganhos materiais	29.30	6.971	29.36	7.206	31.27	7.285	.798	.451
Auto-determinação	17.11	8.158	18.23	8.040	21.82	7.848	4.492	<b>.011</b>
Equidade	36.46	6.477	33.83	7.522	35.73	7.343	13.518	<b>.000</b>
Auto-avaliações positivas	35.13	7.305	33.78	7.155	37.64	7.155	5.828	<b>.003</b>
Aquisição de recursos	28.07	7.978	28.92	7.951	28.27	9.104	1.131	.323
Provisão de recursos	35.09	6.721	32.10	7.720	33.18	7.657	16.205	<b>.000</b>
Responsabilidade social	35.68	7.596	33.37	8.163	32.73	9.407	8.615	<b>.000</b>
Exploração cognitiva	22.84	8.661	23.46	7.875	24.82	9.500	.959	.384
Individualidade	26.01	7.348	24.53	7.239	21.82	8.656	6.154	<b>.002</b>
Gestão	39.23	5.950	37.36	7.233	38.55	6.871	7.439	<b>.001</b>
Mestria	37.74	5.725	34.53	7.433	32.64	8.156	23.253	<b>.000</b>
Pertença	34.71	6.096	31.82	6.899	32.09	6.838	18.889	<b>.000</b>
Bem-estar físico	30.26	8.296	28.47	7.994	29.09	10.170	4.790	<b>.009</b>
Segurança	35.76	6.933	35.39	7.492	35.73	9.533	.267	.765
Criatividade nas tarefas	32.20	8.746	27.62	8.795	23.09	12.008	31.493	<b>.000</b>
Compreensão	35.09	6.799	32.47	7.600	32.55	5.271	12.897	<b>.000</b>

Deste modo, utilizámos o teste *post hoc* de Scheffe, com o intuito de averiguar entre que grupos é que se encontram as supracitadas diferenças.

Começando pelo grupo de participantes que apresentam Padrões Motivacionais Altos, foi possível constatar que, ao contrário dos outros dois níveis de Padrões (Moderados e Baixos conforme se especificará posteriormente), estes apresentam objetivos correspondentes às seis diferentes categorias (Metas Afetivas; Metas Cognitivas; Metas de Organização Subjetiva; Metas de Avaliação Social; Metas de Integração Social e Metas de Execução) que, tal como referido no capítulo II (ponto 2.4.1), três das quais centram-se nas metas de domínio intrapessoal e as outras três, por sua vez, centram-se nas metas resultantes da dinâmica pessoa-ambiente. Através dos dados obtidos podemos afirmar que os participantes com

Padrões Motivacionais Altos não só demonstram concentração em maior número de objetivos como evidenciam, em média, melhores resultados nas metas: Transcendência (*Transcendence*), Unidade (*Unity*), Entretenimento (*Entertainment*), Inteligência criativa (*Intellectual creativity*), Equidade (*Equity*), Provisão de recursos (*Resource Provision*), Responsabilidade social (*Social responsibility*), Individualidade (*Individuality*), Gestão (*Management*), Mestría (*Mastery*), Pertança (*Belongingness*), Bem-estar físico (*Physical well-being*), Criatividade nas tarefas (*Task creativity*) e Compreensão (*Understanding*).

No que diz respeito à dimensão intrapessoal, concretamente na categoria de metas afetivas, salienta-se a presença de bons resultados obtidos pelos objetivos que compreendem o bem-estar físico (*physical well-being*), cujo comportamento se centra na procura de um estado energético e saudável, com robustez física. Como se pode analisar através do quadro 54, observaram-se assim diferenças entre os indivíduos que manifestam um padrão motivacional alto ( $M=30.26$ ) com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=28.47$ ;  $p=.009$ ). Ainda neste âmbito verificou-se a presença de diferenças entre os indivíduos que manifestam um padrão motivacional alto ( $M=21.86$ ), não só com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=19.14$ ;  $p=.000$ ), bem como baixo ( $M=16.55$ ;  $p=.014$ ), no que respeita ao objetivo entretenimento (*entertainment*), cujo comportamento se centra na procura de experiências emotivas, promotoras de atividade.

As metas cognitivas estimulam também o comportamento dos indivíduos com elevados Padrões Motivacionais, concretamente o objetivo auto-avaliações positivas (*positive self-evaluation*,  $M=35.13$ ), que compreende ações que garantam a manutenção de um sentido de auto-confiança, auto-estima e orgulho, registando diferenças relativamente aos participantes que apresentam um padrão moderado ( $M=33.78$ ;  $p=.032$ ), sendo que os participantes que possuem um padrão motivacional alto revelaram resultados mais elevados. A manifestação de objetivos que se caracterizam pela aquisição de conhecimento e procura de significados, evitando equívocos, crenças errôneas ou sentimentos de confusão – compreensão (*understanding*) é também evidente ( $M=35.09$ ), apresentando resultados mais elevados quando comparados com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=32.47$ ;  $p=.000$ ). Inteligência criativa (*intellectual creativity*) constitui-se outro poderoso objetivo desta dimensão e deste grupo, descrevendo o envolvimento em atividades que requerem originalidade, verificando-se a presença de diferenças entre os mesmos ( $M=33.00$ ), não só com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=28.88$ ;  $p=.000$ ), bem como baixo ( $M=26.91$ ;  $p=.003$ ).

As metas de organização subjetiva evidenciam-se também nos participantes que demonstram altos padrões motivacionais, concretamente unidade (*unity*,  $M=30.01$ ) e transcendência (*transcendence*,  $M=27.03$ ). O primeiro caracteriza-se pela procura de experiências que promovem um profundo sentido espiritual, de harmonia, de união com os outros, com a natureza ou mesmo com um poder superior, objetivo que demonstra diferenças estatisticamente significativas não só com os sujeitos que se caracterizam por Padrões Motivacionais Moderados ( $M=27.20$ ;  $p=.000$ ), bem como Baixo ( $M=23.55$ ;  $p=.006$ ). O segundo objetivo – transcendência (*transcendence*), que estimula a procura de sensações novas, procurando ir além dos limites da experiência comum, revela também valores superiores no padrão em análise, evidenciando diferenças relativamente aos indivíduos caracterizados por um padrão motivacional moderado ( $M=24.98$ ;  $p=.002$ ), bem como baixo ( $M=21.27$ ;  $p=.006$ ).

No que diz respeito às metas centradas na pessoa ambiente, os participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentam valores elevados na categoria de avaliação social, concretamente no objetivo individualidade (*individuality*), cuja ação é orientada pela procura de obtenção de um sentimento de singularidade, sentindo-se especial ou diferente, manifestando resultados superiores ( $M=26.01$ ) e diferenças estatisticamente significativas, não só com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=24.53$ ;  $p=.017$ ), bem como baixo ( $M=21.82$ ;  $p=.035$ ).

Também nas metas de integração social os participantes com elevados padrões motivacionais se evidenciaram, sobretudo nos objetivos que se centram na promoção da imparcialidade, justiça e igualdade, evitando ações injustas que favoreçam a desigualdade – equidade (*equity*), constatando-se a presença de diferenças entre estes ( $M=36.46$ ), apresentando valores superiores aos participantes que apresentam um padrão moderado ( $M=33.83$ ;  $p=.000$ ). Apura-se também a presença de objetivos que se caracterizam pela procura e manutenção de compromissos interpessoais, caracterizado pelo cumprimento das obrigações e papéis sociais, atuando em conformidade com as regras sociais e a moral comum: responsabilidade social (*social responsibility*), conferindo-se diferenças entre os indivíduos que manifestam um padrão motivacional alto ( $M=35.68$ ) com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=33.37$ ;  $p=.000$ ), sendo que os participantes que possuem um padrão motivacional alto revelaram resultados mais elevados. Provisão de recursos (*resource provision*), objetivo que visa garantir a disponibilidade de assistência, aprovação, apoio e colaboração aos outros, mantendo uma postura empática, também se destacou nos participantes com Padrões Motivacionais Altos, ( $M=35.09$ ), revelando

resultados mais elevados e diferenças significativas relativamente aos sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=32.10$ ;  $p=.000$ ). É ainda de descrever a elevada pontuação verificada nos objetivos de pertença (*belongingness*), objetivo marcado pela procura e manutenção de relações de amizade, intimidade e consequente vínculo a uma comunidade, verificando-se diferenças entre o grupo em análise – PMA, ( $M=34.71$ ), grupo este que revela resultados mais elevados relativamente ao grupo que apresentam um padrão moderado ( $M=31.82$ ;  $p=.000$ ).

Os participantes com elevados padrões motivacionais evidenciaram ainda boas pontuações nas metas de execução, destacando-se, na sua versão original, o objetivo *management* – gestão ( $M=39.23$ ), meta esta que visa a promoção da organização e produtividade nas tarefas do dia a dia, evitando o desleixo, a desorganização ou ineficiência, diferindo significativamente do Padrão Motivacional Moderado ( $M=37.36$ ;  $p=.001$ ), padrão que atingiu valores inferiores. O objetivo “*mastery*” é também uma prioridade para os participantes de Padrões Motivacionais Altos, caracterizando-se assim pela constante procura de um padrão de desafio, de investimento na auto-realização e melhoria constante, inibindo a incompetência e mediocridade. Demonstraram mais uma vez valores superiores e diferenças estatisticamente significativas ( $M=37.74$ ), não só com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=34.53$ ;  $p=.000$ ), bem como baixo ( $M=32.64$ ;  $p=.004$ ). Por último, estes participantes demonstraram valorizar objetivos marcados pelo envolvimento em atividades que estimulem a expressão artística, evitando tarefas rotineiras que não ofereçam oportunidades de estimulação criativa (*task creativity*), sendo notória a presença de diferenças entre os mesmos ( $M=32.20$ ), não só com os sujeitos que apresentam um Padrão Motivacional Moderado ( $M=27.62$ ;  $p=.000$ ), bem como Baixo ( $M=23.09$ ;  $p=.000$ ), sendo que os participantes que possuem um Padrão Motivacional Alto revelaram valores superiores.

Relativamente aos Participantes que demonstram Padrões Motivacionais Moderados, salientamos que, comparativamente aos participantes com Padrões Motivacionais Altos e Baixos no que diz respeito a todos os objetivos que obtiveram diferenças estatisticamente significativas, os indivíduos pertencentes a este padrão nunca se destacaram no que respeita a valores elevados. Não obstante, revela-se pertinente efetuar uma análise aos objetivos que obtiveram resultados, em média, mais elevados, compreendendo-se assim as prioridades e metas pessoais do grupo que demonstrou Padrões Moderados de motivação.

Os participantes com Padrões Moderados, à semelhança dos participantes com Padrões Motivacionais Altos, atribuem prioridade às metas de execução, integração social e cognição, embora sendo menos os objetivos que se destacam e sendo menor a sua pontuação.

Através da análise pormenorizada efetuada ao quadro 54, constatamos que o objetivo ao qual estes participantes, em média, atribuem maior pontuação é à gestão “*management*”, promoção da organização e produtividade nas tarefas do dia a dia, inibindo a ineficiência e ineficácia, alcançando uma média de 37.36. Tal como foi descrito anteriormente, à semelhança dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados, também os participantes com padrões elevados atribuem prioridade a este objetivo. O objetivo que promove o sentimento de segurança (*safety*) assume também relevância, com 35.39.

Segue-se, com média de 34.53, a procura de um padrão de desafio, de investimento na auto-realização e melhoria constante, evitando a incompetência, a mediocridade ou a diminuição ou aceitação de desempenho – mestria (*mastery*).

As metas cognitivas são também importantes, nomeadamente as auto-avaliações positivas (*positive self-evaluations*), que correspondem a ações que garantam a manutenção de um sentido de auto-confiança, auto-estima e orgulho, evitando sentimentos de fracasso, culpa ou incompetência, demonstram também boa média (33.78).

Os participantes com Padrões Motivacionais Baixos, por sua vez, obtiveram resultados que evidenciaram diferenças estatisticamente significativas em três objetivos: auto-avaliações positivas (*positive self-evaluation* - objetivo pertencente às metas cognitivas), tranquilidade (*tranquility* - metas afetivas) e auto-determinação (*self-determination* - metas de avaliação). Relativamente ao primeiro objetivo apontado - *positive self-evaluation*, os participantes com baixos padrões demonstraram atribuir prioridade (M=37.64), diferenciando-se significativamente dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados (M=33.78; p=.049) participantes estes que demonstram pontuação inferior.

Os portadores de baixos padrões motivacionais demonstraram pontuações elevadas no objetivo tranquilidade (M=33.73), objetivo este que procura um sentimento de relaxamento e estados de à vontade, em oposição a momentos de ansiedade e *stress*. Verificou-se a presença de diferenças estatisticamente significativas entre estes e os participantes com Padrões Motivacionais Altos (28.17; p=.004), sendo que os primeiros (PMB) revelaram resultados mais elevados. Conferimos, ainda, diferenças entre os desempregados que exibem um Padrão Motivacional Baixo com os indivíduos que apresentam Padrões Motivacionais Moderados (M=28.85; p=.014), em que os primeiros demonstraram, novamente, valores superiores.

Ainda no que diz respeito aos participantes com Baixos Padrões Motivacionais, os mesmos destacaram-se, pela elevada pontuação obtida no objetivo auto-determinação (*self-determination*, M=21.82), verificando-se a presença de diferenças significativas, sob o ponto



de vista estatístico, quando comparados com os participantes com Padrões Motivacionais Altos ( $M=17.11$ ;  $p=.031$ ). Este objetivo caracteriza-se pela procura de conquista de uma sensação de liberdade e autonomia, sentindo-se autor das suas próprias escolhas evitando a pressão, a exigência ou medidas coercivas.

Para facilitar a perceção das diferenças estatisticamente significativas, entre os objetivos e os respetivos padrões motivacionais, elencadas ao longo da análise dos resultados, sugerimos a análise do quadro síntese abaixo referido (Quadro 55).

**Quadro 55: Testes *post-hoc* (Scheffe) para as dimensões Objetivos/Metas Pessoais em função dos Padrões Motivacionais - diferenças estatísticas**

Objetivos	(I) Categorização de Padrões	(J) Categorização de Padrões	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Transcendência ( <i>Transcendence</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	2.046*	.581	.002
		P_M_Baixo	5.754*	1.806	.006
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-2.046*	.581	.002
		P_M_Baixo	3.708	1.777	.114
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-5.754*	1.806	.006
		P_M_Moderado	-3.708	1.777	.114
Unidade ( <i>Unity</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	2.808*	.649	.000
		P_M_Baixo	6.468*	2.018	.006
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-2.808*	.649	.000
		P_M_Baixo	3.659	1.985	.184
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-6.468*	2.018	.006
		P_M_Moderado	-3.659	1.985	.184
Entretenimento ( <i>Entertainment</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	2.722*	.583	.000
		P_M_Baixo	5.315*	1.813	.014
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-2.722*	.583	.000
		P_M_Baixo	2.593	1.784	.348
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-5.315*	1.813	.014
		P_M_Moderado	-2.593	1.784	.348
Inteligência criativa ( <i>Intellectual creativity</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	4.118*	.573	.000
		P_M_Baixo	6.088*	1.781	.003
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-4.118*	.573	.000
		P_M_Baixo	1.969	1.752	.532
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-6.088*	1.781	.003
		P_M_Moderado	-1.969	1.752	.532

**Quadro 55: Testes *post-hoc* (Scheffe) para as dimensões Objetivos/Metas Pessoais em função dos Padrões Motivacionais - diferenças estatísticas (Cont.)**

Tranquilidade ( <i>Tranquility</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	-.685	.542	.451
		P_M_Baixo	-5.562*	1.686	.004
	P_M_Moderado	P_M_Alto	.685	.542	.451
		P_M_Baixo	-4.877*	1.658	.014
	P_M_Baixo	P_M_Alto	5.562*	1.686	.004
		P_M_Moderado	4.877*	1.658	.014
Auto-determinação ( <i>Self-determination</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	-1.117	.574	.151
		P_M_Baixo	-4.706*	1.783	.031
	P_M_Moderado	P_M_Alto	1.117	.574	.151
		P_M_Baixo	-3.589	1.754	.124
	P_M_Baixo	P_M_Alto	4.706*	1.783	.031
		P_M_Moderado	3.589	1.754	.124
Equidade ( <i>Equity</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	2.634*	.510	.000
		P_M_Baixo	.736	1.586	.898
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-2.634*	.510	.000
		P_M_Baixo	-1.897	1.561	.478
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-.736	1.586	.898
		P_M_Moderado	1.897	1.561	.478
Auto-avaliações positivas ( <i>Positive Self-Evaluation</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	1.345*	.512	.032
		P_M_Baixo	-2.511	1.591	.289
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-1.345*	.512	.032
		P_M_Baixo	-3.855*	1.565	.049
	P_M_Baixo	P_M_Alto	2.511	1.591	.289
		P_M_Moderado	3.855*	1.565	.049
Provisão de Recursos ( <i>Resource Provision</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	2.992*	.526	.000
		P_M_Baixo	1.908	1.634	.506
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-2.992*	.526	.000
		P_M_Baixo	-1.085	1.607	.796
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-1.908	1.634	.506
		P_M_Moderado	1.085	1.607	.796

**Quadro 55: Testes *post-hoc* (Scheffe) para as dimensões Objetivos/Metas Pessoais em função dos Padrões Motivacionais - diferenças estatísticas (Cont.)**

Responsabilidade Social ( <i>Social Responsibility</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	2.314*	.569	.000
		P_M_Baixo	2.955	1.769	.248
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-2.314*	.569	.000
		P_M_Baixo	.641	1.740	.934
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-2.955	1.769	.248
		P_M_Moderado	-.641	1.740	.934
Indivíduoalidade ( <i>Individuality</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	1.482*	.520	.017
		P_M_Baixo	4.195*	1.615	.035
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-1.482*	.520	.017
		P_M_Baixo	2.713	1.588	.233
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-4.195*	1.615	.035
		P_M_Moderado	-2.713	1.588	.233
Gestão ( <i>Management</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	1.861*	.485	.001
		P_M_Baixo	.680	1.506	.903
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-1.861*	.485	.001
		P_M_Baixo	-1.181	1.482	.728
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-.680	1.506	.903
		P_M_Moderado	1.181	1.482	.728
Mestria ( <i>Mastery</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	3.207*	.492	.000
		P_M_Baixo	5.102*	1.529	.004
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-3.207*	.492	.000
		P_M_Baixo	1.895	1.505	.453
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-5.102*	1.529	.004
		P_M_Moderado	-1.895	1.505	.453
Pertança ( <i>Belongingness</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	2.889*	.472	.000
		P_M_Baixo	2.621	1.466	.203
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-2.889*	.472	.000
		P_M_Baixo	-.268	1.442	.983
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-2.621	1.466	.203
		P_M_Moderado	.268	1.442	.983
Bem-estar físico ( <i>Physical well-being</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	1.793*	.579	.009
		P_M_Baixo	1.167	1.801	.810
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-1.793*	.579	.009
		P_M_Baixo	-.626	1.771	.940
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-1.167	1.801	.810
		P_M_Moderado	.626	1.771	.940

**Quadro 55: Testes *post-hoc* (Scheffe) para as dimensões Objetivos/Metas Pessoais em função dos Padrões Motivacionais - diferenças estatísticas (Cont.)**

Criatividade nas tarefas ( <i>Task Creativity</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	4.579*	.630	.000
		P_M_Baixo	9.104*	1.958	.000
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-4.579*	.630	.000
		P_M_Baixo	4.525	1.926	.064
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-9.104*	1.958	.000
		P_M_Moderado	-4.525	1.926	.064
Compreensão ( <i>Understanding</i> )	P_M_Alto	P_M_Moderado	2.617*	.518	.000
		P_M_Baixo	2.541	1.610	.289
	P_M_Moderado	P_M_Alto	-2.617*	.518	.000
		P_M_Baixo	-.077	1.584	.999
	P_M_Baixo	P_M_Alto	-2.541	1.610	.289
		P_M_Moderado	.077	1.584	.999

Neste primeiro estudo da presente Tese, lançou-se ainda uma última questão: **Quais os padrões motivacionais que melhor determinam uma postura proativa na procura de reinserção profissional?** Procurou-se assim compreender quais os Padrões Motivacionais – Altos, Moderados ou Baixos, que melhor determinam a Intensidade de Procura de Emprego, as Competências de Empregabilidade e o Conforto em Recorrer à Rede Social/Familiar no âmbito da Procura de Trabalho/Emprego.

Tal como em algumas das questões anteriores, procuramos também compreender o efeito do género e dos padrões motivacionais nas dimensões de procura de emprego. Procedendo-se a uma análise meramente descritiva dos resultados obtidos nas dimensões em análise, recorrendo-se ao quadro 56, torna-se perceptível que, relativamente à Intensidade de Procura de Emprego, são os participantes do género masculino, com Padrões Motivacionais Altos que apresentam resultados mais elevados ( $M=25.81$ ), seguindo-se os participantes do género feminino do mesmo grupo ( $M=25.34$ ). Observa-se que o terceiro resultado, em média, mais elevado ( $M=21.54$ ) foi obtido pelos participantes do género feminino com padrões motivacionais moderados, diferindo em apenas 22 décimas do género masculino do mesmo grupo ( $M=21.32$ ). Os participantes com baixos padrões motivacionais são os que apresentam resultados inferiores nesta dimensão: género feminino 18.42, género masculino 16.36.

Relativamente às Competências de Empregabilidade, são os participantes com padrões motivacionais altos que apresentam resultados superiores (género feminino – 52.11;

género masculino - 51.96). Seguem-se os participantes com padrões motivacionais moderados, sendo que os homens deste grupo apresentam valores superiores às mulheres (48.01 e 46.90, respetivamente). Também no que diz respeito às Competências de Empregabilidade são os participantes com padrões motivacionais baixos os que demonstram resultados inferiores: os participantes do género masculino apresentam resultados médios de 43.00 enquanto as mulheres apresentam 41.00.

Concentrando-nos na última dimensão psicológica em análise relacionada com a procura de emprego, percebe-se que são as mulheres com Altos Padrões Motivacionais que apresentam resultados mais elevados relativamente ao conforto em recorrer à sua rede social/familiar no âmbito da procura de emprego (M=31.41), precedendo os homens do mesmo grupo (30.56). Seguem-se os participantes com Padrões Motivacionais Moderados, sendo que os participantes do género feminino apresentam resultados superiores (M=28.34) aos participantes do género masculino (M=28.09). São os participantes com Baixos Padrões Motivacionais que demonstram resultados inferiores quando comparados com os outros dois grupos (PMA e PMM) no que respeita ao Conforto em Recorrer à Rede Social/familiar, sendo que as mulheres obtiveram uma média de 27.36, ao passo que os homens deste grupo obtiveram média de 27.25.

#### **Quadro 56: Médias e desvios-padrão para as dimensões de Procura de Emprego em função dos Padrões Motivacionais e do Género**

	<b>Padrões Motivacionais Altos</b>				<b>Padrões Motivacionais Moderados</b>				<b>Padrões Motivacionais Baixos</b>			
	Género Feminino		Género Masculino		Género Feminino		Género Masculino		Género Feminino		Género Masculino	
	Média	Desvio- Padrão	Média	Desvio- Padrão	Média	Desvio- Padrão	Média	Desvio- Padrão	Média	Desvio- Padrão	Média	Desvio- Padrão
Intensidade de Procura de Emprego (GSJSI)	25.34	8.631	25.81	6.964	21.54	7.977	21.32	7.039	18.42	6.442	16.38	7.945
Competências de Empregabilidade (EE)	52.11	7.060	51.96	6.685	46.90	6.917	48.01	6.948	41.00	9.511	43.00	3.162
Conforto face ao Recurso à Rede Social/Familiar (NC)	31.41	4.848	30.56	5.576	28.34	4.733	28.09	4.715	27.36	4.668	27.25	7.285

Importa contudo compreender se de facto as diferenças elencadas anteriormente se revelam estatisticamente significativas, tendo-se para esse efeito recorrido ao teste *post hoc* de Scheffe, sugerindo-se, neste âmbito, a análise do quadro que seguidamente se apresenta (Quadro 57):

**Quadro 57: Dimensões de Procura de Emprego, Padrões Motivacionais e Género – diferenças estatísticas**

		Soma dos Quadrados	df	Média dos Quadrados	F	p
Intensidade de	Género	15.139	1	15.139	.626	.609
Procura de Emprego (GSJSI)	Padrão Motivacional	3952.938	2	1976.469	34.206	.000
	Padrão Motivacional * Género	45.392	2	22.696	.393	.675
Competências de Empregabilidade (EE)	Género	40.638	1	40.638	.846	.358
	Padrão Motivacional	5026.998	2	2513.499	52.352	.000
	Padrão Motivacional * Género	84.839	2	42.419	.884	.414
Conforto face ao Recurso à Rede Social/Familiar (NC)	Género	6.733	1	6.733	.277	.599
	Padrão Motivacional	1579.002	2	789.501	32.423	.000
	Padrão Motivacional * Género	18.433	2	9.216	.378	.685

No que concerne às diferenças nos níveis de Intensidade de Procura de Emprego referentes não somente aos padrões motivacionais, como também ao género, constatamos que as mesmas se encontram, tendo em consideração o alcance do nível de significância estatística, apenas nos padrões motivacionais. Assim, conferimos, através do teste *post hoc* de Scheffe, a presença de diferenças entre os indivíduos que manifestam um Padrão Motivacional Alto (M=25.60), não só com os sujeitos que apresentam um padrão moderado (M=21.44; p=.000), bem como baixo (M=17.68; p=.000), sendo portanto os participantes com Padrões Motivacionais Altos os que revelam valores superiores na intensidade de procura de emprego.

Efetuada a mesma análise, mas desta vez no que se refere às Competências de Empregabilidade, constataram-se igualmente diferenças apenas no que se refere aos Padrões Motivacionais, verificando-se assim a presença de diferenças significativas sob o ponto de vista estatístico entre os participantes que manifestam um padrão motivacional alto (M=52.03), não só com os sujeitos que apresentam um padrão moderado (M=47.44; p=.000), como também com os que demonstram Padrões Motivacionais Baixos (M=41.73; p=.000). Conferimos ainda que os participantes com Padrões Motivacionais Moderados (M=47.44)

diferem significativamente do grupo de participantes com Baixos Padrões Motivacionais ( $M=41.73$ ;  $p=001$ ).

Quanto ao Conforto face ao Recurso à Rede Social/Familiar, à semelhança das dimensões analisadas anteriormente, observam-se diferenças, tendo em consideração o alcance do nível de significância estatística, apenas relativamente aos Padrões Motivacionais. Assim, conferimos diferenças entre os indivíduos que manifestam um Padrão Motivacional Alto ( $M=30.94$ ), não só com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=28.22$ ;  $p=.000$ ), bem como baixo ( $M=27.32$ ;  $p=.004$ ), sendo que os participantes que possuem um Padrão Motivacional Alto revelaram valores superiores.

#### **4.6. Discussão dos Resultados**

Após apresentação dos resultados obtidos na presente investigação, a qual teve lugar no ponto precedente (4.5), proceder-se-á à análise e discussão dos resultados alcançados.

Tendo em conta os objetivos e questões que motivaram o desenvolvimento do presente trabalho, procurou-se, em primeiro lugar, perceber se os indivíduos desempregados apresentam padrões motivacionais diferenciados em função do género, idade e habilitações literárias. Neste âmbito, constatamos que existem diferenças sob o ponto de vista estatístico nas variáveis idade ( $p=.013$ ) e habilitações literárias ( $p=.000$ ), quando analisados os diferentes padrões motivacionais (Altos, Moderados e Baixos). Não se registaram, porém, diferenças estatisticamente significativas quando investigada a variável género.

Relativamente à variável idade, verificamos que são os indivíduos que se encontram em idades compreendidas entre os 37 e os 47 anos que apresentam padrões Motivacionais Altos. Ainda no que diz respeito à idade, conferimos também que são os participantes com mais de 48 anos que demonstram tendência a apresentar Padrões Motivacionais Moderados e Baixos. A variável idade é uma variável relevante no presente estudo, já que, tal como Kanfer *et al.* (2001), Kulik (2001), Prussia *et al.* (2001), e Creed *et al.* (2009) alertam, se o facto de ser jovem constitui um mediador promotor da reinserção profissional, pelo contrário, releva-se portanto necessária alguma atenção por parte dos psicólogos intervenientes na orientação de carreira pois, não só a idade (mais de 48 anos) poderá demonstrar-se um constrangimento, como também o padrão motivacional que tendencialmente demonstram, já que, como este estudo concluiu, são os indivíduos mais velhos que apresentam padrões motivacionais que deverão ser alvo de acompanhamento – Padrões Motivacionais Moderados e Baixos, dados

os constrangimentos e características dos respetivos padrões, nomeadamente no que diz respeito às crenças e avaliações, e à consequente conduta.

Em termos de habilitações literárias, constatamos que são os participantes que apresentam habilitações até ao 3.º Ciclo do Ensino Básico os que demonstram maior presença nos três Padrões Motivacionais em análise, (Altos, Moderados e Baixos), situação que pode ser justificada pelas características sociodemográficas da população em estudo, visto que Portugal ainda apresenta taxas significativas de população com baixas habilitações literárias: segundo o Observatório de Emprego e Formação Profissional (2011), 63.7% representam a proporção de ativos com o 3.º Ciclo do Ensino Básico ou inferior, não sendo portanto de estranhar este facto. Apesar dos participantes com habilitações ao nível do 3.º Ciclo do Ensino Básico registarem maior presença nos três níveis de padrões motivacionais, torna-se no entanto interessante estimular uma análise mais pormenorizada, percecionando-se assim que é o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos o grupo que detém menor percentagem (54.6%) de participantes com habilitações até ao 3.º Ciclo, resultado que aumenta quando analisamos o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados (74.1%), sendo este dado ainda mais representativo se analisarmos o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos (81.8%). Por sua vez, se analisadas as habilitações superiores, constatamos que é o grupo de participantes com padrões Motivacionais Altos que detém a maior percentagem (24.8%), constituindo-se, aliás, a segunda maior percentagem do grupo, valor este que decresce no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados (10.9%), sendo uma população que se torna ainda mais escassa se analisado o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos, que atinge uma taxa mínima (4.5%). Se examinarmos pormenorizadamente estes dados, obtemos indicadores interessantes sobretudo no que diz respeito às habilitações de nível superior. No presente trabalho, apenas uma pequena percentagem de participantes com habilitações ao nível do ensino superior apresentam tendencialmente Padrões Motivacionais Baixos.

As habilitações literárias constituem uma variável importante no presente estudo, já que, tal como Davenport (1999) indica, no processo de procura de emprego as habilitações demonstram-se um fator relevante, sobretudo as habilitações de nível superior. Recorrendo a Gonçalves *et al.* (2006), um diploma de nível superior favorece a inserção profissional, situação passível de verificação se se observar os resultados da taxa de desemprego nacional. Apesar do desemprego nos diplomados ser uma evidência e consequentemente uma preocupação constante, a situação parece ser mais favorável, já que, tal como indica o Observatório de Emprego e Formação Profissional (2011), à medida que o nível



habilitacional aumenta, diminui o tempo de inscrição dos desempregados na base de dados do centro de emprego. Segundo Gonçalves *et al.* (2006), os desempregados de longa duração concentram-se nos níveis de habilitações mais baixos.

Dada a relevância que as habilitações literárias apresentam no processo de reinserção profissional mesmo tendo em linha de análise a conjuntura socioeconómica da atualidade, o presente trabalho fornece indicadores de forte presença dos participantes com habilitações superiores no grupo com Padrões Motivacionais Altos, o que nos permite reforçar e analisar as habilitações elevadas não só como mediadores promotores da reinserção profissional, como também fatores que estimulam padrões elevados de motivação, o que, por sua vez, exercerá influência no comportamento.

Com o intuito de adquirir maior conhecimento relativamente a eventuais variáveis ou circunstâncias, bem como o potencial efeito nos padrões motivacionais, propoemo-nos, através do presente trabalho, perceber se o tempo de desemprego exerce alguma influência em relação ao padrão motivacional, intenção esta que se traduziu na seguinte questão: Os indivíduos em situação de desemprego de curta duração *versus* longa duração diferenciam-se em termos de padrões motivacionais?

Concluimos, neste âmbito, que não existem diferenças, sob o ponto de vista estatístico, entre os padrões motivacionais em análise (Altos, Moderados e Baixos) e a variável tempo de desemprego. O facto de não se verificarem diferenças permite-nos concluir que, se efetuada uma avaliação com vista à aferição dos padrões motivacionais numa fase inicial de desemprego, conseguiremos dados relevantes e estáveis, diagnosticando assim, candidatos a emprego que, pelo facto de serem portadores de padrões motivacionais mais baixos, tendo em conta os constrangimentos previsíveis, requererão um outro tipo de acompanhamento. Tal como Ford e Nichols (2010) alertam, os indivíduos, dada a bagagem e experiências que comportam bem como o significado atribuído, tendem a abordar o desafio segundo um padrão tendencialmente estável, o que nos indica certa permanência. Importa ainda aqui referir que, tendo em conta que Kanfer *et al.* (2001), Kulik (2001), Prussia *et al.* (2001) e Creed *et al.* (2009), de entre a lista de variáveis antecedentes que determinam a procura, influenciando o reemprego, listaram o desemprego de curta duração como uma circunstância promotora da reinserção profissional, pelo contrário, o desemprego de longa duração, poder-se-á revelar como um constrangimento, pelo que parece pertinente, mais uma vez, efetuar uma prévia avaliação, auxiliando o desempregado desde os primeiros meses, intervindo de imediato em participantes que revelem padrões mais frágeis de motivação.

Apesar da não constatação de diferenças estatisticamente significativas entre os

diversos padrões motivacionais e a variável tempo de desemprego, torna-se interessante ressaltar que é no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos que se concentra a maior percentagem de sujeitos que vivenciam a situação de desemprego há mais de um ano, com 71.4 pontos percentuais, seguindo-se os desempregados de longa duração que apresentam moderados padrões de motivação, registando 56%, encontrando-se a menor percentagem no grupo que apresenta padrões altos de motivação, 52%. Pelo contrário, dos participantes que se encontram desempregados há menos de um ano, sendo portanto desempregados de curta duração, 58% apresentam padrões motivacionais elevados, seguindo-se a percentagem de participantes com Padrões Motivacionais Moderados, com 44%. Apenas 28.6% dos participantes que se encontram em situação de desemprego de curta duração apresentam padrões baixos de motivação.

Não havendo valores, sob o ponto de vista estatístico, suficientemente significativos para nos deixar em alerta, não podemos de todo negligenciar este facto: assiste-se a uma tendência crescente de participantes com Padrões Motivacionais Baixos entre o desemprego de curta duração e o desemprego de longa duração. Tendo por base os postulados teóricos de Barden e Ford (1990, 1991), Beck e Freeman (1990), Seligman (1991), Ford (1992), Bandura (1986) e Ford e Smith (2007), relembramos que, se na maioria dos casos o funcionamento eficaz é facilitado pela manutenção de padrões motivacionais elevados (*Robust, Tenacious* ou *Encouraged*), devem criar-se mecanismos de avaliação periódica, garantindo a manutenção destes padrões ao longo do tempo em que os indivíduos permanecem em situação de desemprego, inibindo assim possibilidades de alteração para níveis mais débeis de motivação.

Procurou-se também compreender quais as variáveis psicológicas, tendo em consideração o género, que melhor definem os diferentes Padrões Motivacionais?

Relativamente às duas primeiras variáveis em estudo, a revisão à literatura já tinha permitido compreender que de facto, o estatuto de desemprego exerce influência e forte impacto no que diz respeito quer à Satisfação com a Vida, quer nos níveis de Auto-Estima, quando comparados com sujeitos que se encontram inseridos no mercado de trabalho. Segundo Ervasti (2002), tendo em conta os estudos transversais e longitudinais efetuados em diferentes países e em diferentes períodos de tempo, não existe qualquer dúvida que em termos de bem-estar subjetivo e satisfação com a vida, nos indivíduos em situação de desemprego, quando comparados com os indivíduos inseridos no mercado de trabalho, é substancialmente menor. Também no que diz respeito à auto-estima, a influência do desemprego é efetivamente indubitável: por exemplo, Catalano, Aldrete e Aguilar (2000), Freyer (1997), Hammarstroen e Janlert (1997), Shaufeli (1997), Warr, Jackson e Banks

(1998) e Teixeira e Correia (2002) afirmam que, o facto dos desempregados terem acesso a um menor leque de recursos, nomeadamente recursos financeiros, fomenta a desvalorização pessoal e o sentimento de perda de respeito pelos outros. Loureiro (2005) afirma que associado à situação de desemprego encontra-se o sentimento de inutilidade e desilusão, sentimentos que trarão implicações ao nível da Auto-Estima. Tendo por base estas conclusões, e dada a potencial exposição dos indivíduos na sociedade atual à situação de desemprego, importa perceber também se os padrões motivacionais ou o género exercem alguma influência ao nível da Satisfação com a Vida e ao nível de Auto-Estima, num grupo onde estes dois constructos psicológicos, já se encontram, segundo a revisão à literatura, lesados (e.g., Ervasti, 2002, Teixeira & Correia, 2002).

Tendo-se assim procurado perceber se existem ou não diferenças nos níveis de Satisfação com a Vida e nos níveis de Auto-Estima, não só tendo em conta os padrões motivacionais como também o género, constatamos que, no que diz respeito à primeira dimensão, Satisfação com a Vida, existem diferenças que alcançaram o nível de significância estatística tendo em conta os padrões motivacionais ( $p=.000$ ), não se constatando, porém, diferenças ao nível do género. Assim, os indivíduos que apresentam Padrões Motivacionais Altos revelam valores superiores de Satisfação com a Vida.

Relativamente à dimensão Auto-Estima, apuramos diferenças estatisticamente significativas quando analisados os diferentes padrões motivacionais ( $p=.000$ ), quando analisada a variável género ( $p=.028$ ) e ainda quando conjugadas ambas as variáveis (padrão motivacional e género,  $p=.003$ ). Conferimos então que os participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentam resultados mais elevados de Auto-Estima, sendo os participantes do género feminino que apresentam resultados superiores ( $M=33.55$ ) quando comparados com os participantes do mesmo grupo, do género masculino ( $M=33.38$ ). A Auto-Estima demonstra-se significativamente menor se analisarmos os resultados dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados, diferença ainda mais evidente quando analisado o grupo de sujeitos que demonstra Baixos Padrões Motivacionais. Concluimos ainda que, nos participantes do género feminino, do Padrão Motivacional Alto para a o grupo com Padrões Motivacionais Moderados o decréscimo ao nível de auto-estima é mais acentuado, decréscimo esse que não se verifica tão evidente quando analisado o grupo com Padrões Motivacionais Moderados para o grupo com padrões Motivacionais Baixos. Por sua vez, os participantes do género masculino apresentam decréscimo acentuado entre o grupo com Padrões Motivacionais Moderados para o grupo com Padrões Baixos de Motivação.

Finalizando a análise destas duas variáveis, este trabalho apresenta dados relevantes

para o estudo da população em causa, dado que, se até então a literatura já tinha indicado que de facto a situação de desemprego influencia a Satisfação com a Vida e Auto-Estima, percebemos, através do mesmo, que não podemos circunscrever a nossa análise apenas ao estatuto de desempregado, na medida em que há outras variáveis influentes, como é o caso da influência dos Padrões Motivacionais na Satisfação com a Vida ou como é o caso da influência dos Padrões Motivacionais, do Género e da conjugação de ambas as variáveis nos resultados de Auto-Estima. A presença satisfatória destas duas dimensões na população desempregada é um dado bastante relevante, na medida em que funcionam como mediadores ativos e promotores do reingresso profissional, pois, tal como Vinokur e Schul (1997) indicam, bons índices de Auto-Estima (baseando-se na definição de Rosenberg, 1965), podem ter importantes efeitos na preparação para a procura de emprego e na redução de sintomas depressivos.

Entre as outras dimensões psicológicas alvo de estudo encontra-se a Afetividade Positiva, a Afetividade Negativa, a Extroversão, a Amabilidade, a Conscienciosidade, o Neuroticismo, a Abertura à Experiência, o Compromisso com o Trabalho e a Perceção da Situação Financeira.

Constatamos que, no que diz respeito à Afetividade Positiva, existem diferenças ao nível dos Padrões Motivacionais, não se verificando diferenças significativas relativamente à variável Género. Assim, averiguamos que os participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentam resultados significativamente superiores de Afetividade Positiva, não só quando comparados com os participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.000$ ) como também quando comparados com o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos ( $p=.000$ ). Ao compararmos os participantes com Padrões Motivacionais Moderados do grupo com baixos padrões de motivação, constatamos igualmente diferenças estatisticamente significativas ( $p=.002$ ). Reconhecendo que a dimensão Afeto “faz parte do quotidiano de todas as pessoas que desenvolvem esforços no sentido de o promover positivamente, garantindo o bem-estar” (Galinha & Ribeiro, 2005a, p. 209), e acrescentando o facto do otimismo e das apreciações cognitivas positivas contribuírem para o reingresso no mercado de trabalho já que promovem maior envolvimento do sujeito na procura ativa e intensa de emprego, aumentando assim as hipóteses de empregabilidade (Waters & Moore, 2002a; Campos & Freitas, 2008), assume-se premente tomar em linha de conta as conclusões deste trabalho, já que nos permite perceber que, quanto mais baixo é o Padrão Motivacional que determina a conduta do sujeito, menor é a Afetividade Positiva, encontrando-nos assim perante mais um factor que evidencia a importância de acompanhar e intervir nos

participantes com Padrões Motivacionais Moderados e Baixos.

Ao nível da Afetividade Negativa, conferimos que esta dimensão difere também significativamente, sob o ponto de vista estatístico, tendo em conta os distintos Padrões Motivacionais. Conferimos assim a presença de valores mais elevados nos participantes com Padrões Motivacionais Moderados, diferenciando-se significativamente do grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos, onde a Afetividade Negativa é significativamente menor ( $p=.000$ ). Tendo em conta que maior pontuação na subescala de Afetividade Negativa indica a presença de afetividade adversa e desconforto em geral, estes resultados são indicadores de mais um constrangimento presente no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados, salientando-se a necessidade de intervenção.

Concluimos ainda, através da presente investigação, que existem diferenças ao nível de alcance estatístico na dimensão Extroversão, quer no que diz respeito aos diferentes Padrões Motivacionais, quer quando analisada a variável género. Confere-se assim a diferença entre os indivíduos que manifestam um Padrão Motivacional Alto, que apresentam valores superiores de Extroversão, quando comparados com os participantes dos Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.000$ ) e ainda se comparados com os participantes com padrões mais diminutos em termos de motivação (PMB,  $p=.008$ ). Ainda neste âmbito, verificamos também diferenças entre os participantes do segundo grupo (PMM) e os participantes do último grupo (PMB) cuja diferença alcançada foi de  $p=.008$ . Constatamos assim, mediante estes resultados, que à medida que desce o nível motivacional, diminui também o nível de Extroversão.

Tal como descrito anteriormente, observaram-se diferenças estatisticamente significativas não só quando analisados os diferentes padrões, como também se verificaram diferenças tendo em conta o género ( $p=.034$ ), sendo que as mulheres evidenciam resultados mais elevados que os homens. Relativamente a esta dimensão, a revisão da literatura já nos oferece evidências sobre a importância da presença de determinadas características de personalidade, como é o caso da Extroversão, e da elevada correlação com a proatividade e a conquista de emprego. Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001), por exemplo, concluíram, após uma revisão metanalítica a 73 estudos empíricos relacionados com a estrutura de antecedentes respeitantes à procura de emprego, que a Extroversão é uma das variáveis que mais interfere na conquista desse objetivo. Ora, encontramos-nos perante a presença de dados que nos permitem perceber, dentro da população desempregada, qual o grupo que apresenta maior ou menor grau de Extroversão, resultado altamente influenciado pelo Padrão Motivacional e também pelo género e, tal como constatamos através dos dados apresentados,

se de facto o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos apresenta mais uma dimensão que estimula o percurso autónomo em direção ao mercado de trabalho, por outro lado, acrescenta-se outro constrangimento aos participantes com Padrões Motivacionais Moderados e Baixos dado que, como foi possível concluir, quanto mais baixo for o padrão motivacional, menor é a presença de Extroversão, dimensão que poderá ser relevante no processo de procura de emprego.

Ainda no que diz respeito às dimensões de personalidade, analisando a dimensão Amabilidade, constatamos, mais uma vez, diferenças estatisticamente significativas, diferenças essas estimuladas pelos Padrões Motivacionais. O grupo de participantes com Padrões Motiacionais Altos apresentam resultados mais elevados na dimensão Amabilidade, ou não raras vezes dimensão designada de Socialização, indicador da presença de traços agradáveis, cooperativos e afetuosos, sendo esta dimensão caracterizada pelo altruísmo, a confiança ou a modéstia, valor que diminui significativamente quando analisamos os participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.046$ ).

Outra dimensão analisada através do presente trabalho foi a Conscienciosidade, verificando-se diferenças relevantes, sob o ponto de vista estatístico, quando analisados os diferentes Padrões Motivacionais. Assim, verificamos que são os participantes com padrões Motivacionais Altos que apresentam valores superiores de Conscienciosidade, cuja dimensão alguns autores atribuem o sinónimo de “vontade” (Andrade, 2008, p.34), e que compreende a capacidade de controlo de impulsos, o que facilita e promove a execução de obrigações, deveres e compromissos (Benet-Martínez & John, 1998; Andrade, 2008), caracterizando-se os participantes com resultados satisfatórios na dimensão em análise como cautelosos, organizados e responsáveis, características estas predictoras de bom desempenho escolar e profissional (Freitas, Teixeira, & Pasqualli, 2005, *cit. in* Andrade, 2008). Constatamos, através do presente estudo, que os participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentam valores significativamente superiores, distanciando-se dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.000$ ) e ainda dos participantes com Padrões Motivacionais Baixos ( $p=.000$ ).

No que respeita ao Neuroticismo, constataram-se diferenças estatisticamente significativas novamente ao nível dos diferentes Padrões de Motivação. Apuramos que esta dimensão é mais evidente no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos, diferindo significativamente do grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.000$ ), e ainda do grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos, sendo este portador de menor nível de Neuroticismo ( $p=.000$ ). O Neuroticismo é uma

dimensão de personalidade que comporta forte conotação negativa, já que se caracteriza por uma significativa instabilidade emocional, sendo que os seus portadores demonstram-se maioritariamente nervosos, sensíveis, tensos e preocupados, experimentando com frequência momentos de irritação, melancolia e vergonha.

A última dimensão de personalidade em análise foi a Abertura à Experiência, cuja elevada pontuação é representativa de características como franqueza, imaginação, originalidade e criatividade (Andrade, 2008). Inversamente, baixa pontuação nesta dimensão é representativa de pouca criatividade, simplicidade e superficialidade (Andrade, 2008). Relativamente a esta dimensão conseguimos assim verificar que existem diferenças estatisticamente significativas, na conjugação do Padrão Motivacional com o Género, tendo-se verificado que são as mulheres, portadoras de Padrões Motivacionais Altos, que apresentam resultados superiores na dimensão Abertura à Experiência. Ainda no que diz respeito ao género, convém salientar que, concretamente em relação ao género feminino, constata-se um decréscimo desta dimensão quer do Padrão Motivacional Alto para o Moderado, como deste para o Baixo. Por sua vez, relativamente ao género masculino que apresenta valores inferiores nesta dimensão quando comparado com o género feminino, quer no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos quer no grupo com Padrões Motivacionais Moderados, apresentam, em oposição, valores superiores no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos, quando comparados com as mulheres do mesmo grupo.

Verificaram-se ainda diferenças estatisticamente significativas no que diz respeito ao Compromisso que os participantes demonstram para com o trabalho, diferença esta promovida pelos diferentes padrões motivacionais, sendo o grupo com motivação elevada que apresenta valores superiores de Compromisso com o Trabalho, diferindo significativamente não só dos participantes do grupo portador de Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.036$ ), como também com os participantes com padrões mais frágeis de motivação (PMB,  $p=.003$ ). Verificam-se ainda diferenças significativas, sob o ponto de vista estatístico, entre os participantes com Padrões Motivacionais Moderados e os participantes com Padrões Motivacionais Baixos ( $p=.033$ ). Neste sentido, confirma-se que, quanto mais alto é o Padrão Motivacional, maior é o grau de Compromisso com o Trabalho, isto é, consideram o trabalho importante para si próprio, assumindo como um dos seus principais objetivos o regresso no mercado de trabalho.

Através da terceira questão de investigação procurou-se ainda perceber se existiam diferenças relativamente à perceção da situação financeira, tendo em conta os Padrões

Motivacionais e o Género. Aquilo que a literatura nos indica é que de facto a perceção das dificuldades financeiras é uma potencial característica presente na população desempregada, com sérias implicações, dado que pode significar um menor acesso a um vasto leque de recursos, nomeadamente financeiros, que pode promover a privação socioeconómica, fomentando novas formas de pobreza (Simões, 2002). Ora, através do presente estudo não constatamos quaisquer diferenças estatisticamente significativas entre a perceção da situação financeira, nem quando analisados os diferentes Padrões Motivacionais ou o Género, nem quando conjugadas essas mesmas variáveis.

Estimulados pelos alertas de Ford (1992), no que se refere à importância dos objetivos, dado o papel determinante que demonstram, na medida em que representam os resultados desejados e ou indesejados, dirigindo e estimulando outros componentes do sistema para tentar produzir os resultados, ou pelo contrário, evitar que ocorram, procuramos compreender também qual a eventual relação entre os objetivos pessoais e os padrões motivacionais, o que provocou a seguinte questão: quais as categorias de objetivos que melhor caracterizam cada padrão motivacional (Alto, Moderado e Baixo). Ford (1992) refere que a Taxonomia dos Objetivos Humanos, enquanto esquema de classificação padronizado, tem-se revelado como um contributo fundamental, já que pode facilitar o processo de comparação entre indivíduos e grupos sociais.

Através do presente estudo conferimos a existência de valores que alcançaram o limiar de significância estatística, constatando-se assim que existem diferenças entre os Padrões Motivacionais e os Objetivos: Transcendência (*Transcendence*), Unidade (*Unity*), Entretenimento (*Entertainment*), Inteligência criativa (*Intellectual creativity*), Equidade (*Equity*), Provisão de recursos (*Resource provision*), Responsabilidade social (*Social responsibility*), Individualidade (*Individuality*), Gestão (*Management*), Mestria (*Mastery*), Pertença (*Belongingness*), Bem-estar físico (*Physical well-being*), Criatividade nas tarefas (*Task creativity*) e Compreensão (*Understanding*), o que de facto nos leva a concluir que há categorias de objetivos características de determinados Padrões Motivacionais.

Relativamente ao grupo que apresenta Padrões de Motivação Altos, constatamos que os mesmos não só demonstram incidência em maior número de objetivos, como evidenciam, em média, melhores resultados na grande maioria deles, quando comparados com os restantes grupos de padrões (PMM e PMB), como sendo nos objetivos: Transcendência (*Transcendence*), Unidade (*Unity*), Entretenimento (*Entertainment*), Inteligência criativa (*Intellectual creativity*), Equidade (*Equity*), Provisão de recursos (*Resource provision*), Responsabilidade social (*Social responsibility*), Individualidade (*Individuality*), Gestão



(*Management*), Mestria (*Mastery*), Pertença (*Belongingness*), Bem-estar físico (*Physical well-being*), Criatividade nas tarefas (*Intellectual creativity*) e Compreensão (*Understanding*), ou seja, em 13 dos 17 objetivos nos quais se verificaram diferenças estatisticamente significativas.

Os participantes com Altos Padrões de Motivação apresentaram objetivos correspondentes às seis diferentes categorias de metas, que, segundo os postulados teóricos (Taxonomia dos Objetivos Humanos, Ford & Nichols, 2010) dizem respeito às Metas Afetivas, Metas Cognitivas, Metas de Organização Subjetiva, Metas de Avaliação Social, Metas de Integração Social e Metas de Execução, sendo que as primeiras três metas descritas se enquadram no domínio intrapessoal e as últimas três resultam da dinâmica pessoa-contexto/ambiente.

Procedendo-se agora à análise de cada uma das metas pertencentes aos dois domínios, evidenciadas pelo grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos, constatamos que, relativamente à categoria de Metas Afetivas, estes participantes evidenciam o estabelecimento de objetivos que procuram a sensação de Bem-estar Físico (*Physical Well-being*) cuja ação se concentra na procura de um estado energético e saudável, garantindo a manutenção de uma permanente sensação de robustez física. Este grupo, que atingiu valores superiores quando comparados com os restantes grupos, distinguiu-se significativamente dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.009$ ). Os participantes com Padrões Motivacionais Altos evidenciaram-se ainda no que diz respeito às Metas Afetivas, concretamente através do objetivo Entretenimento (*Entertainment*), objetivo este caracterizado pela busca de experiências emotivas, promotoras de atividade, apresentando assim diferenças estatisticamente significativas não só relativamente aos participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.000$ ) bem como com o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos ( $p=.014$ ).

Constatamos também que os participantes com elevados Padrões evidenciam a emissão de Metas de domínio Cognitivo, concretamente através dos objetivos Auto-avaliações Positivas (*Positive Self-evaluation*), Compreensão (*Understanding*) e Inteligência Criativa (*Intellectual Creativity*). Assim, os participantes com fortes padrões de motivação procuram a manutenção de um constante sentimento de auto-confiança e orgulho – Auto-avaliações Positivas (*Positive Self-Evaluation*), cujos resultados apresentados pelos mesmos fazem a diferença sob o ponto de vista estatístico quando comparados com os participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.032$ ), que apresentam, por sua vez, resultados significativamente inferiores. Ainda no que diz respeito às metas cognitivas, este grupo de

participantes evidencia-se pela procura de aquisição de conhecimento e atribuição de significados, inibindo possibilidades de erro, equívocos ou sentimentos de confusão e pouca clareza, apresentando assim valores superiores na categoria Compreensão (*Understanding*), diferenciando-se significativamente do grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados, ( $p=.000$ ). Estes participantes evidenciam-se ainda relativamente aos restantes pela elevada pontuação obtida na categoria Inteligência Criativa (*Intellectual Creativity*), tornando-se explícita a vontade e o interesse no envolvimento de atividades que requerem originalidade, caracterizando-se ainda pela fuga à rotina, constatando-se a presença de diferenças entre os mesmos, não só com os participantes que apresentam tendencialmente Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.000$ ), como também com o grupo que apresenta Padrões Motivacionais Baixos ( $p=.003$ ).

As metas de organização subjetiva, constituídas pelas suas duas categorias de objetivos – Unidade (*Unity*) e Transcendência (*Transcendence*) são também fontes de estimulação para a ação dos participantes deste grupo – Padrões Motivacionais Altos. Através das pontuações alcançadas na categoria Unidade (*Unity*), estes participantes demonstraram perseguir experiências que proporcionem espiritualidade e harmonia, união e aproximação com os outros, integrando-se com a natureza e ou até mesmo com um poder superior, evitando a sensação de desorganização psicológica. Os resultados evidenciados por este grupo, fazem com que demonstrem diferenças estatisticamente significativas não só com os sujeitos que se caracterizam por Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.000$ ), bem como Baixos ( $p=.006$ ). Relativamente à segunda categoria deste domínio – Transcendência (*Transcendence*), conferiu-se que os participantes com Padrões Altos, no que concerne à Motivação, procuram exceder a experiência humana, indo para além dos limites do que é considerado normal pelo senso comum, procurando sensações de ação extraordinária. Assim, a pontuação evidenciada por este grupo é, sob o ponto de vista estatístico, diferente dos restantes grupos, ou seja, não só dos participantes com moderados padrões motivacionais ( $p=.002$ ), como também com o grupo que se caracteriza pelos baixos padrões motivacionais ( $p=.006$ ).

Analisando agora a outra dimensão – metas centradas na dinâmica pessoa-ambiente, constatamos que os participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentam valores elevados na categoria de avaliação social, concretamente no objetivo Individualidade (*Individuality*), cuja ação é orientada pela procura de obtenção de um sentimento de singularidade, sentindo-se especial ou diferente, evitando a semelhança, manifestando assim resultados superiores e diferenças estatisticamente significativas, não só com os sujeitos que

apresentam um padrão moderado ( $p=.017$ ), bem como com os que apresentam baixos padrões motivacionais ( $p=.035$ ).

Os participantes com Padrões Motivacionais Altos evidenciam, também no que diz respeito à segunda dimensão (metas centradas na dinâmica estabelecida entre a pessoa e o ambiente/contexto), tendência a perseguir objetivos concentrados na promoção da imparcialidade, justiça e igualdade, evitando, inversamente, a injustiça enquanto característica que fomenta a desigualdade – Equidade (*Equity*), apresentando valores superiores ao grupo de participantes que apresentam Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.000$ ). Conferimos também a presença de objetivos que se caracterizam pela procura e manutenção de compromissos interpessoais, caracterizado pelo cumprimento das obrigações e papéis sociais, atuando em conformidade com as regras sociais e a moral comum: Responsabilidade Social (*Social Responsibility*), evitando transgressões sociais ou comportamentos ilegais que promovam condutas antiéticas, cujo resultado permite o alcance de diferenças relativamente aos participantes do grupo que apresenta Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.000$ ). Ainda nesta meta – Integração Social, assiste-se à tendência deste grupo para procurar demonstrar a sua disponibilidade, garantindo assistência, apoio e colaboração, mantendo uma postura altamente altruísta e empática, em oposição a comportamentos que demonstrem egoísmo e insensibilidade: Provisão de Recursos (*Resource Provision*). Este objetivo demonstrou-se evidente nos participantes com Padrões Motivacionais Altos, revelando resultados superiores, diferindo, significativamente, dos sujeitos que apresentam um Padrão Motivacional Moderado ( $p=.000$ ). É ainda de salientar a elevada pontuação verificada nos objetivos de Pertença (*Belongingness*), categoria reservada à procura e manutenção de relações de amizade, intimidade e conseqüente vínculo a uma comunidade, evitando o isolamento social ou sensação de alienação. Verificaram-se diferenças entre o grupo em análise – PMA, revelador de resultados mais elevados relativamente ao grupo que apresenta um Padrão Moderado ( $p=.000$ ).

No que diz respeito à última meta que se encontra por descrever – Metas de execução, importa referir que os participantes com elevados padrões motivacionais evidenciaram pontuações mais elevadas no objetivo Gestão (*Management*), quando comparados com os participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.001$ ). Assim, podemos afirmar que os participantes com Padrões Motivacionais Altos procuram a promoção da organização e produtividade nas tarefas do quotidiano, evitando, pelo contrário, o desleixo, a desorganização ou ineficiência. O objetivo Mestria (*Mastery*) é também uma prioridade para os participantes de Padrões Motivacionais Altos, caracterizando-se assim pela constante

procura de um padrão de desafio, de investimento na auto-realização e melhoria constante, em inibição da incompetência e mediocridade. Demonstraram mais uma vez valores superiores e diferenças estatisticamente significativas, não só com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $p=.000$ ), bem como baixo ( $p=.004$ ). Este grupo demonstra ainda valorizar os objetivos caracterizados pelo envolvimento em atividades que estimulem a expressão artística, evitando tarefas rotineiras que não ofereçam oportunidades de estimulação criativa – Criatividade nas Tarefas (*Task Creativity*), sendo notória a presença de diferenças entre os mesmos, não só com os sujeitos que apresentam um Padrão Motivacional Moderado ( $p=.000$ ), bem como com o grupo de participantes com Baixos Padrões Motivacionais, ( $p=.000$ ).

Analisadas as categorias de objetivos que caracterizam a ação dos participantes com Padrões Motivacionais Altos, procederemos de seguida à análise dos resultados obtidos pelo grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados. Apesar destes, comparativamente aos participantes com Padrões Motivacionais Altos e Baixos no que diz respeito a todos os objetivos que obtiveram diferenças estatisticamente significativas, nunca se destacarem no que respeita a valores elevados, efetuaremos uma abordagem aos objetivos que obtiveram resultados, em média, mais elevados, compreendendo-se assim as prioridades e metas pessoais que caracterizam a ação destes participantes.

Os participantes com Padrões Motivacionais Moderados, de entre os resultados apresentados nas diferentes categorias de objetivos, parecem valorizar as metas de execução, as metas de integração social e as metas de cognição. Analisando-se os objetivos aos quais estes participantes atribuem prioridade, constata-se as tarefas de Gestão (*Management*), procurando fomentar a organização e produtividade nas tarefas do dia a dia, inibindo a ineficiência e ineficácia. Tal como oportunamente foi analisado, também os participantes com Padrões Motivacionais Altos atribuem prioridade a este objetivo. O sentimento de Segurança (*Safety*), assume também relevância. Este objetivo é característico de quem procura um sentimento de segurança, em inibição de circunstâncias perigosas, risco ou perigo que ameace a própria integridade física.

Os participantes com Padrões Motivacionais Moderados aparentam também valorizar a ação que procure um padrão de certa forma desafiante, pretendendo a melhoria constante, investindo assim na auto-realização, já que tendem a fugir da incompetência, da mediocridade ou da diminuição do desempenho – Mestria (*Mastery*).

No que diz respeito às metas cognitivas, os participantes que evidenciam Padrões Motivacionais Moderados consideram como relevantes as Auto-avaliações Positivas (*Positive*

*Self-evaluations*), cuja ação visa a manutenção de um sentido de auto-confiança, auto-estima e orgulho, evitando sentimentos de fracasso, culpa ou incompetência.

O grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos, por sua vez, obteve resultados que evidenciaram diferenças estatisticamente significativas em três objetivos: Auto-avaliações Positivas (*Positive Self-evaluation* - objetivo pertencente às metas cognitivas), Tranquilidade (*Tranquility* - metas afetivas) e Auto-determinação (*Self-determination* - metas de avaliação). Relativamente ao primeiro objetivo apontado – Auto-avaliações Positivas, os participantes com baixos padrões demonstraram atribuir prioridade, diferenciando-se significativamente dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.049$ ), participantes que demonstram pontuação inferior.

Os portadores de baixos padrões motivacionais demonstraram pontuações superiores no objetivo Tranquilidade (*Tranquility*), objetivo este que procura um sentimento de relaxamento e estados de à vontade, em oposição a momentos de ansiedade e *stress*. Verificou-se a presença de diferenças estatisticamente significativas entre estes e os participantes com Padrões Motivacionais Altos ( $p=.004$ ), sendo que os primeiros (PMB) revelaram resultados mais elevados. Conferimos, ainda, diferenças entre os desempregados que exibem um padrão motivacional baixo com os indivíduos que apresentam Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.014$ ), em que os primeiros demonstraram, novamente, valores superiores.

Ainda no que diz respeito aos participantes com Baixos Padrões Motivacionais, os mesmos destacaram-se, pelos resultados superiores obtidos no objetivo Auto-determinação (*Self-determination*), objetivo que se caracteriza pela procura de conquista de uma sensação de liberdade e autonomia, sentindo-se autor das suas próprias escolhas, evitando a pressão, a exigência ou medidas coercivas. Constatamos a presença de diferenças significativas, sob o ponto de vista estatístico, quando comparados com os participantes com Padrões Motivacionais Altos ( $p=.031$ ).

Perante a análise dos resultados desta penúltima questão de investigação apresentada, relativa ao primeiro estudo, ficamos com uma ideia acerca dos objetivos que se demonstram mais atraentes para determinados grupos, neste caso, tendo em conta os Padrões Motivacionais. De facto, já Ford e Smith (2010) tinham fornecido indicações para esta possibilidade, ao afirmarem que determinadas categorias podem revelar-se mais atraentes para determinadas faixas etárias, por exemplo, os autores explicam que os adolescentes tendem a sentir-se mais atraídos por metas afetivas, como o entretenimento, ou ainda por metas de integração social, procurando garantir e manter o sentimento de pertença a um

grupo. No caso do presente estudo, concluímos que, de facto, é evidente o interesse em determinados objetivos, tendo em conta o padrão motivacional. Se por um lado os participantes com Padrões Motivacionais Altos têm tendência a perseguir objetivos relacionados com a Inteligência Criativa (*Intellectual Creativity*), a Equidade (*Equity*), a Responsabilidade Social (*Social Responsibility*), a aquisição de conhecimento e procura de significado - Compreensão (*Understanding*) entre outros, os participantes com Padrões Motivacionais Baixos, por sua vez, demonstram atribuir prioridade a objetivos como o relaxamento e sensação de à vontade - Tranquilidade (*Tranquility*) e a conquista de uma sensação de liberdade e autonomia – Auto-determinação (*Self-determination*).

Ainda neste primeiro estudo lançou-se uma última questão, que se constituiu como um dos principais desafios da presente investigação: quais os padrões motivacionais e qual o género que melhor determinam uma postura proativa na procura de reinserção profissional? Procuramos compreender quais os Padrões Motivacionais – Altos, Moderados ou Baixos, que melhor determinam a Intensidade de Procura de Emprego, as Competências de Empregabilidade e o Conforto face o Recurso à Rede Social/Familiar no âmbito da procura de emprego, tendo em conta os resultados obtidos por cada um dos grupos.

De acordo com os postulados teóricos, as dimensões apontadas, como é o caso da Intensidade da Procura de Emprego, demonstram-se relevantes, senão mesmo determinantes no sucesso, ou seja, no reingresso do mercado de trabalho. O facto da intensidade da procura de emprego determinar a probabilidade de reemprego é, segundo Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001) uma das ideias mais consistentes da literatura no âmbito da reinserção profissional. Esta ideia é corroborada por Blau (1993, 1994), que indicou que quanto maior a dedicação e empenho dos sujeitos, quer na fase de preparação quer na fase de procura ativa de emprego, maior será a possibilidade de identificar, gerar e obter oportunidades de emprego.

Relativamente às Competências de Empregabilidade, convém salientar que, embora o desenvolvimento de competências e habilidades de procura de emprego deva constituir-se como uma responsabilidade partilhada entre empregadores, empregados e governo, não podemos deixar de corroborar o alerta de Stevens (1996), que explica que a maior responsabilidade na procura do progresso e crescimento contínuo é do próprio sujeito.

Baseando-nos em Savickas (2005) e Taveira (2011), se a crença é um dos principais mediadores promotores da reinserção profissional, na medida em que fornece indicadores da perceção de controlo e conseqüente preocupação e investimento na carreira, corroborando Ford (1992) no que diz respeito à centralidade das crenças pessoais, ousamos questionar se de

facto, os padrões motivacionais exercem influência em dimensões chave na procura de emprego, dimensões estas que, segundo Vinokur e Schul (1997) são capazes de acelerar o reingresso no mercado de trabalho.

Constatamos assim que, relativamente à dimensão Intensidade de Procura de Emprego, não se verificaram quaisquer diferenças estatisticamente significativas quando analisada a variável género, conferindo-se sim dieferenças, sob o ponto de vista estatístico quando analisados os Padrões Motivacionais. Confere-se portanto que os participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentam resultados, em média, superiores, quando comparados com os restantes grupos, assistindo-se à presença de diferenças estatisticamente significativas não só com os participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $p=.000$ ), como também com os participantes com Padrões Motivacionais Baixos, que apresentam valores inferiores ( $p=.000$ ).

No que se refere às Competências de Empregabilidade, constatamos também diferenças estatisticamente significativas quando comparados os diferentes Padrões Motivacionais. Assim, os participantes do grupo com Padrões Motivacionais Altos são os que apresentam valores mais elevados nesta dimensão, distinguindo-se significativamente não só dos participantes que evidenciam padrões moderados de motivação ( $p=.000$ ), como também dos participantes com padrões frágeis de motivação (PMB,  $p=.000$ ). Ainda neste âmbito, constatamos diferenças estatisticamente significativas entre o grupo com Padrões Motivacionais Moderados e o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos ( $p=.001$ ).

Quanto ao Conforto face ao Recurso à Rede Social e/ou familiar para auxílio na procura de emprego, à semelhança da constatação relativa às dimensões anteriores, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas quanto ao género, mas sim quanto ao Padrão Motivacional, sendo que os participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentam maior conforto em recorrer à rede social e familiar, apresentando valores superiores, garantindo diferenças estatisticamente significativas quando comparados com o grupo de participantes com padrões moderados de motivação ( $p=.000$ ) e ainda quando comparados com o grupo que apresenta baixos padrões de motivação ( $p=.004$ ).

Reunimos assim condições para concluir que de facto, os padrões motivacionais determinam uma postura proativa na procura de reinserção profissional, já que, por exemplo, os participantes com Padrões Altos de Motivação apresentam maior Intensidade na Procura de Emprego, mais Competências de Empregabilidade e maior Conforto em Recorrer à Rede Social/Familiar para solicitar apoio na procura de emprego, dimensões estas determinantes no

alcance do objetivo em questão – reinserção profissional. Para além de confirmar a forte influência que os padrões de crenças pessoais exercem no comportamento (Ford, 1992), neste caso na ação e postura face à procura de emprego, através deste trabalho empírico temos acesso a informações relevantes, características e dimensões psicológicas dos desempregados que emitem Padrões Motivacionais que não se demonstram tão fortes, como sendo os Padrões Motivacionais Moderados e Baixos, conferindo-se relevantes argumentos para a necessidade de intervenção nesta população.



## **Capítulo V – Estudo II**

### **Metodologia**

#### **5.1. Delimitação do problema, objetivos e questões de investigação**

##### **5.1.1. Delimitação do problema**

De forma a reforçar a importância dos padrões motivacionais na presente investigação, realçamos a posição de Ford (1992) ao referir que se “deve avançar com a conceção de que os padrões motivacionais podem ter um impacto positivo, especialmente se as crenças permanecerem determinadas e persistentes” (p. 137). Assim, consideramos que a persistência e determinação (características inerentes a alguns padrões) podem ter um impacto positivo, no caso concreto, na inserção/reinserção no mercado de trabalho. Se através do Estudo I se obtiveram dados empíricos sugerindo que os diferentes padrões motivacionais exercem influência na perceção que os participantes têm no que diz respeito à Intensidade de Procura de Emprego, às Competências de Empregabilidade e ao Conforto em Recorrer à Rede Social/Familiar, solicitando apoio para o reingresso profissional, é objetivo deste segundo estudo não só confirmar esses dados, como compreender o impacto que o padrão motivacional pode comportar sobre a postura, isto é, sobre o comportamento dos desempregados face à procura de emprego e conseqüentemente para a transição para o mundo do trabalho.

Tornando-se crucial possibilitar a incursão pelos detalhes e aspetos específicos na procura de trabalho/emprego, avançamos com um acompanhamento longitudinal, com vista a monitorizar o comportamento do desempregado na luta pela reinserção profissional.

##### **5.1.2. Objetivos**

Analisadas as características dos desempregados portugueses, concretamente as variáveis mais presentes nos diferentes padrões motivacionais, parece-nos pertinente verificar se os padrões motivacionais influenciam, de alguma forma, o comportamento de procura de emprego, contribuindo para a inserção/re-inserção ou, pelo contrário, para a desistência da luta pelo mercado de trabalho.

### **5.1.3. Questões de Investigação**

Partindo dos dados obtidos no primeiro estudo, lança-se agora a questão que motivou o segundo estudo e que, por sua vez, concretizará o objetivo anteriormente apresentado:

Qual o impacto que o padrão motivacional tem no comportamento dos desempregados na transição para o mundo do trabalho?

## **5.2. Participantes**

No presente estudo, procedeu-se ao acompanhamento longitudinal de 284 sujeitos, cuja condição de base era terem participado no estudo anterior (estudo quantitativo), tendo a sua participação sido validada. Como podemos verificar no quadro 58, destes 284 participantes, contabilizam-se 161 do género masculino (56.7%) e 123 do género feminino (43.3%).

Os participantes com idades compreendidas entre os 48 e 58 anos predominam, constituindo 34.5% do grupo em análise, seguindo-se os participantes com idades compreendidas entre 37 e 47 anos, com 25.4%. Apresentam-se seguidamente o grupo de participantes com idades compreendidas entre os 26 e 36 anos, constando numa percentagem de 22.5. Em menor número encontram-se os indivíduos com mais de 58 anos, 13.7%, e os jovens, com menos de 26 anos, registando apenas 3.2 pontos percentuais.

No que diz respeito às habilitações literárias, os participantes com o 12.º ano de escolaridade evidenciam-se, constituindo 22.9% do grupo em análise; em percentagem ligeiramente inferior encontram-se os indivíduos com o 4.º ano de escolaridade, compreendendo 19 pontos percentuais, seguindo-se as participantes com o 9.º ano de escolaridade (18.7%). É de sublinhar também a presença de indivíduos com licenciatura, constituindo 17.5% da totalidade do grupo.

**Quadro 58: Caracterização da Amostra do estudo longitudinal - género, idade e habilitações literárias**

	n	Percentagem (%)
<b>Género</b>		
Género Feminino	123	43.3
Género Masculino	161	56.7
<b>Idade em anos</b>		
Menos de 26	9	3.2
Entre 26 e 36	64	22.5
Entre 37 e 47	72	25.4
Entre 48 e 58	98	34.5
Mais de 58	39	13.7
<b>Habilitação Literária</b>		
1.º Ciclo do Ensino Básico (4.º Ano)	54	19.0
2.º Ciclo do Ensino Básico (6.º Ano)	36	12.7
3.º Ciclo do Ensino Básico (9.º Ano)	53	18.7
12.º Ano	65	22.9
Bacharelato	9	3.2
Licenciatura	50	17.6
Mestrado	16	5.6
Pós-Graduação	1	.4

Destes 284 participantes, mais de metade (51.8%) encontram-se em situação de desemprego de longa duração, já que registam um período ininterrupto de desemprego superior a um ano. Em percentagem inferior (22.2%) encontram-se os participantes que estão em situação de desemprego num período compreendido entre seis meses a um ano, seguindo-se, apenas com ligeira diferença (20.1%), os desempregados que vivenciam esta situação entre um a seis meses. Apenas uma pequena percentagem (6%) indica como período de desemprego menos de um mês.

Relativamente aos padrões motivacionais do presente grupo, 58.8% demonstra um Padrão Motivacional Moderado, seguindo-se, com 38.4% os participantes que registam um Padrão Motivacional Alto. Apenas 2.8% manifestam um Padrão Motivacional Baixo.

Dos 284 desempregados (tendo em conta o período de desenvolvimento do estudo), 8.1% (24 participantes) conseguiram reingressar no mercado de trabalho, sendo que 3.9% registou essa alteração na 1.ª quinzena, isto é, aquando a aplicação da primeira grelha do estudo longitudinal e 2.1% registaram essa alteração durante a 2.ª quinzena.

**Quadro 59: Caracterização da Amostra do estudo longitudinal - tempo de desemprego, padrão motivacional e reinserção profissional**

<b>Tempo de Desemprego</b>		
Há menos de 1 Mês	17	6.0
Entre 1 a 6 Meses	57	20.1
Entre 6 Meses a 1 Ano	63	22.2
Há mais de 1 Ano	147	51.8
<b>Padrão Motivacional</b>		
Alto	109	38.4
Moderado	167	58.8
Baixo	8	2.8
<b>Reinserção no Mercado de Trabalho</b>		
Primeira Quinzena	11	3.9
Segunda Quinzena	6	2.1
Terceira Quinzena	2	.7
Quarta Quinzena	3	1.1
Quinta Quinzena	0	0.0
Sexta Quinzena	2	.7

### 5.3 Instrumentos

Para o acompanhamento longitudinal (que compõe a segunda parte desta investigação), apelou-se, inevitavelmente, a uma série de recursos, com vista a garantir o acompanhamento, o mais fidedignamente possível, do processo de procura de emprego desenvolvido pelos participantes. Para o registo do comportamento e das ações detalhadas, levadas a cabo por cada um dos sujeitos, elaborou-se uma Grelha de Monitorização, que compreende um período de análise de duas semanas, renovável ao final desse mesmo período.

#### 5.3.1. Grelha de monitorização para o acompanhamento longitudinal

A realização de uma Grelha de Monitorização revela-se, na perspetiva deste estudo, bastante pertinente pois, se por um lado possibilita o registo individual do próprio participante, promovendo-se a autonomia bem como momentos de auto-análise e consciencialização do percurso efetuado e da postura adotada face à procura de emprego, por outro lado evita-se que o contacto estabelecido entre o investigador e o participante seja diário, sob pena de se mostrar um processo extremamente exaustivo e demasiado invasor,

correndo-se o sério risco de tornar o processo de acompanhamento bastante influente pela forte presença que exerce, sendo assim passível de influenciar ou enviesar o comportamento do participante.

A Grelha de Monitorização contém uma parte introdutória, marcando formalmente o início do acompanhamento. Essa parte introdutória é composta pela Declaração de Consentimento e por cinco questões fechadas (ver Anexo R). A primeira questão procura ter conhecimento da situação atual face ao emprego, uma vez que, entre o primeiro estudo e o segundo, podem ter ocorrido alterações. Assim, o participante terá oportunidade de assinalar se conseguiu ou não arranjar emprego e, no caso da resposta ser positiva, indicará o tempo em que esteve em situação de desemprego, terminando assim a sua participação; pelo contrário, caso a resposta seja negativa, prosseguir-se-á com a monitorização, devendo o participante responder à totalidade da grelha. A segunda e terceira questão foram elaboradas com a intenção de aferir se o objetivo se encontra ativo, confirmando o desígnio de ingressar no mercado de trabalho, já que, segundo Creed, King, Hood e Mckenzie (2009), o processo de procura de emprego só tem início após a elaboração de uma meta pelo indivíduo. Se a procura de emprego não é de facto um objetivo ativo, o acompanhamento deixa de fazer qualquer sentido. Ainda nesta fase preliminar, reservamos a quarta questão (transcrita do questionário sociodemográfico aplicado na primeira fase desta investigação), com vista a perceber se a ação do indivíduo é influenciada por algum tipo de planeamento de carreira, analisando se a procura de emprego tem sido desenvolvida tendo por base o investimento numa área específica, sendo que, sob o alerta de Wanberg, Rotundo e Kanfer (1999), a recetividade em outras áreas profissionais pode revelar-se determinante para a obtenção de emprego, sobretudo tendo em conta as circunstâncias constrangedoras da economia e do mercado de trabalho. Na quinta e última questão o participante responderá se está ou não inscrito no Instituto de Emprego e Formação Profissional, já que este factor condiciona algumas medidas adotadas na procura de emprego dadas as exigências institucionais e, portanto, determinará a resposta de uma parte da grelha de monitorização.

Relativamente à grelha de monitorização propriamente dita, a mesma comporta três partes principais: a avaliação da intensidade da preparação para a procura de emprego, a verificação da intensidade da procura de emprego e, finalmente, o levantamento do cumprimento das medidas estabelecidas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP (correspondentes ao Plano Pessoal de Emprego – programa institucional), caso o participante se encontre inscrito no Centro de Emprego.

A primeira e segunda parte da grelha de monitorização (preparação para a procura de emprego e procura ativa de emprego) teve por base a teoria de Blau (1994, 1994) já destacada na parte teórica deste estudo. Segundo o mesmo autor, é importante distinguir a preparação para a procura de emprego, da procura ativa de emprego, apesar da importância que ambas as fases comportam. A primeira fase, tal como o próprio nome indica, implica comportamentos de preparação e criação de oportunidades para a fase seguinte, sendo assim a primeira parte da grelha composta por tarefas como: *“Leu anúncios/classificados em jornais ou revistas”*, *“Efetuou pesquisa de ofertas de emprego através da Internet”*, *“Consultou a página da Netemprego (IEFP)”*, *“Consultou o Diário da República ou a Bolsa de Emprego Público”*, *“Leu um livro/artigo ou panfleto informativo sobre a procura/obtenção de emprego”*, *“Elaborou/efetuou uma revisão ao seu Curriculum Vitae”* e *“Candidatou-se a ações/cursos de formação com vista a melhorar o seu Currículo”*. Analisando a grelha (ver Anexo S), é possível ainda verificar em frente a cada tarefa que envolve consulta, os *links* aos quais o participante pode recorrer já que, caso não tenha conhecimento, terá assim oportunidade de iniciar a tarefa. A segunda fase, por sua vez, envolve comportamentos ativos de procura de emprego, enquadrando-se tarefas relacionadas com a operacionalização do processo de abordagem: *“Respondeu a anúncios dos classificados/Internet/ou Diário da República”*, *“Entregou, enviou ou encaminhou o seu Curriculum Vitae para potenciais empregadores”*, *“Preencheu uma proposta/formulário de emprego ou entregou candidaturas espontâneas”*, *“Contactou/inscreveu-se em empresas de trabalho temporário”*, *“Realizou provas ou participou em entrevistas de seleção”*, entre outras tarefas que registam a ação rumo à conquista de emprego. Tendo em conta a terceira dimensão considerada por Blau (1994), a grelha visa ainda efetuar o levantamento do esforço geral envolvido no processo de procura de emprego, apresentando-se, à frente de cada tarefa, uma tabela onde o participante registará a intensidade com que tem executado cada uma destas tarefas, colocando uma cruz (x) por baixo da expressão *“1.ª Vez”*, *“Entre 1 a 3 vezes”*, *“Entre 3 a 5 vezes”* ou *“Mais que 5 vezes (Indique quantas)”*. No caso de nunca ter efetuado determinada tarefa, o participante deverá colocar uma cruz por baixo da expressão *“Nunca”*.

A grelha de monitorização compreende ainda uma última tabela com tarefas específicas, que se constituem como os deveres exigidos pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, a responder no caso do participante se encontrar inscrito, devendo apenas registar se executou ou não cada uma das tarefas: *“Cumpriu o dever de apresentação quinzenal e efetuou a sua demonstração perante o centro de emprego?”*, *“Registou ou atualizou os seus dados na página da Netemprego (IEFP)?”*, *“Consultou as ofertas de*

*emprego noutros países comunitários, por exemplo através do Portal Europeu de Mobilidade Profissional?”, “Compareceu a todas as convocatórias emitidas pelo Centro de Emprego?” e, finalmente, “Cumpriu as ações inscritas no Plano Pessoal de Emprego (PPE)?”.*

No encerramento da Grelha de Monitorização o participante deverá ainda indicar como sente que lhe correu a semana no que respeita ao processo de procura de emprego, respondendo a uma escala tipo *Likert* composta por uma pontuação de 1 “*Nada bem*”, a 5 “*Muito bem*”, tentando-se assim perceber a perspetiva do participante face às tarefas e aos resultados conseguidos no tempo estabelecido (duas semanas). Reservou-se ainda um campo de “*Observações*”, destinado ao registo facultativo de informação que o participante considere importante, como por exemplo o registo de tarefas que executou e que não constam nas grelhas ou resultados da atividade desenvolvida no âmbito da procura de emprego.

#### **5.4 Procedimentos formais e éticos da recolha de dados**

Recorrendo-se à base de dados dos participantes validados no primeiro estudo, procedeu-se ao contacto individual, agendando assim uma entrevista, onde foi explicado o objetivo deste segundo estudo, sendo fornecidas todas as indicações/instruções de participação, bem como analisadas as possíveis implicações. Assim, foi explicado que, durante três meses, os participantes seriam monitorizados, tendo para tal que, durante cada quinzena, fazer-se acompanhar e preencher a respetiva grelha, totalizando assim 6 grelhas. No âmbito da entrevista foi discutido com os participantes a grelha de monitorização, com o intuito de colmatar alguma dúvida que pudesse surgir relativamente ao preenchimento da mesma, bem como aberto um espaço para colocação de questões, assegurando-se assim que se reuniam as condições favoráveis ao início do acompanhamento. Apesar de ser dada a indicação aos participantes, que poderiam refletir sobre o assunto e responder mais tarde se aceitavam participar ou não, a grande maioria aceitou dar continuidade à investigação no final da entrevista.

Aos sujeitos que aceitaram participar no estudo, foi-lhes de imediato entregue a primeira grelha, onde constava a Declaração de Consentimento, registando assim por escrito e formalmente que compreendeu a explicação fornecida, tomando conhecimento dos objetivos, métodos e implicações previstas, aceitando participar no estudo longitudinal.

## 5.5. Resultados

### 5.5.1 Análise das Qualidades Psicométricas da Grelha de Monitorização

No que diz respeito às qualidades psicométricas da Subescala relativa à Preparação para a Procura de Emprego, obteve-se um *Alpha de Cronbach* de .754, o que, na perspetiva de Pestana e Gageiro (2008) significa que o supracitado instrumento apresenta uma consistência interna bastante satisfatória. Constata-se ainda que os coeficientes de correlação de cada um dos itens com os restantes, oscilam entre .31 (item 1) e .72 (item 3).

#### Quadro 60: Análise da Consistência Interna da subescala de Preparação para a Procura de Emprego

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	8.10	27.369	.311	.755
Item_2	8.64	21.739	.545	.708
Item_3	9.27	19.862	.717	.658
Item_4	10.10	23.659	.556	.705
Item_5	9.86	26.551	.351	.749
Item_6	9.88	25.964	.510	.720
Item_7	10.23	28.095	.318	.753

Quanto à Subescala referente à Procura Ativa de Emprego, o *Alpha de Cronbach* obtido foi de .751, o qual constitui, à semelhança da Sub-Escala referenciada anteriormente, um valor bastante satisfatório. Constata-se também que, relativamente ao coeficiente de correlação de cada um dos itens com os restantes, a maior correlação verifica-se entre o item 2 e os restantes, com .606. O item que apresentou o valor de correlação mais baixo com o total dos outros itens (exceto com o próprio item) que compõem a escala foi o item 6, com o valor de 0.34.



**Quadro 61: Análise da Consistência Interna da subescala de Procura Ativa de Emprego**

	Média	Desvio-Padrão	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	7.03	22.709	.451	.726
Item_2	6.69	21.317	.606	.686
Item_3	7.05	22.012	.566	.697
Item_4	7.75	24.888	.435	.728
Item_5	7.81	24.728	.486	.718
Item_6	6.60	25.189	.335	.749
Item_7	7.91	25.407	.404	.733

**5.5.2. Análise dos resultados relativos à preparação e procura de emprego ao longo de seis momentos de aplicação**

Após obtenção de um conhecimento mais aprofundado relativamente às características e dimensões psicológicas que se evidenciam nos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais – Altos, Moderados e Baixos, é intenção deste segundo estudo perceber o impacto que cada padrão demonstra no comportamento e na rotina adotada no que diz respeito, quer à preparação quer à procura ativa de emprego, analisando até que ponto estes três grupos em análise se diferenciam, e se efetivamente essa diferença se demonstra significativa. Esta intenção manifestou-se através da seguinte questão: Qual o impacto que o padrão motivacional tem no comportamento dos desempregados na transição para o mundo do trabalho?

Assim, e tal como oportunamente se descreveu no ponto 5.2 deste estudo, procedeu-se ao acompanhamento longitudinal de 284 participantes em situação de desemprego. Garantindo a manutenção do procedimento adotado no primeiro estudo no que se refere ao agrupamento dos padrões motivacionais, obtivemos assim uma amostra na qual a grande maioria dos participantes, ou seja, 58.8% possuía Padrões Motivacionais Moderados (*Discouraged, Cautious*), seguindo-se os participantes com Padrões Motivacionais Altos, (*Tenacious, Robust; Encouraged*) representando uma percentagem de 38.4%. O grupo menos representativo reúne os participantes com Padrões Motivacionais Baixos (*Hopeless, Insecure*), constituindo 2.8% da amostra, tal como se pode observar através do quadro 62.

**Quadro 62: Padrões Motivacionais dos Participantes no Segundo Estudo**

	n	Percentagem (%)
Padrões Motivacionais Altos ( <i>Tenacious, Robust, Encouraged</i> )	109	38.4
Padrões Motivacionais Moderados ( <i>Discouraged, Cautious</i> )	167	58.8
Padrões Motivacionais Baixos ( <i>Hopeless, Insecure</i> )	8	2.8

Analisando a presente amostra e a distribuição da mesma pelos respetivos Padrões Motivacionais é possível constatar que, à semelhança do que aconteceu no primeiro estudo, também nesta amostra a maior percentagem de participantes encontra-se nos Padrões Motivacionais Moderados (grupo que atingiu os 64% no primeiro estudo), seguindo-se os Padrões Motivacionais Altos (sendo que o mesmo aconteceu no primeiro estudo – 33.6%, embora no presente estudo se verifique um resultado ligeiramente superior – 38.4%), encontrando-se em menor representatividade os participantes com Padrões Motivacionais Baixos (que no primeiro representou 2.4%, não diferindo muito da percentagem deste segundo estudo – 2.8%).

Como podemos verificar nos quadros que seguidamente se apresentam (quadro 63 a quadro 68) torna-se possível analisar os resultados, em média, obtidos por cada grupo de participantes tendo em conta o seu nível Motivacional – participantes com Padrões Motivacionais Altos (PMA), Padrões Motivacionais Moderados (PMM) e Padrões Motivacionais Baixos (PMB) ao longo das seis quinzenas, totalizando assim 3 meses de monitorização, perante cada uma das tarefas que compreendem, à luz dos postulados teóricos de Blau (1993, 1994), quer a preparação para a procura de emprego, quer a procura ativa de emprego. Nos referidos quadros é ainda possível verificar se cada uma das tarefas referentes quer à preparação quer à procura ativa de emprego alcançou o nível de significância estatística.

**Quadro 63: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na primeira quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística**

Primeira Quinzena								
	Padrões Motivacionais Altos		Padrões Motivacionais Moderados		Padrões Motivacionais Baixos		F	p
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão		
<b>Preparação para a Procura de Emprego</b>								
Leitura de Anúncios/Classificados	3.12	1.039	2.80	1.152	2.50	1.690	3.187	<b>.043</b>
Pesquisa de Ofertas de Emprego através da Internet	2.96	1.287	2.04	1.642	1.38	1.923	13.520	<b>.000</b>
Consulta da Página da Netemprego (IEFP)	2.21	1.560	1.49	1.500	.50	1.414	9.796	<b>.000</b>
Consulta do Diário da República/Bolsa de Emprego Pública	1.19	1.388	.75	1.201	.50	1.414	4.172	<b>.016</b>
Leitura de um Livro/Artigo/Panfleto sobre Procura de Emprego	1.06	1.120	1.20	1.221	1.38	1.923	.600	.549
Elaboração/Revisão do <i>Curriculum Vitae</i>	1.24	.991	1.09	1.027	.63	1.408	1.668	.190
Candidatura a Ações/Cursos de Formação	.77	.979	.81	.984	.63	1.061	.145	.865
<b>Total (Preparação)</b>	1.79	.784	1.45	.777	1.07	1.223	7.466	<b>.001</b>
<b>Procura Ativa de Emprego</b>								
Resposta a Anúncios dos Classificados/Internet/Diário da República	1.81	1.461	1.24	1.394	.75	1.488	6.133	<b>.002</b>
Entrega/Envio do <i>Curriculum Vitae</i>	2.15	1.315	1.61	1.387	.25	.707	10.466	<b>.000</b>
Preenchimento de Proposta de Emprego/Entrega de Candidaturas Espontâneas	1.51	1.375	1.40	1.331	.75	1.488	1.237	.292
Contacto/Inscrição em Empresas de Trabalho Temporário	.71	1.095	.77	1.165	.13	.354	1.265	.284
Participação em Entrevistas de Seleção	.83	1.142	.57	1.010	.38	1.061	2.260	.106
Recurso a Conhecimentos Pessoais	1.94	1.170	1.86	1.292	.00	.000	1.153	.317
Anúncios de Oferta dos Próprios Serviços	.47	.938	.65	1.196	1.25	1.832	2.009	.136
<b>Total (Procura Ativa)</b>	1.35	.752	1.15	.802	.50	.601	5.274	<b>.006</b>

**Quadro 64: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na segunda quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística**

Segunda Quinzena								
	Padrões Motivacionais Altos		Padrões Motivacionais Moderados		Padrões Motivacionais Baixos		F	p
	Média	Desvio- Padrão	Média	Desvio- Padrão	Média	Desvio- Padrão		
<b>Preparação para a Procura de Emprego</b>								
Leitura de Anúncios/Classificados	2.98	1.210	2.65	1.173	2.50	1.309	2.536	.081
Pesquisa de Ofertas de Emprego através da Internet	2.89	1.319	1.97	1.640	1.38	1.598	12.881	<b>.000</b>
Consulta da Página da Netemprego (IEFP)	1.89	1.598	1.42	1.455	.88	1.458	3.884	<b>.022</b>
Consulta do Diário da República/Bolsa de Emprego Pública	1.04	1.327	.69	1.111	.63	1.188	2.688	.070
Leitura de um Livro/Artigo/Panfleto sobre Procura de Emprego	.92	1.087	1.01	1.202	1.50	1.309	.976	.378
Elaboração/Revisão do <i>Curriculum Vitae</i>	.98	.975	.83	.951	.75	1.389	.842	.432
Candidatura a Ações/Cursos de Formação	.52	.909	.69	.976	.38	.518	1.226	.295
<b>Total (Preparação)</b>	1.60	.724	1.32	.750	1.14	.887	4.969	<b>.008</b>
<b>Procura Ativa de Emprego</b>								
Resposta a Anúncios dos Classificados/Internet/Diário da República	1.61	1.530	1.08	1.298	1.13	1.458	4.515	<b>.012</b>
Entrega/Envio do <i>Curriculum Vitae</i>	1.90	1.346	1.47	1.341	.13	.354	8.359	<b>.000</b>
Preenchimento de Proposta de Emprego/Entrega de Candidaturas Espontâneas	1.40	1.292	1.15	1.261	.50	.926	2.557	.079
Contacto/Inscrição em Empresas de Trabalho Temporário	.54	.961	.72	1.112	.63	1.408	.869	.421
Participação em Entrevistas de Seleção	.57	.980	.62	1.121	.00	.000	1.306	.273
Recurso a Conhecimentos Pessoais	1.59	1.222	1.78	1.283	1.25	1.832	1.148	.319
Anúncios de Oferta dos Próprios Serviços	.45	.940	.57	1.090	.75	1.488	.583	.559
<b>Total (Procura Ativa)</b>	1.15	.727	1.05	.794	.63	.670	1.944	.145

**Quadro 65: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na terceira quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística**

Terceira Quinzena								
	Padrões Motivacionais Altos		Padrões Motivacionais Moderados		Padrões Motivacionais Baixos		F	p
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão		
<b>Preparação para a Procura de Emprego</b>								
Leitura de Anúncios/Classificados	2.96	1.100	2.63	1.255	2.88	.835	2.311	.101
Pesquisa de Ofertas de Emprego através da Internet	2.78	1.375	2.01	1.622	1.63	1.847	8.292	<b>.000</b>
Consulta da Página da Netemprego (IEFP)	1.89	1.582	1.41	1.485	1.13	1.808	3.319	<b>.038</b>
Consulta do Diário da República/Bolsa de Emprego Pública	1.01	1.322	.65	1.072	.63	1.188	2.852	.060
Leitura de um Livro/Artigo/Panfleto sobre Procura de Emprego	.91	1.138	.97	1.138	2.00	1.773	3.284	<b>.039</b>
Elaboração/Revisão do <i>Curriculum Vitae</i>	.90	.959	.81	.972	.13	.354	2.474	.086
Candidatura a Ações/Cursos de Formação	.51	.810	.78	.961	.63	1.061	2.633	.074
<b>Total (Preparação)</b>	1.57	.735	1.32	.733	1.29	1.050	3.317	<b>.038</b>
<b>Procura Ativa de Emprego</b>								
Resposta a Anúncios dos Classificados/Internet/Diário da República	1.60	1.504	1.16	1.313	.88	1.246	3.502	<b>.032</b>
Entrega/Envio do <i>Curriculum Vitae</i>	1.94	1.340	1.35	1.335	.75	1.389	7.328	<b>.001</b>
Preenchimento de Proposta de Emprego/Entrega de Candidaturas Espontâneas	1.36	1.367	1.12	1.208	.88	1.246	1.371	.256
Contacto/Inscrição em Empresas de Trabalho Temporário	.62	1.042	.62	1.032	.63	1.408	.000	1.000
Participação em Entrevistas de Seleção	.64	1.087	.58	1.037	.50	.926	.150	.861
Recurso a Conhecimentos Pessoais	1.71	1.225	1.67	1.343	1.25	1.488	.463	.630
Anúncios de Oferta dos Próprios Serviços	.51	.927	.60	1.047	.25	.707	.644	.526
<b>Total (Procura Ativa)</b>	1.20	.743	1.01	.803	.73	.937	2.454	.088

**Quadro 66: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na quarta quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística**

Quarta Quinzena								
	Padrões Motivacionais Altos		Padrões Motivacionais Moderados		Padrões Motivacionais Baixos		F	p
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão		
<b>Preparação para a Procura de Emprego</b>								
Leitura de Anúncios/Classificados	2.90	1.142	2.54	1.268	2.75	1.389	2.318	.101
Pesquisa de Ofertas de Emprego através da Internet	2.66	1.421	1.80	1.647	.50	.926	12.355	<b>.000</b>
Consulta da Página da Netemprego (IEFP)	1.95	1.470	1.30	1.457	.75	1.389	6.566	<b>.002</b>
Consulta do Diário da República/Bolsa de Emprego Pública	.99	1.289	.67	1.179	.00	.000	3.509	<b>.032</b>
Leitura de um Livro/Artigo/Panfleto sobre Procura de Emprego	.94	1.060	1.02	1.156	1.38	1.685	.566	.569
Elaboração/Revisão do <i>Curriculum Vitae</i>	.95	.963	.87	1.045	.13	.354	2.520	.083
Candidatura a Ações/Cursos de Formação	.52	.760	.78	1.002	.63	1.408	2.162	.117
<b>Total (Preparação)</b>	1.56	.746	1.28	.817	.88	.526	4.941	<b>.008</b>
<b>Procura Ativa de Emprego</b>								
Resposta a Anúncios dos Classificados/Internet/Diário da República	1.71	1.355	1.22	1.382	1.38	1.685	3.429	<b>.034</b>
Entrega/Envio do <i>Curriculum Vitae</i>	1.94	1.233	1.51	1.303	.13	.354	8.989	<b>.000</b>
Preenchimento de Proposta de Emprego/Entrega de Candidaturas Espontâneas	1.38	1.241	1.19	1.218	.50	1.069	2.153	.118
Contacto/Inscrição em Empresas de Trabalho Temporário	.67	1.096	.78	1.114	.63	1.408	.289	.750
Participação em Entrevistas de Seleção	.46	.775	.59	1.037	.63	1.188	.560	.572
Recurso a Conhecimentos Pessoais	1.56	1.188	1.68	1.323	.75	1.035	2.120	.122
Anúncios de Oferta dos Próprios Serviços	.69	1.038	.60	1.050	.00	.000	1.668	.191
<b>Total (Procura Ativa)</b>	1.20	.709	1.08	.815	.57	.540	2.670	.071

**Quadro 67: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na quinta quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística**

Quinta Quinzena								
	Padrões Motivacionais Altos		Padrões Motivacionais Moderados		Padrões Motivacionais Baixos		F	p
	Média	Desvio- Padrão	Média	Desvio- Padrão	Média	Desvio- Padrão		
<b>Preparação para a Procura de Emprego</b>								
Leitura de Anúncios/Classificados	2.87	1.235	2.55	1.256	2.38	1.768	1.808	.166
Pesquisa de Ofertas de Emprego através da Internet	2.71	1.374	1.76	1.626	.88	1.458	12.210	<b>.000</b>
Consulta da Página da Netemprego (IEFP)	1.83	1.447	1.19	1.417	.38	.744	7.355	<b>.001</b>
Consulta do Diário da República/Bolsa de Emprego Pública	1.15	1.334	.50	.999	.13	.354	9.572	<b>.000</b>
Leitura de um Livro/Artigo/Panfleto sobre Procura de Emprego	.93	1.109	1.13	1.187	1.50	1.852	1.272	.282
Elaboração/Revisão do <i>Curriculum Vitae</i>	.90	.951	.81	1.075	.00	.000	2.893	.058
Candidatura a Ações/Cursos de Formação	.56	.890	.82	1.050	.38	.744	2.273	.105
<b>Total (Preparação)</b>	1.56	.723	1.25	.829	.80	.550	6.018	<b>.003</b>
<b>Procura Ativa de Emprego</b>								
Resposta a Anúncios dos Classificados/Internet/Diário da República	1.78	1.352	1.21	1.427	1.38	1.685	4.117	<b>.018</b>
Entrega/Envio do <i>Curriculum Vitae</i>	1.84	1.202	1.50	1.354	.00	.000	8.065	<b>.000</b>
Preenchimento de Proposta de Emprego/Entrega de Candidaturas Espontâneas	1.38	1.302	1.28	1.262	.38	1.061	2.272	.106
Contacto/Inscrição em Empresas de Trabalho Temporário	.66	1.080	.78	1.131	.88	1.458	.349	.706
Participação em Entrevistas de Seleção	.48	.835	.47	.945	1.00	1.195	1.295	.276
Recurso a Conhecimentos Pessoais	1.56	1.258	1.81	1.369	.88	1.246	2.428	.091
Anúncios de Oferta dos Próprios Serviços	.59	.993	.74	1.092	.00	.000	2.231	.110
<b>Total (Procura Ativa)</b>	1.18	.674	1.11	.837	.64	.606	1.791	.169

**Quadro 68: Resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, na sexta quinzena, relativamente à preparação e procura ativa de emprego – nível de significância estatística**

Sexta Quinzena								
	Padrões Motivacionais Altos		Padrões Motivacionais Moderados		Padrões Motivacionais Baixos		F	p
	Média	Desvio- Padrão	Média	Desvio- Padrão	Média	Desvio- Padrão		
<b>Preparação para a Procura de Emprego</b>								
Leitura de Anúncios/Classificados	2.71	1.223	2.54	1.378	2.50	1.414	.453	.636
Pesquisa de Ofertas de Emprego através da Internet	2.57	1.381	1.78	1.682	.88	1.458	8.367	<b>.000</b>
Consulta da Página da Netemprego (IEFP)	1.87	1.370	1.19	1.436	.75	1.389	6.575	<b>.002</b>
Consulta do Diário da República/Bolsa de Emprego Pública	1.10	1.263	.58	1.063	.00	.000	7.077	<b>.001</b>
Leitura de um Livro/Artigo/Panfleto sobre Procura de Emprego	.82	1.048	1.09	1.220	1.13	1.553	1.362	.258
Elaboração/Revisão do <i>Curriculum Vitae</i>	.91	.861	.87	1.087	.13	.354	2.282	.105
Candidatura a Ações/Cursos de Formação	.48	.805	.79	1.034	.38	.744	2.928	.056
<b>Total (Preparação)</b>	1.50	.672	1.26	.857	.82	.555	3.846	<b>.023</b>
<b>Procura Ativa de Emprego</b>								
Resposta a Anúncios dos Classificados/Internet/Diário da República	1.65	1.365	1.27	1.430	1.00	1.604	2.117	.123
Entrega/Envio do <i>Curriculum Vitae</i>	1.86	1.274	1.44	1.355	.50	1.414	5.010	<b>.007</b>
Preenchimento de Proposta de Emprego/Entrega de Candidaturas Espontâneas	1.42	1.341	1.36	1.291	.38	1.061	2.337	.099
Contacto/Inscrição em Empresas de Trabalho Temporário	.62	1.026	.80	1.142	1.00	1.604	.837	.435
Participação em Entrevistas de Seleção	.52	.898	.55	1.029	.63	1.188	.048	.953
Recurso a Conhecimentos Pessoais	1.43	1.152	1.77	1.346	1.00	1.512	2.712	.069
Anúncios de Oferta dos Próprios Serviços	.64	1.063	.70	1.124	.00	.000	1.611	.202
<b>Total (Procura Ativa)</b>	1.16	.738	1.13	.882	.64	.652	1.434	.241



Apoiando-nos nos quadros apresentados (quadro 63 a quadro 68), podemos então constatar que, no que concerne às diferenças na tarefa “*Leitura de Anúncios/Classificados*” referentes à dinâmica dos participantes com diferentes padrões motivacionais – Padrões Motivacionais Altos (PMA), Padrões Motivacionais Moderados (PMM) e Padrões Motivacionais Baixos (PMB), ao longo das seis quinzenas, alcançou-se o nível de significância estatística, apenas na primeira quinzena ( $p=.043$ ). Assim, com o objetivo de verificarmos entre que grupos é que essas mesmas diferenças se evidenciam, recorreremos ao teste *post hoc* de Bonferroni, não sendo no entanto possível detetar as mesmas.

Por sua vez, ao longo das duas tarefas seguidamente descritas, “*Pesquisas de Ofertas de Emprego através da Internet*” e “*Consulta da página da Netemprego (IEFP)*”, relativas à dinâmica dos participantes com diferentes padrões motivacionais, verificaram-se diferenças significativas, sob o ponto de vista estatístico, em todas as quinzenas.

Relativamente à atividade “*Pesquisas de Ofertas de Emprego através da Internet*”, constatou-se na primeira quinzena, a presença de diferenças estatisticamente significativas entre os participantes que manifestam um Padrão Motivacional Alto ( $M=2.96$ ), não só com o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=2.04$ ;  $p=.000$ ), como também com o grupo com baixos padrões de motivação ( $M=1.38$ ;  $p=.014$ ). Neste âmbito, os participantes com elevados padrões motivacionais destacam-se pelos valores superiores que apresentam, situação que se verifica novamente na segunda quinzena, ( $M=2.89$ ), diferindo dos restantes grupos de participantes – Padrões Motivacionais Moderados ( $M=1.97$ ;  $p=.000$ ) e Padrões Motivacionais Baixos ( $M=1.38$ ;  $p=.021$ ). Já na terceira quinzena, sendo novamente os Padrões Motivacionais Altos que evidenciam valores, em média, superiores no que diz respeito ao número de vezes que assumem pesquisar ofertas de emprego através da Internet ( $M=2.78$ ), o alcance do nível da significância estatística deu-se apenas relativamente aos participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=2.01$ ;  $p=.000$ ). Conferimos, na quarta quinzena, a presença de diferenças entre o grupo com Padrões Motivacionais Altos ( $M=2.66$ ) não só com os sujeitos que apresentam um Padrão Moderado de Motivação ( $M=1.80$ ;  $p=.000$ ), bem como com os indivíduos com Padrões Motivacionais Baixos ( $M=.50$ ;  $p=.001$ ), sendo que os participantes que possuem um padrão motivacional alto mantêm valores superiores. Não fugindo à regra, quer na quinta quer na sexta quinzena os participantes com Padrões Motivacionais Altos voltam a destacar-se, alcançando assim diferenças estatisticamente significativas com os restantes grupos. Na quinta quinzena o primeiro grupo (PMA) obteve uma média de 2.71, sendo que o segundo grupo (PMM) obteve 1.76 ( $p=.000$ ) e o terceiro grupo (PMB) apresenta um resultado médio de .88 ( $p=.004$ ). Na

última quinzena os participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentaram média mais elevada ( $M=2.57$ ), distinguindo-se significativamente dos outros dois grupos em análise – PMM ( $M=1.78$ ;  $p=.002$ ) e PMB ( $M=.88$ ;  $p=.012$ ).

Tal como descrito anteriormente, também na terceira tarefa que constituiu a grelha de monitorização relativamente ao campo de preparação para a procura de emprego “*Consulta da página da Netemprego (IEFP)*”, se verificaram diferenças estatísticas em todos os períodos em análise, isto é, ao longo das seis quinzenas. Foi possível constatar, na primeira quinzena, diferenças significativas entre os participantes com altos níveis motivacionais ( $M=2.21$ ), não só com os que demonstram Padrões Motivacionais Moderados ( $M=1.49$ ;  $p=.001$ ), como também com o grupo caracterizado por demonstrar baixos padrões de motivação ( $M=.50$ ;  $p=.007$ ). Nesta tarefa, à semelhança da atividade anteriormente analisada, são os desempregados com Padrões Motivacionais Altos que apresentam valores superiores, situação que se verifica também nas restantes cinco quinzenas, cujas diferenças serão apresentadas ao longo da análise que se segue. Na segunda quinzena, observam-se diferenças sob o ponto de vista estatístico entre os participantes com Padrões Motivacionais Altos ( $M=1.89$ ), e o grupo de participantes que apresentam um Padrão Motivacional Moderado ( $M=1.42$ ;  $p=.046$ ). Também na terceira quinzena o primeiro grupo (PMA,  $M=1.89$ ) se evidencia relativamente ao segundo (PMM,  $M=1.41$ ), alcançando diferenças significativas ( $p=.048$ ). A mesma situação se verifica na quarta quinzena, em que o primeiro grupo demonstrou resultados em média mais elevados ( $M=1.95$ ), garantindo assim relevante diferença quando comparado com o segundo grupo (PMM,  $M=1.30$ ;  $p=.004$ ). Na quinta quinzena, os resultados superiores evidenciados pelo grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos ( $M=1.83$ ), não só se fez distinguir do grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=1.19$ ;  $p=.004$ ), como também dos participantes com Padrões Motivacionais Baixos ( $M=.38$ ;  $p=.018$ ). Quanto à última quinzena, foram, mais uma vez, os sujeitos com altos padrões motivacionais que de evidenciaram ( $M=1.87$ ), sobretudo relativamente aos participantes com padrões moderados de motivação ( $M=1.19$ ;  $p=.003$ ).

No que diz respeito à quarta tarefa elencada no campo de preparação para a procura de emprego “*Consulta do Diário da República/Bolsa de Emprego Pública*”, apesar de em todos os períodos em análise (seis quinzenas), serem os participantes com Padrões Motivacionais Altos a revelar resultados, em média, superiores, quando comparados com os restantes grupos (ver quadro 63 a 68) o nível de significância estatística não se alcançou em todas as quinzenas, mas sim em quatro: primeira, quarta, quinta e sexta. Conferimos assim, na primeira quinzena, a presença de diferenças entre os participantes do grupo com PMA

( $M=1.19$ ), com os sujeitos de segundo grupo (PMM,  $M=.75$ ;  $p=.020$ ). Na quarta quinzena, apesar de se registarem diferenças estatisticamente significativas ( $p=.032$ ), não se tornou possível detetar a proveniência dessas mesmas diferenças. Conferem-se também diferenças significativas sob o ponto de vista estatístico na quinta quinzena, concretamente entre o grupo que se evidencia pelos seus resultados superiores (PMA,  $M=1.15$ ) e o grupo dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=.50$ ;  $p=.000$ ); e ainda com o terceiro grupo (PMB,  $M=.13$ ;  $p=.044$ ). Na última quinzena, observam-se diferenças estatisticamente significativas relativas à tarefa em análise entre os Padrões Motivacionais Altos ( $M=1.10$ ), não só com os participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=.58$ ;  $p=.004$ ), como também com os que apresentam baixos padrões motivacionais ( $M=.00$ ;  $p=.026$ ).

Quanto à “*Leitura de um Livro/Artigo/Panfleto sobre Procura de Emprego*”, quinta tarefa a constituir o campo de preparação para a procura de emprego, verificamos que o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos obteve resultados mais elevados, situação que se verificou ao longo das seis quinzenas. Não obstante, constatamos diferenças no nível de significância estatística, apenas na 3.<sup>a</sup> quinzena, em que o referido grupo obteve uma média de 2.00, distinguindo-se assim não só do grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos ( $M=.91$ ;  $p=.033$ ), como também do grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=.97$ ;  $p=.044$ ).

Prosseguindo para a análise dos resultados obtidos pelos diferentes grupos, durante as seis quinzenas relativamente à “*Elaboração/Revisão do Curriculum Vitae*”, apesar dos Padrões Motivacionais Altos demonstrarem valores superiores aos restantes grupos em todas as quinzenas, não se observaram quaisquer diferenças sob o ponto de vista estatístico. Outra tarefa na qual não se verificou a presença de diferenças significativas no âmbito estatístico foi na última tarefa apresentada relativa à subescala de preparação para a procura de trabalho/emprego: “*Candidatura a Ações/Cursos de Formação*”. Porém, efetuando-se uma análise meramente descritiva, constata-se que ao longo das seis quinzenas, foi o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados que obteve resultados superiores, tal como se pode observar através dos quadros 63 a 68.

A segunda subescala que constitui a grelha de monitorização é essencialmente composta por tarefas referentes à procura ativa de emprego, tarefas que, segundo Blau (1993, 1994), devem ser distinguidas das atividades que constituem a fase de preparação para a procura de emprego, facto que nos levou a criar as duas subescalas. Assim, no que diz respeito à procura ativa de emprego, analisando-se a dinâmica dos participantes com diferentes padrões, ao longo das seis quinzenas, relativamente à tarefa “*Resposta a Anúncios*

dos *Classificados/Internet/Diário da República*”, verifica-se o alcance do nível de significância estatística ao longo das cinco primeiras quinzenas. Conferimos a presença de diferenças estatisticamente significativas entre o grupo de participantes que manifestam um Padrão Motivacional Alto ( $M=1.81$ ) com o grupo de participantes que apresentam Padrões Motivacionais Moderados ( $M=1.24$ ;  $p=.004$ ) sendo que os participantes que possuem um padrão motivacional alto revelaram valores superiores. A mesma situação se pode verificar na segunda quinzena, em que os participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentam valores em média mais elevados ( $M=1.61$ ), diferindo assim significativamente dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=1.08$ ;  $p=.009$ ) e ainda na terceira quinzena, em que o primeiro grupo (PMA,  $M=1.60$ ) difere significativamente do segundo (PMM,  $M=1.16$ ;  $p=.041$ ). Relativamente à penúltima quinzena onde é evidente a presença de diferenças estatisticamente significativas (quarta quinzena) constata-se novamente que os indivíduos com altos padrões motivacionais destacam-se ( $M=1.71$ ) dos indivíduos com padrões moderados de motivação ( $M=1.22$ ;  $p=.028$ ), situação novamente observável na quinta quinzena, em que os participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentam média superior aos participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=1.78$  e  $M=1.21$ , respetivamente), diferindo significativamente ( $p=.014$ ).

No que concerne às diferenças observáveis na segunda atividade que constitui a presente subescala, “*Entregou/Enviou o Curriculum Vitae*”, entre os participantes dos três grupos (PMA, PMM e PMB), constata-se o alcance do nível de significância estatística, em todas as quinzenas. Conferem-se diferenças estatisticamente significativas, não só entre o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos ( $M= 2.15$ ) com o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=1.61$ ;  $p=.005$ ) como também com os participantes com Padrões Motivacionais Baixos ( $M=.25$ ;  $p=.000$ ), sendo que o primeiro grupo – Padrões Motivacionais Altos revelaram resultados superiores. Ainda no que diz respeito à primeira quinzena, verificaram-se também diferenças entre o grupo de Padrões Motivacionais Moderados ( $M=1.61$ ) com o grupo de Padrões Motivacionais Baixos ( $p=.017$ ), sendo o grupo de PMM a revelar valores mais elevados. Conferimos, na segunda quinzena, a presença de diferenças entre os indivíduos que manifestam um Padrão Motivacional Alto ( $M=1.90$ ), não só com os sujeitos que apresentam um padrão moderado ( $M=1.47$ ;  $p=.032$ ), como com os que apresentam Padrões Motivacionais Baixos ( $M=.13$ ;  $p=.001$ ), sendo que os participantes com PMA revelaram valores superiores. Verificaram-se ainda diferenças entre os participantes com PMM ( $M=1.47$ ) com os participantes que se caracterizam por possuir PMB ( $p=.017$ ), sendo que os primeiros (PMM) revelaram valores superiores. Na terceira

quinzena são também os participantes do primeiro grupo que se evidenciam pelos seus resultados elevados ( $M=1.94$ ) diferindo significativamente não só dos sujeitos com PMM ( $M=1.35$ ;  $p=.002$ ) como também com os participantes com PMB ( $M=.75$ ;  $p=.049$ ). Na quarta quinzena os participantes com Padrões Motivacionais Altos voltam a apresentar valores superiores no que diz respeito ao exercício desta tarefa ( $M=1.94$ ), quando comparados com os participantes do segundo grupo (PMM,  $M=1.51$ ;  $p=.041$ ) e ainda com os participantes do terceiro grupo (PMB,  $M=.13$ ;  $p=.000$ ). Nesta quinzena, também os participantes com Padrões Motivacionais Moderados se evidenciam relativamente aos participantes com Padrões Motivacionais Baixos ( $p=.008$ ). Na quinta quinzena os participantes com Padrões Motivacionais Altos, à semelhança do sucedido nas quinzenas anteriores, demonstram resultados, em média, mais elevados ( $M=1.84$ ), porém, diferem significativamente apenas dos participantes com Padrões Motivacionais Baixos ( $M=.00$ ;  $p=.000$ ). Nesta quinzena verificaram-se ainda diferenças entre os participantes com Padrões Motivacionais Moderados ( $M=1.50$ ) com os participantes com Padrões Motivacionais Baixos ( $p=.004$ ), sendo que os participantes que possuem um padrão motivacional moderado revelaram valores superiores. Na sexta e última quinzena conferimos a presença de diferenças significativas sob o ponto de vista estatístico entre os indivíduos que manifestam um Padrão Motivacional Alto ( $M=1.86$ ), com os sujeitos que apresentam um Padrão Motivacional Baixo ( $M=.50$ ;  $p=.019$ ), revelando, os primeiros, resultados superiores.

No que diz respeito às restantes tarefas que constituem a segunda subescala, como sendo “*Preenchimento de Proposta de Emprego/Entrega de candidaturas espontâneas*”; “*Contacto/Inscrição em empresas de Trabalho temporário*”; “*Participação em Entrevistas de Seleção*”; “*Recurso a Conhecimentos Pessoais*” e “*Anúncio/oferta dos próprios serviços*”, não se verificaram quaisquer diferenças significativas sob o ponto de vista estatístico perante nenhum dos grupos (PMA, PMM e PMB) em nenhuma das seis quinzenas.

De forma a possibilitar uma análise longitudinal aos resultados da monitorização da atividade dos participantes dos diferentes padrões motivacionais, no primeiro momento (isto é, na primeira quinzena) e no último (sexta quinzena), ou seja, passados três meses, sugere-se a observação do quadro 69, analisando-se assim o comportamento dos participantes, através da média dos valores totais, referente às tarefas de preparação para a procura de emprego e ainda a análise do quadro 70, para a verificação do comportamento dos participantes relativamente às tarefas de procura ativa de emprego.

Recorreu-se ao procedimento estatístico t-teste para amostras emparelhadas.

**Quadro 69: Resultados da monitorização da atividade de preparação para a procura de emprego, dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, no primeiro momento de aplicação e no último (passados três meses) - nível de significância estatística**

<b>Preparação para a Procura de Emprego</b>						
	Tempo 1 (1. <sup>a</sup> administração)		Tempo 2 (6. <sup>a</sup> administração)		t	p
	Média	Desvio- padrão	Média	Desvio- padrão		
Padrões Motivacionais Altos	1.87	.793	1.50	.672	4.837	.000
Padrões Motivacionais Moderados	1.46	.785	1.26	.857	3.725	.000
Padrões Motivacionais Baixos	1.07	1.222	.82	.555	.542	.605

No que diz respeito à dinâmica dos participantes relativamente às tarefas de preparação para a procura de emprego, tal como se pode analisar através do quadro 69, verifica-se que, nos três grupos (Padrões Motivacionais Altos, Moderados e Baixos) existe uma tendência decrescente na atividade do Tempo 1 (primeira administração) para o Tempo 2 (última administração). Analisando o valor de significância estatística, constatamos que esse decréscimo revela-se significativo no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos, que no Tempo 1 apresenta uma média de 1.87 e no Tempo 2 uma média de 1.50 ( $p=.000$ ) e ainda no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados, que no Tempo 1 evidenciam uma média de 1.46 e no Tempo 2 apresentam o valor médio de 1.26 ( $p=.000$ ).

Analisando-se o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos, assistiu-se igualmente a um decréscimo no desenvolvimento de ações de preparação de procura de emprego do Tempo 1 para o Tempo 2. Apesar dessa diferença não se revelar estatisticamente significativa, chama-se a atenção para os baixos resultados evidenciados por este grupo, quer no Tempo 1 quer no Tempo 2, quando comparados com os restantes (PMM e PMB).

**Quadro 70: Resultados da monitorização da atividade de procura ativa de emprego, dos participantes dos diferentes Padrões Motivacionais, no primeiro momento de aplicação e no último (passados três meses) - nível de significância estatística**

	Procura Ativa de Emprego				t	p
	Tempo 1 (1.ª administração)		Tempo 2 (6.ª administração)			
	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão		
Padrões Motivacionais Altos	1.40	.768	1.16	.738	3.158	.002
Padrões Motivacionais Moderados	1.18	.824	1.13	.882	.953	.342
Padrões Motivacionais Baixos	.50	.601	.64	.652	-.581	.580

Quanto à dinâmica dos participantes relativamente às tarefas de procura ativa de emprego, observando-se o quadro 70, verifica-se uma tendência decrescente na dinâmica dos participantes do grupo com Padrões Motivacionais Altos e ainda no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados, sendo que esse decréscimo se demonstra significativo apenas no caso do primeiro grupo (PMA), que no Tempo 1 (primeira administração) apresenta uma média de 1.40 e no Tempo 2 (última aplicação) evidencia média de 1.16, sendo essa diferença estatisticamente significativa ( $p=.002$ ). Chama-se também a atenção para os baixos resultados dos participantes com Padrões Baixos de Motivação, que demonstram menor ação de procura de emprego, quer no Tempo 1, quer no Tempo 2, quando comparados com os restantes dois grupos (PMA e PMM).

Os resultados em análise constituem fortes indicadores de que, mesmo no caso dos padrões mais elevados e robustos de motivação – Padrões Motivacionais Altos, o tempo de desemprego poderá promover alterações nas crenças, o que, conseqüentemente, terá impacto na dinâmica e ritmo de atividade do desempregado na luta pela reinserção profissional.

Tal como é passível de constatação no ponto 5.2 do presente capítulo, 284 participantes constituíram a amostra deste segundo estudo. Destes 284 participantes, 24 conseguiram reingressar no mercado de trabalho/emprego. Ao longo da leitura dos resultados consideramos pertinente analisar, de forma mais pormenorizada, quem são estes 24 participantes e em que diferem relativamente ao restante grupo.

Recorrendo ao quadro 71 é possível verificar que, dos participantes que assinalaram o reingresso logo na primeira quinzena de acompanhamento, 72.7% pertencem ao grupo de

participantes com Padrões Motivacionais Moderados, grupo este que alcança maior representatividade na amostra, e 27.3% pertencem ao grupo de participantes que evidencia altos padrões motivacionais. Na segunda quinzena em análise assiste-se a novas sinalizações de reingresso, sendo que 50% destes participantes pertencem ao grupo com Padrões Motivacionais Altos e os outros 50% pertencem ao grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados. Na terceira quinzena, por sua vez, são os participantes com Padrões Motivacionais Moderados que sinalizam, unicamente, reingresso. Na quarta quinzena de acompanhamento, 66.7% do reingresso pertence a indivíduos que se caracterizam por padrões moderados de motivação, seguindo-se os participantes com altos padrões de motivação – 33.3%. Na penúltima quinzena, não se observaram entradas no mercado de trabalho e na última quinzena, isto é, na sexta, verificaram-se registos de participantes que reingressaram novamente no mercado, sendo que 50% pertence ao grupo de Padrões Motivacionais Moderados e os outros 50% pertence ao grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos.

Não se constata quaisquer registos de reingresso no mercado de trabalho por parte de participantes com Padrões Motivacionais Baixos, apesar dos mesmos constituírem também a amostra deste segundo estudo.

#### **Quadro 71: Momento de Reingresso no Mercado de Trabalho e Padrão Motivacional**

	Padrão Motivacional	n	Percentagem (%)
<b>Reinserção no Mercado de Trabalho</b>			
Primeira Quinzena	Alto	3	27.3
	Moderado	8	72.7
	Baixo	0	0.0
Segunda Quinzena	Alto	3	50.0
	Moderado	3	50.0
	Baixo	0	0.0
Terceira Quinzena	Alto	0	0.0
	Moderado	2	100.0
	Baixo	0	0.0
Quarta Quinzena	Alto	1	33.3
	Moderado	2	66.7
	Baixo	0	0.0
Quinta Quinzena	Alto	0	0.0
	Moderado	0	0.0
	Baixo	0	0.0
Sexta Quinzena	Alto	1	50.0
	Moderado	1	50.0
	Baixo	0	0.0



Assim, dos 24 participantes que reingressaram no mercado de trabalho, 8 apresentavam Padrões de Motivação Altos, sendo que 4 apresentam *Robust Pattern*, 2 apresentam *Tenacious Pattern* e os restantes dois participantes apresentam *Encouraged Pattern*, e 16 apresentam Padrões Moderados de Motivação, grupo com maior frequência na amostra, já que constitui 58.8% da mesma, sendo que 14 apresentam um padrão cauteloso – *Cautious Pattern* e outros 2 apresentam *Discouraged Pattern*.

Procedendo-se à análise do grupo de participantes que reingressou no mercado de trabalho/emprego, é possível constatar que 62.5% são do género feminino e 37.5% são do género masculino (tal como se pode verificar no quadro 72).

Encontram-se maioritariamente na faixa etária entre os 37 e os 47 (45.8%), seguindo-se os participantes que compreendem entre 18 a 36 anos de idade (33.3%). A menor percentagem é evidenciada pelos participantes que possuem mais de 48 anos (16.7%).

Relativamente às habilitações literárias, 50% possui habilitações até ao 3.º Ciclo do Ensino Básico, seguindo-se os participantes com habilitações ao nível do Ensino Superior (29.2%), encontrando-se, em menor percentagem (20.6%) os participantes com o Ensino Secundário.

Quanto ao tempo em que se encontravam em situação de desemprego, dos participantes da presente investigação que reingressaram no mercado de trabalho, 50% encontrava-se nesta situação há menos de um ano e os outros 50% já registavam mais de um ano.

**Quadro 72: Género, idade, habilitações literárias e tempo de desemprego dos participantes que reingressaram no mercado de trabalho**

	n	Percentagem (%)
<b>Género</b>		
Feminino	15	62.5
Masculino	9	37.5
<b>Idade em anos</b>		
Entre 18 e 36	8	33.3
Entre 37 e 47	11	45.8
Mais de 48	4	16.7
<b>Habilitação Literária</b>		
Até ao 3.º Ciclo do Ensino Básico (9.º Ano)	12	50.0
12.º Ano	5	20.8
Ensino Superior	7	29.2
<b>Tempo de Desemprego</b>		
Há menos de 1 Ano	12	50.0
Há mais de 1 Ano	12	50.0

No que diz respeito aos constructos psicológicos, quer do grupo de participantes que reingressou no mercado de trabalho, quer do grupo de participantes que não registou reingresso no mercado de trabalho, tal como se pode observar através do quadro que se segue (quadro 73), no que diz respeito à Auto-Estima (RSES), o primeiro grupo apresenta uma média ligeiramente superior ( $M=32.00$ ) à dos participantes do segundo grupo – que não registaram reingresso ( $M=31.64$ ). A mesma situação é possível observar relativamente à disponibilidade de suporte social percebido, que no primeiro grupo regista uma média de 2.73 e no segundo grupo regista uma média de 2.50, e ainda no que diz respeito à satisfação com esse mesmo suporte, sendo que o primeiro grupo apresenta resultados médios de 5.27 enquanto o segundo grupo apresenta 4.78 de média.

Quanto à afetividade positiva, são os participantes que reingressaram no mercado de trabalho que apresentam resultados superiores (37.71) quando comparados com os resultados dos participantes do grupo que ainda não registou reingresso (35.17). Relativamente à afetividade negativa, é também o primeiro grupo que apresenta resultados superiores (23.96; segundo grupo - 22.20).

Em termos de Satisfação com a Vida, são os participantes do primeiro grupo que apresentaram maior grau de satisfação, alcançando assim resultados médios mais elevados (14.75) que os participantes que ainda não registaram reingresso (13.87).

Analisando agora as dimensões de personalidade, concretamente a Extroversão, são os participantes do segundo grupo (que se encontram em maior representatividade) que alcançaram resultados ligeiramente superiores (26.69), quando comparados com os participantes do primeiro grupo (25.36). A mesma situação se verifica também na dimensão Conscienciosidade e Neuroticismo. No que diz respeito à dimensão Amabilidade, o primeiro grupo apresenta resultados ligeiramente superiores aos do segundo grupo ( $M=38.08$  e  $M=35.58$ , respetivamente), situação similar quando analisada a dimensão Abertura à Experiência ( $M=37.04$  e  $M=36.20$ ).

No que concerne ao grau de compromisso que os participantes apresentam para com o trabalho (EC), os participantes do primeiro grupo (participantes que reingressaram no mercado de trabalho) apresentam resultados superiores (10.42), diferindo apenas em algumas décimas dos participantes do segundo grupo (10.35).

É o segundo grupo que apresenta maior perceção relativamente às dificuldades financeiras ( $M=9.48$ ), sendo que o primeiro grupo apresenta resultados ligeiramente inferiores ( $M=8.96$ ).

Por fim, quando analisados os constructos mais relacionados com a procura de emprego, são os participantes do primeiro grupo, isto é, que registaram reingresso no mercado de trabalho, que apresentam valores superiores de Intensidade de Procura de Emprego (GJSI; M=27.29) quando comparados com o segundo grupo (M=23.88). Tendo-se recorrido ao teste U de Mann-Whitney, não paramétrico, foi possível constatar que esta diferença revela-se estatisticamente significativa ( $p=.025$ ). O mesmo acontece relativamente às Competências de Empregabilidade, em que o primeiro grupo apresenta uma média de 52.79 e o segundo grupo 49.71, diferença que se revela também estatisticamente significativa ( $p=.017$ ). No que diz respeito ao Conforto no Recurso à Rede Social (NC), o grupo de participantes que reingressou no mercado de trabalho apresenta resultados médios mais elevados (31.67) quando comparados com os participantes que não conseguiram reingressar (28.88), diferença essa que se revela estatisticamente significativa ( $p=.014$ ).

**Quadro 73: Resultados médios dos constructos psicológicos nos participantes que reingressam e nos que não reingressaram no mercado de trabalho**

	Grupo de participantes que reingressou no mercado de trabalho			Grupo de participantes que não reingressou no mercado de trabalho			U	p
	n	Média	Desvio- Padrão	n	Média	Desvio- Padrão		
<b>BFI – Extroversão</b>	24	25.36	5.56	215	26.69	4.01	2595.50	.172
<b>BFI – Amabilidade</b>	24	36.08	4.09	213	35.58	4.89	2769.00	.391
<b>BFI – Conscienciosidade</b>	24	32.88	5.12	215	33.91	4.83	2878.50	.530
<b>BFI – Neuroticismo</b>	24	23.92	7.00	215	24.22	5.40	2970.00	.696
<b>BFI – Abertura à Experiência</b>	24	37.04	6.96	214	36.20	6.35	2848.00	.497
<b>EC</b>	24	10.42	1.98	215	10.35	2.40	2947.50	.651
<b>FH</b>	24	8.96	3.36	215	9.48	2.91	2887.00	.542
<b>RSES</b>	24	32.00	4.54	214	31.64	4.62	3006.00	.813
<b>SSQ6N</b>	24	2.73	1.52	215	2.50	1.93	2706.50	.282
<b>SSQ6S</b>	24	5.27	.590	208	4.78	1.37	2509.00	.269
<b>PANAS – Afetividade Positiva</b>	24	37.71	7.06	215	35.17	7.18	2677.50	.250
<b>PANAS Afetividade Negativa</b>	24	23.96	5.49	215	22.20	7.68	2524.50	.122
<b>SWLS</b>	24	14.75	5.46	215	13.87	4.89	2991.50	.738
<b>GJSI</b>	24	27.29	6.38	214	23.88	7.93	2247.00	<b>.025</b>
<b>EE</b>	24	52.79	6.13	214	49.71	7.84	2184.50	<b>.017</b>
<b>NC</b>	24	31.67	4.81	215	28.88	5.83	2177.50	<b>.014</b>

## 5.6. Discussão dos Resultados

Inspirados nos postulados teóricos relativamente à influência que os padrões motivacionais podem exercer na ação, conduta e comportamento humano (Ford, 1992), e ainda na influência que as crenças pessoais poderão desempenhar na eficácia dos resultados na busca de emprego ou trabalho (e.g., Campos, Rueda, Martins, Mancini, Ghiraldelli e Famuche, 2003; Savickas, 2005; Taveira, 2011; Pinto, 2010; Taveira & Moreno, 2010; Mallough & Kleiner, 2001), sob influência também dos resultados obtidos na última questão do primeiro estudo, onde se sugere uma relação entre Altos Padrões Motivacionais e a perceção de maior Intensidade na Procura de Emprego, mais Competências de Empregabilidade e maior Conforto em Recorrer à Rede Social e/ou Familiar, ousamos, através deste segundo estudo, ir ainda mais longe, de forma a averiguar se efetivamente essa influência se traduz na maior intensidade na execução de tarefas indispensáveis à conquista de emprego, analisando ainda a estabilidade dessa mesma influência ao longo do tempo, tendo-se assim procedido a uma monitorização que decorreu durante três meses.

Assim, procederemos à análise dos resultados obtidos por cada um dos grupos, Padrões Motivacionais Altos, Moderados e Baixos, tendo em conta cada uma das tarefas que compõem não só a fase de preparação para a procura de emprego, como a fase de procura ativa de emprego (Blau, 1992, 1994).

Relativamente ao comportamento dos participantes do grupo com Padrões Motivacionais Altos, dentro do que foi possível monitorizar, constatamos que, relativamente à primeira tarefa da grelha, que constitui a fase de preparação para a procura de emprego, “*Leitura de Anúncios/Classificados*”, apesar dos participantes deste grupo apresentarem, ao longo das seis quinzenas resultados superiores aos restantes dois grupos em análise (PMM e PMB), verificaram-se diferenças estatisticamente significativas apenas na 1.<sup>a</sup> quinzena, ou seja, ao fim de 15 dias de monitorização. Não obstante, não foi possível constatar entre que grupos essa diferença se verificava. Os participantes deste grupo demonstraram também resultados, em média, mais elevados que os restantes grupos, na tarefa “*Pesquisas de Ofertas de Emprego através da Internet*”, constatando-se diferenças estatisticamente significativas em cinco das seis quinzenas relativamente aos outros dois grupos, sendo que na 3.<sup>a</sup> quinzena verificaram-se diferenças significativas sob o ponto de vista estatístico apenas quando comparado com os participantes do grupo com Padrões Motivacionais Moderados. Relativamente à tarefa “*Consulta da página da Netemprego (IEFP)*”, concluímos que são novamente os participantes com Altos Padrões Motivacionais que mais executam esta tarefa,

apresentando diferenças estatisticamente significativas na primeira e na quinta quizenas, não só dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados como também dos participantes com Padrões Motivacionais Baixos. Contudo, em determinados períodos, concretamente na segunda, terceira, quarta e sexta quizenas revelou diferenças estatisticamente significativas apenas quando comparado com o grupo de Padrões Motivacionais Moderados.

Procedendo-se agora à análise da execução da quarta tarefa elencada na primeira fase da grelha - “*Consulta do Diário da República/Bolsa de Emprego Pública*” por parte dos participantes com padrões elevados de motivação, constatamos que, mais uma vez, este grupo apresentou resultados, em média, superiores quando comparados com os restantes grupos. Contudo, conferimos a existência de diferenças estatisticamente significativas em quatro das seis quizenas – primeira, quarta, quinta e sexta, sendo que na primeira diferiu apenas dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados, não sendo de todo possível verificar a proveniência relativa ao p-valor na quarta quizenas. Nas duas últimas quizenas os resultados superiores evidenciados pelo primeiro grupo (PMA) fez com que o mesmo não só emitisse diferenças estatisticamente significativas quando comparado com os participantes com Padrões Moderados como também com os Participantes com Padrões Baixos.

Os participantes com Padrões Altos de Motivação lideram ainda a intensidade com que executam outras tarefas da primeira subescala, como sendo a “*Elaboração/Revisão do Curriculum Vitae*”, não se verificando porém quaisquer diferenças sob o ponto de vista estatístico.

No que diz respeito às tarefas que compreendem a fase de procura ativa de emprego, como a “*Resposta a Anúncios dos Classificados/Internet/Diário da República*”, constatamos que foram os participantes com Padrões Motivacionais Altos que demonstraram maior ação, alcançando o nível de significância estatística ao longo das cinco primeiras quizenas de monitorização, registando-se essas mesmas diferenças entre o grupo em análise (PMA) e o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados. Quanto ao número médio de vezes em que os participantes com Padrões Motivacionais Altos entregaram ou enviaram o seu Curriculum Vitae, verificamos que os mesmos, através da sua atividade alcançaram diferenças estatisticamente significativas em quase todas as quizenas (cinco), sendo que na primeira, segunda, terceira e quarta quizenas obtiveram resultados que alcançaram a diferença estatística não só com os participantes com Padrões Motivacionais Moderados como também com participantes com Padrões Motivacionais Baixos. Na sexta quizenas onde a atividade deste grupo de traduziu em diferenças estatisticamente significativas, as mesmas resultaram da comparação da sua ação com a dos participantes com Padrões Motivacionais Baixos.

Antes de procedermos à análise da ação que permitiu o alcance de valores e consequentemente diferenças estatisticamente significativas nos restantes grupos (PMM e PMA), torna-se importante referir que o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos, demonstraram mais ação, conseguindo assim diferenciar-se dos restantes grupos numa série de tarefas referentes não só à preparação como também à procura ativa de emprego.

Quanto à ação dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados, apesar de não se constatar a presença de diferenças estatisticamente significativas, se efetuada uma análise meramente descritiva às vezes que registam que procederam a “*Candidaturas a Ações/Cursos de Formação*”, constatamos que o referido grupo obteve resultados superiores ao longo das seis quinzenas, quando comparados com os restantes grupos. Conferimos diferenças estatisticamente significativas na tarefa “*Entregou/Enviou o seu Curriculum Vitae*”, entre o grupo em análise (PMM), que obteve resultados significativamente superiores ao grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos, diferenças que se verificaram ao longo da primeira, da segunda, da quarta e da quinta quinzena de avaliação/Monitorização.

No que respeita à ação dos participantes com Padrões Motivacionais Baixos, este grupo evidenciou-se pela pontuação superior que obteve na tarefa “*Leitura de um Livro/Artigo/Panfleto sobre a Procura de Emprego*”, quando comparado com os restantes grupos (PMA e PMM). Não obstante, verificou-se diferenças significativas apenas na 3.<sup>a</sup> quinzena, distinguindo-se assim não só dos participantes com Padrões Motivacionais Altos como também com o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados.

Ficamos, desta forma, com uma ideia do ritmo e das tarefas a que cada grupo de participantes, tendo em conta o Padrão Motivacional, atribui importância, bem como a frequência da sua execução, tendo-se constatado que de facto o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados e o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Baixos carece de estimulação e acompanhamento neste âmbito, sobretudo especializado, proporcionando-se ênfase na questão das crenças pessoais e das crenças no contexto, bem como a sua combinação – padrões motivacionais, de forma a estimular a autonomia e consequente intensidade e competências de procura de emprego, aumentando assim a probabilidade de reinserção profissional.

Procedeu-se ainda a uma análise dos resultados da monitorização da atividade dos três grupos em análise (PMA, PMM e PMB), no primeiro momento (isto é, na primeira quinzena) e no último (sexta quinzena), ou seja, passados três meses, referente às tarefas de preparação para a procura de emprego e ainda relativamente às tarefas de procura ativa de emprego.

No que diz respeito à dinâmica dos participantes relativamente às tarefas de preparação para a procura de emprego, constata-se um decréscimo significativo no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos, que no Tempo 1 apresenta uma média de 1.87 e no Tempo 2 uma média de 1.50 ( $p=.000$ ) e ainda no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados, que no Tempo 1 evidenciam uma média de 1.46 e no Tempo 2 apresentam o valor médio de 1.26 ( $p=.000$ ).

Quanto à dinâmica dos participantes relativamente às tarefas de procura ativa de emprego, verifica-se uma tendência decrescente na dinâmica dos participantes do grupo com Padrões Motivacionais Altos, sendo que esse decréscimo se demonstra significativo ( $p=.002$ ): no Tempo 1 (primeira administração) apresenta uma média de 1.40 e no Tempo 2 (última aplicação) evidencia média de 1.16.

Demonstra-se premente ter em linha de conta os resultados apresentados, já que os mesmos se constituem como fortes indicadores de que, mesmo no caso dos padrões mais elevados e robustos de motivação – Padrões Motivacionais Altos, o tempo de desemprego poderá promover alterações nas crenças, o que poderá ter impacto na dinâmica e ritmo de atividade do desempregado na luta pela reinserção profissional. Assim, o tempo de desemprego demonstra-se um fator potencialmente destruturador, como analisamos, para os participantes com padrões motivacionais mais robustos, quer no que diz respeito à preparação para a procura de emprego quer na procura ativa de emprego, e ainda para os participantes com Padrões Moderados de Motivação, neste caso, no que diz respeito à fase de preparação para a procura de emprego. É ainda importante realçar a tendência decrescente na dinâmica, deste grupo (PMM), também, na fase de procura ativa de emprego, pois, embora não se verifiquem diferenças estatisticamente significativas, os dados constituem um indicador de alerta, sendo importante proceder a posteriores avaliações neste âmbito.

Depois de analisada a conduta e ação de cada grupo na procura de reinserção profissional, e das diferenças se tornarem evidentes, uma última questão se tornou inevitável: após e acompanhamento longitudinal, quantos participantes conseguiram, efetivamente, reingressar no mercado de trabalho? Quem são esses participantes que estiveram em situação de desemprego e que alcançaram o seu objetivo, constituindo-se agora membros integrados no mercado de trabalho?

Apuramos assim que, dos 284 participantes monitorizados, 24 ingressaram no mercado de trabalho, sendo que deste grupo 8 são portadores de Padrões Motivacionais Altos e 16 são portadores de Padrões Motivacionais Moderados (grupo mais representativo da amostra, já que constituía 58.8% da mesma). Não se registou o reingresso de nenhum

participante do grupo com Padrões Motivacionais Baixos. Conferimos ainda que 62.5% dos participantes que reingressaram constituem o género feminino e apenas 37.5% o género masculino.

Do grupo de participantes que atingiu os objetivos a que se propôs – reingresso no mercado de trabalho, cerca de 45.8% encontram-se com idades compreendidas entre os 37 e os 47 (45.8%), seguindo-se os participantes que compreendem entre 18 a 36 anos de idade (33.3%). Em menor percentagem encontram-se os participantes com mais de 48 anos, perfazendo um total de 16.7%.

Quanto às habilitações literárias, e tal como já foi apresentando no ponto destinado à apresentação dos resultados, constatamos que 50% dos elementos deste grupo possui habilitações até ao 3.º Ciclo do Ensino Básico, seguindo-se os participantes com habilitações ao nível do Ensino Superior (29.2%), encontrando-se, em menor percentagem (20.6%) os participantes com o Ensino Secundário.

Analisando-se o tempo em que se encontravam em situação de desemprego, 50% encontrava-se com este estatuto há menos de um ano e os outros 50% já registavam mais de um ano.

Refletindo-se sobre os resultados obtidos nas dimensões psicológicas estudadas, quer no grupo de participantes que reingressou no mercado de trabalho, quer no grupo que se mantém em situação de desemprego, conferimos que, relativamente à Auto-Estima, o primeiro grupo apresenta resultados, em média, superiores ao segundo grupo ( $M=32.00$ ;  $M=31.64$ , respetivamente). A mesma constatação pode ser efetuada relativamente à disponibilidade de suporte social percebido, que no primeiro grupo regista uma média de 2.73 e no segundo grupo regista uma média de 2.50, e ainda no que diz respeito à satisfação com esse mesmo suporte, sendo que o primeiro grupo apresenta resultados médios de 5.27 enquanto o segundo grupo apresenta 4.78 de média. Ora, tal como já anteriormente foi referido, a rede social de suporte assume um importante papel no bem-estar do indivíduo, podendo demonstrar-se muito eficaz na redução do desconforto, possibilitando assim maior predisposição para a resolução de problemas (Bjarnason & Sigurdardottir, 2002, Kessler *et al*, 1988; Winefield *et al*, 1992; Waters & Moore, 2002; Ervasti, 2002). A rede social demonstra-se, segundo Nogueira e Ferreira (2007) um verdadeiro pilar promotor de integração social. Tendo em conta que a avaliação dos construtos psicológicos em análise – disponibilidade de suporte social percebido e satisfação com essa mesma rede, foi efetuada alguns meses antes dos desempregados reingressarem novamente no mercado de trabalho,



este trabalho permite-nos de facto constatar que a rede social de suporte pode funcionar como factor altamente promotor do reingresso profissional.

Constatamos ainda que, relativamente à afetividade positiva, foram os participantes que reingressaram no mercado de trabalho que apresentaram resultados superiores (37.71) quando comparados com os resultados dos participantes do grupo que ainda não registou reingresso (35.17). No que concerne a esta dimensão, já tínhamos analisado, concretamente na discussão dos resultados do primeiro estudo, que de facto a dimensão Afeto demonstra-se relevante, já que, segundo Galinha e Ribeiro (2005a) “faz parte do quotidiano de todas as pessoas que desenvolvem esforços no sentido de o promover positivamente, garantindo o bem-estar” (p.209), sendo ainda bastante eficaz no que diz respeito à procura de emprego, já que o otimismo e as apreciações cognitivas positivas promovem maior envolvimento do sujeito na procura ativa e intensa de emprego, aumentando assim as hipóteses de empregabilidade (Waters & Moore, 2002; Campos, 2008). Ainda neste âmbito, constatamos também que a Afetividade Positiva está bastante presente nos indivíduos com padrões motivacionais Altos e Moderados. Ora, os dados do presente estudo permitiram-nos, ousamos dizer que, obter a prova dos nove, na medida em que confirma que os sujeitos que reingressaram no mercado de trabalho manifestam em média, resultados superiores, quando comparados com os indivíduos cuja situação de desemprego se mantém.

Relativamente à afetividade negativa, apesar da diferença ser menos evidente que na anterior dimensão (afetividade positiva), é também o primeiro grupo que apresenta resultados superiores (23.96; segundo grupo - 22.20).

Em termos de satisfação com a vida, são os participantes do primeiro grupo (participantes que reingressaram no mercado de trabalho) que apresentaram maior grau de satisfação, alcançando assim resultados médios mais elevados (14.75) que os participantes que ainda não registaram reingresso (13.87).

Analisando agora as dimensões de personalidade, concretamente a Extroversão, foram os participantes do segundo grupo (que se encontram em maior representatividade) que alcançaram resultados ligeiramente superiores (26.69), quando comparados com os participantes do primeiro grupo (25.36). A mesma situação se verifica também na dimensão Conscienciosidade e Neuroticismo. No que diz respeito à dimensão Amabilidade, o primeiro grupo apresenta resultados ligeiramente superiores aos do segundo grupo (M=38.08 e M=35.58, respetivamente), situação similar quando analisada a dimensão Abertura à Experiência (M=37.04 e M=36.20).

No que concerne ao grau de compromisso que os participantes apresentam para com o trabalho (EC), os participantes do primeiro grupo apresentam resultados superiores (10.42), diferindo apenas em algumas décimas dos participantes do segundo grupo (10.35).

É o segundo grupo que apresenta maior perceção relativamente às dificuldades financeiras (M=9.48), sendo que o primeiro grupo apresenta resultados ligeiramente inferiores (M=8.96). Devemos mantermos alerta no que diz respeito a este resultado, já que, as dificuldades financeiras, além do mau estar individual e social que provoca, tende a promover a diminuição de outras dimensões ou construtos psicológicos relevantes, tais como o sentimento de perda de respeito pelos outros, o que pode motivar maiores dificuldades ao nível da motivação para a luta pelo reingresso no mercado de trabalho.

Por fim, quando analisados os construtos mais relacionados com a procura de emprego, são os participantes do primeiro grupo, isto é, que registaram reingresso no mercado de trabalho, que apresentam valores superiores de Intensidade de Procura de Emprego (GJSI; M=27.29) quando comparados com o segundo grupo (M=23.88). Realçamos que a diferença apresentada é estatisticamente significativa ( $p=.025$ ). O grupo de participantes que acabou por reingressar no mercado de trabalho apresentava, no momento da avaliação, valores superiores de Competências de Empregabilidade, sendo essa diferença também estatisticamente significativa ( $p=.017$ ). O mesmo se verificou relativamente ao Conforto face ao Recurso à rede social (NC), tendo o primeiro grupo apresentado uma média de 31.67 e o segundo 28.88, evidenciando diferenças estatísticas significativas ( $p=.014$ ). Assumimos assim que os resultados obtidos vão de encontro aos postulados teóricos emitidos por autores, como por exemplo Blau (1993), que refere que, quanto maior a dedicação e empenho dos sujeitos, quer na preparação, quer na procura ativa de emprego, maior é a possibilidade de identificar, gerar e obter oportunidades de emprego, ou de Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001) que indicam que, quanto maior a procura, maior é a probabilidade e possibilidade de reemprego, variáveis estas influenciadas pelos padrões motivacionais.

## CONCLUSÕES

Chegando o fim deste trabalho, deparamo-nos com mais questões do que respostas, tornando-se inevitável a necessidade de continuar a explorar esta complexa e dinâmica temática. Não obstante, consideramos que, através da presente investigação contribuímos para a compreensão da população desempregada, bem como para a compreensão da sua reação e consequente postura na procura da reinserção profissional. Tendo em conta os objetivos aos quais nos propoemos, e que orientaram toda a nossa ação, tentaremos então sintetizar as conclusões do nosso estudo.

Numa primeira instância, é de toda a conveniência salientar que os resultados apontam para a existência de diferenças estatisticamente significativas em grande parte das variáveis em estudo, tendo em conta o padrão motivacional, o que nos permite corroborar a centralidade dos padrões motivacionais no funcionamento humano (Ford, 1992).

Através do presente trabalho concluimos que existem relações estatisticamente significativas entre os padrões motivacionais e as variáveis idade e habilitações. Verificamos assim que são os indivíduos em idades compreendidas entre os 37 e os 47 anos que apresentam Padrões Motivacionais Altos, sendo os participantes com mais de 48 anos que demonstram tendência a apresentar Padrões Motivacionais Moderados e ainda Padrões Motivacionais Baixos. Em termos de habilitações literárias, constatamos que são os participantes que apresentam habilitações até ao 3.º Ciclo do Ensino Básico os que demonstram maior presença nos três Padrões Motivacionais em análise, (Altos, Moderados e Baixos), situação que pode ser justificada pelas características sociodemográficas da população em estudo, visto que Portugal ainda apresenta taxas significativas de população com baixas habilitações literárias (OEFP, 2011).

Tendo sido outro dos objetivos procurar compreender se os indivíduos em situação de desemprego de curta duração versus longa duração se diferenciam em termos de padrões motivacionais, conferimos que não existem diferenças, sob o ponto de vista estatístico, entre os padrões motivacionais em análise (Altos, Moderados e Baixos) e a variável tempo de desemprego.

Concluimos também que existem relações significativas entre os padrões motivacionais e a Satisfação com a Vida, sendo os participantes com Padrões Motivacionais Altos que apresentam maior Satisfação com a Vida. No que diz respeito à Auto-Estima, constatamos que são os participantes do género feminino, com Padrões Motivacionais Altos, que apresentam maior nível de Auto-Estima. Assim, este trabalho apresenta dados relevantes

para o estudo da população em causa, dado que, se a literatura já tinha indicado que de facto a situação de desemprego influencia a Satisfação com a Vida e a Auto-estima, percebemos, através do mesmo, que não podemos circunscrever a nossa análise apenas ao estatuto de desempregado, na medida em que há outras variáveis influentes, como é o caso dos Padrões Motivacionais na Satisfação com a Vida ou como é o caso da influência dos Padrões Motivacionais, do Género e da conjugação de ambas as variáveis nos resultados de Auto-Estima.

Ainda no que diz respeito aos participantes com Padrões Motivacionais Altos apuramos que os mesmos se destacam pelas diferenças estatisticamente significativas alcançadas quando analisada a Afetividade Positiva, diferenciando-se pelos seus valores superiores não só dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados como com os participantes com Padrões Motivacionais Baixos. É também de referir que o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados diferencia-se significativamente dos participantes com Padrões Motivacionais Baixos, o que nos leva a concluir que de facto, quanto mais forte é o Padrão Motivacional, maior é a Afetividade Positiva.

Ao nível da Afetividade Negativa, conferimos a presença de valores mais elevados nos participantes com Padrões Motivacionais Moderados, diferenciando-se significativamente do grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos, onde a Afetividade Negativa é significativamente menor. Tendo em conta que maior pontuação na subescala de Afetividade Negativa indica a presença de afetividade adversa e desconforto em geral, estes resultados são indicadores de mais um constrangimento presente no grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados, salientando-se a necessidade de intervenção.

Concluimos, através da presente investigação, que existem diferenças ao nível de alcance estatístico na dimensão Extroversão, quer no que diz respeito aos diferentes Padrões Motivacionais, quer quando analisada a variável género. Confere-se assim a diferença entre os indivíduos que manifestam um Padrão Motivacional Alto, que apresentam valores superiores de Extroversão, quando comparados com os participantes dos Padrões Motivacionais Moderados e ainda se comparados com os participantes com padrões motivacionais frágeis. Apuramos ainda diferenças entre os participantes do segundo grupo (PMM) e os participantes do último grupo (PMB). Constatamos assim, mediante estes resultados que, à medida que desce o nível motivacional, diminui também o nível de Extroversão. Observaram-se também diferenças estatisticamente significativas não só quando analisados os diferentes padrões, como também se verificaram diferenças tendo em conta o

género, sendo que as mulheres evidenciam resultados mais elevados que os homens. Ora, encontramos-nos perante a presença de dados que nos permitem perceber, dentro da população desempregada, qual o grupo que apresenta maior ou menor grau de Extroversão, resultado altamente influenciado pelo Padrão Motivacional e também pelo Género. Se de facto o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos são portadores de mais uma dimensão que estimula o percurso autónomo em direção ao mercado de trabalho, por outro lado, acrescenta-se outro constrangimento aos participantes com Padrões Motivacionais Moderados e Baixos dado que, como foi possível concluir, quanto mais baixo for o padrão motivacional, menor é a presença de Extroversão.

Ainda no que diz respeito às dimensões de personalidade, apuramos também que, analisando a dimensão Amabilidade, constatamos, mais uma vez, diferenças estatisticamente significativas, diferenças essas estimuladas pelos Padrões Motivacionais. O grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentam resultados mais elevados na dimensão Amabilidade, indicador da presença de traços agradáveis, cooperativos e afetuosos, sendo esta dimensão caracterizada pelo altruísmo, a confiança ou a modéstia, valor que diminui significativamente quando analisamos os participantes com Padrões Motivacionais Moderados.

Outra dimensão analisada através do presente trabalho foi a Conscienciosidade, tendo-se apurado, através do presente trabalho, que são os participantes com padrões Motivacionais Altos que apresentam valores superiores de Conscienciosidade, cuja dimensão compreende a capacidade de controlo de impulsos, o que facilita e promove a execução de obrigações, deveres e compromissos (Benet-Martínez & John, 1998, *cit. in* Andrade, 2008). Assim, os participantes com Padrões Motivacionais Altos apresentam valores significativamente superiores, distanciando-se dos participantes com Padrões Motivacionais Moderados e ainda dos participantes com Padrões Motivacionais Baixos.

No que respeita ao Neuroticismo, constataram-se diferenças estatisticamente significativas novamente ao nível dos diferentes Padrões de Motivação. Constatamos que esta dimensão se faz evidenciar nos participantes com Padrões Motivacionais Baixos, diferindo significativamente do grupo de participantes com Padrões Motivacionais Moderados, sendo o grupo de participantes com Padrões Motivacionais Altos portador de menor nível de Neuroticismo.

A última dimensão de personalidade em análise foi a Abertura à Experiência, cuja elevada pontuação é representativa de características como franqueza, imaginação, originalidade e criatividade (Andrade, 2008). Conseguimos assim apurar que existem

diferenças estatisticamente significativas, não só no que diz respeito aos Padrões Motivacionais como também no que se refere à variável Género. Assim, no que diz respeito aos Padrões Motivacionais conferimos a presença de diferenças estatisticamente significativas entre os participantes com Padrões Motivacionais Altos, que revelam pontuações superiores, não só com o grupo de participantes que apresentam Padrões Motivacionais Moderados como também com o grupo com Baixos Padrões Motivacionais. Quanto à conjugação do Padrão Motivacional com o Género, apuramos que são as mulheres, portadoras de Padrões Motivacionais Altos, que apresentam resultados superiores na dimensão Abertura à Experiência.

Constatamos ainda diferenças estatisticamente significativas no que diz respeito ao Compromisso com o Trabalho, diferença esta promovida pelos diferentes padrões motivacionais, sendo o grupo com motivação elevada que apresenta valores superiores de Compromisso com o Trabalho, diferindo significativamente não só dos participantes do grupo com Padrões Motivacionais Moderados, como também com os participantes com padrões mais frágeis de motivação. Verificam-se ainda diferenças significativas, sob o ponto de vista estatístico, entre os participantes com Padrões Motivacionais Moderados e os participantes com Padrões Motivacionais Baixos. Neste sentido, confirma-se que, quanto mais alto é o Padrão Motivacional, maior é o grau de compromisso com o trabalho, isto é, consideram o trabalho de tal forma importante para si próprio, que assumem como um dos seus principais objetivos o regresso no mercado de trabalho.

Analizamos também os objetivos/metapessoais, que, tendencialmente, cada grupo apresenta, dado o papel determinante que demonstram, na medida em que representam os resultados desejados e/ou indesejados. Relativamente ao grupo que apresenta Padrões de Motivação Altos, constatamos que os mesmos não só demonstram incidência em maior número de objetivos, como evidenciam, em média, melhores resultados na grande maioria deles, quando comparados com os restantes grupos de padrões (PMM e PMB).

Procuramos ainda compreender quais os Padrões Motivacionais – Altos, Moderados ou Baixos, que melhor determinam a Intensidade de Procura de Emprego, as Competências de Empregabilidade e o Conforto face ao Recurso à Rede Social/Familiar no âmbito da procura de emprego, tendo em conta os resultados obtidos por cada um dos grupos. Constatamos assim que são os participantes com Padrões Motivacionais Altos que demonstram resultados mais elevados nas três dimensões, diferenciando-se não só dos PMM como dos PMB.

Reunimos assim condições para concluir que de facto, os padrões motivacionais

determinam uma postura proativa na procura de reinserção profissional, já que, por exemplo, os participantes com Padrões Altos de Motivação apresentam maior Intensidade na Procura de Emprego, mais Competências de Empregabilidade e maior Conforto em Recorrer à Rede Social/Familiar para solicitar apoio na procura de emprego, dimensões estas determinantes no alcance do objetivo em questão – reinserção profissional. Para além de confirmar a forte influência que os padrões de crenças pessoais exercem no comportamento (Ford, 1992), neste caso na ação e postura face à procura de emprego, através deste trabalho empírico temos acesso a informações relevantes, características e dimensões psicológicas dos desempregados que emitem Padrões Motivacionais que não se demonstram tão fortes, como sendo os Padrões Motivacionais Moderados e Baixos, conferindo-se fortes argumentos para a necessidade de intervenção nesta população.

É ainda importante referir que estes dados foram confirmados através da monitorização, efetuada ao longo de três meses. Neste segundo estudo, além de se confirmar os dados anteriormente apresentados e discutidos, acedemos ainda a outra evidência para a qual devemos estar sensíveis: quando analisado o comportamento, dinâmica e intensidade de preparação para a procura de emprego, ao longo do tempo, neste caso num período compreendido em três meses, os participantes com Padrões Motivacionais Altos (PMA) e Moderados (PMM) diminuem significativamente o seu nível de atividade. Relativamente às dinâmicas referentes à procura ativa de emprego, verificou-se que os participantes com Padrões Motivacionais Altos diminuem também a atividade significativamente, resultados que sugerem algum cuidado, mesmo no grupo de participantes com padrões mais robustos de motivação, já que há tendência a diminuir a intensidade de atividade de preparação e procura ativa de emprego à medida que o tempo vai passando.

Em suma, através da presente investigação obtivemos informação relevante para o diagnóstico da população desempregada, reunindo-se condições para apontar os grupos que, pelos argumentos demonstrados, carecem de maior acompanhamento na adoção de uma postura que possibilite a luta pela reinserção profissional autónoma. Corroborando Reeve (2005, *cit. in* Creed, 2009, p. 812), não podemos concluir este trabalho sem afirmar que as estratégias de auto-regulação podem ser ensinadas.

Contudo, no que diz respeito às incortonáveis limitações que o presente trabalho possa comportar, e estando conscientes que haverá mais limitações que aquelas que serão apontadas, começamos por referir as dificuldades sentidas ao trabalhar com um quadro teórico tão amplo, complexo e abrangente como a *Motivational Systems Theory* (Ford, 1992). Aliás, importa ressaltar que Ford e Smith (2007) evidenciaram e solicitaram a reserva de

algum cuidado neste âmbito, considerando as dificuldades de obtenção de precisão, explicando ainda que teorias como estas tornam compreensível o facto da maior parte da investigação contemporânea se centrar em teorias isoladas que analisam subconjuntos circunscritos de atributos. Não obstante, conscientes destes alertas, decidimos avançar com base neste mesmo quadro teórico já que, tal como refere Ford (1992), “*a basic premise of Motivational Systems Theory is that both precision and scope are needed to address complex, real-world problems*” (p. 10).

Consideramos ainda que será importante, em estudo posteriores, proceder-se a uma análise mais específica, tendo em conta não só os grupos de padrões motivacionais como, sobretudo, o padrão motivacional específico.

Encaramos como outra séria limitação a densidade da bateria de instrumentos já que consideramos que, de alguma forma, o facto de termos sentido a necessidade de reunir vários instrumentos de forma a avaliar diversos constructos promoveram, em muitos casos, certa exaustão, facto que nos levou a invalidar um número elevado de questionários.

Relativamente aos participantes envolvidos, somos obrigados a reconhecer que, apesar da amostra relativa ao primeiro estudo ser elevada (900 desempregados), se considerarmos a taxa de desemprego, consentimos que poderíamos ter conseguido uma amostra ainda mais significativa. Esta limitação é extensível para o segundo estudo, já que apenas conseguimos monitorizar 284 desempregados. Não obstante, relativamente a esta limitação, consideramos que não poderíamos fazer muito mais já que, pelo facto dos mesmos terem que assumir um compromisso com a presente investigação, durante três meses, e ser, nosso inteiro interesse, e de estar enquadrado em todos os parâmetros éticos que desde sempre nos comprometemos a cumprir, que os sujeitos em situação de desemprego participassem de livre e espontânea vontade, somando ainda a necessidade de monitorização quinzenal, uma amostra maior dificilmente permitiria a garantia de um acompanhamento autêntico e com a proximidade desejada, como alcançamos.

Salientamos que é também encarada como uma séria restrição do presente estudo o facto de não termos analisado a potencial influência dos Programas Ocupacionais nos desempregados. Seria bastante oportuno que se considerassem e se averiguassem as implicações que este programa/projeto comporta na vida dos indivíduos desempregados. Será que o facto dos desempregados se encontrarem inseridos num Programa Ocupacional influencia de alguma forma a crença relativamente à conquista de emprego, ou determina a intensidade de procura de emprego? Sentimos que esta é uma questão de dever ser trabalhada em estudos posteriores.



Apontamos ainda como limitação o facto deste estudo utilizar um único método: os questionários na primeira parte da investigação (Estudo I) e a grelha de monitorização na segunda parte (Estudo II). Seria interessante, e não temos dúvidas que seria enriquecedor, complementar este estudo com entrevistas.

Consideramos as limitações do nosso estudo como algumas sugestões de aspetos que, em trabalhos posteriores, não poderemos descurar. Com a presente tese, criamos a base de muito trabalho que deverá ser desenvolvido neste âmbito, compreendendo com maior rigor as características dos padrões motivacionais. Só com informação mais precisa seremos capazes de reunir condições para melhor estruturar programas de intervenção e acompanhamento da população desempregada, sendo o grande objetivo a conquista de autonomia na procura de emprego (tendo em conta todas as competências que a procura de emprego exige), já que, se é verdade que no mundo global, parece tornar-se cada vez maior a probabilidade do individuo vivenciar momentos de desemprego ao longo da sua vida, será ao próprio sujeito a quem caberá a tomada de decisão para lutar pelo seu objetivo: a reinserção profissional.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Abramson, L., Metalsky, F., & Alloy, L. (1989). Hopelessness depression: A theory based subtype of depression. *Psychological Review*, 96(2), 358-372.
- Albuquerque, I., & Lima, M. P. (2007). *Personalidade e Bem-Estar Subjetivo: uma Abordagem com os Projectos Pessoais*. Consultado em 7 de Abril de 2009, através de <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0373.pdf>
- Almeida, M. A., Nunes, S., & Amaro, T. P. (2010). Aspectos Estruturantes do Mercado de Trabalho. Observatório de Emprego e Formação Profissional – OEFP.
- Almeida, L. S., & Freire, T. (1997). *Metodologia de Investigação em Psicologia e Educação* (1ª ed.). Coimbra: APPORT – Associação dos Psicólogos Portugueses.
- Almeida, L.S., & Freire, T. (2003). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação* (3ª ed.). Braga: Psiquilíbrios Edições.
- Amaro, T. P., Costa, T. S., & Santos, M. A. (2011). *Aspectos Estruturantes do Mercado de Trabalho*. Observatório de Emprego e Formação Profissional – OEFP.
- American Psychological Association. (1992). Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist*, 47, 1597-1611.
- Andrade, J. (2008). *Evidências de validade do inventário dos cinco grandes fatores de personalidade para o Brasil*. Tese de Doutoramento em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações apresentada à Universidade de Brasília, Brasília.
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., & Cortès, I. (2004). Unemployment and mental health: understanding the interactions among gender, family roles and social class. *American Journal of Public Health*, 94 (1), pp. 82-88.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. (Eds). (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338–375.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.

- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *41*, pp. 586-598.
- Barden, R. C., & Ford, M. E. (1990). *Optimal performance in golf*. Minneapolis, MN: Optimal Performance Systems.
- Beck, A. T., & Freeman, A. (1990). *Cognitive therapy of personality disorders*. New York: Guilford.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, *75*, pp. 729-750.
- Bento, A. & Barreto, E. (2000). *Sem-amor Sem-abrigo*. Lisboa: Climepsi
- Bevan, W. (1991). Contemporary psychology: A tour inside the onion. *American Psychologist*, *46*, 475-483.
- Bjarnason, T. & Sigurdardottir, T.J. (2002). Psychological distress during unemployment and beyond: social support and material deprivation among youth in six northern European countries. *Social Science & Medicine*.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, *46*, 213-330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *59*, 288-312.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, *59*, pp. 171-182.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brandstadter, J. (1998). Action perspective on human development. In W. Damon, & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development* (5<sup>a</sup> ed.) (pp. 807-863). New York, NY: Wiley.
- Brehen, S., & Brehen, J. W. (1981). *Psychological reactance: A theory of freedom and control*. New York: Academic Press.
- Brewster, C., Mayne, L., & Tregaskis, O. (1997). Flexible working in Europe. *Journal of World Business*, *32*, pp. 133-151.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.

- Bronfenbrenner, U. (2004). Interacting systems in human development. Research paradigms: Present and Future. In U. Bronfenbrenner (Ed.), *Making Human beings human. Bioecological perspectives on human development* (pp. 67-93). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. *(Publicado originalmente em 1988)*.
- Bultena, C. (1998). Social exchange under fire. Direct and moderated effects of job insecurity on social exchange. *Dissertation Abstracts International*, 59 (4-B), 1894.
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, pp. 219-242.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294–311.
- Câmara, S. & Sarriera, J. (2001). Critérios de seleção para o trabalho de adolescentes-jovens: perspectivas dos empregadores. *Revista Psicologia em Estudo*, Vol. 6, (1), pp. 77-84.
- Campos, J. J., & Barrett, K. C. (1984). Toward a new understanding of emotions and their development. In C. E. Izard, J. Kagan, & R. B. Zajonc (Eds.), *Emotion, cognition, and behaviors* (pp. 230-252). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Campos, K. & Freitas, F. (2008). Empregabilidade: Construção de uma Escala. *Psico-USF*, 13, (2), 189-201.
- Campos, K. C. L., Rueda, F. J. M., Martins, L. J., Mancini, C. C., Ghiraldelli, C., & Fumache, R. D. (2003). Conceito de empregabilidade na visão de alunos de psicologia. *Anais do III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia, João Pessoa*, pp. 422-423.
- Catalano, R., Aldrete, E., Vega, W., Kolody, B., & Aguilar-Gaxiola, S. (2000). Job loss and major depression among Mexican Americans. *Social Science Quarterly*, 81, 477–487.
- Commission Européenne. (1995). *Livre blanc – Enseigner et apprendre: Vers la société cognitive*. Bruxelles: Commission Européenne.
- Correia, M. J., & Lima, F. (2006). *A Avaliação do Desemprego pelo Inquérito de Emprego. Estatísticas de Emprego – 2.º Semestre de 2006*. Consultado em 24 de Agosto de 2009, através de [https://dspace.ist.utl.pt/bitstream/2295/223426/2/2006\\_lima\\_ine\\_Publicação\\_2t2006.pdf](https://dspace.ist.utl.pt/bitstream/2295/223426/2/2006_lima_ine_Publicação_2t2006.pdf)
- Coutinho, M., Dam, U., & Blustein, D. (2008). The psychology of working and globalisation: A new perspective for a new era. *International Journal of Vocational and Educational Guidance*, 8, pp. 5-18.

- Creed, P.A., King, V., Hood, M., & McKenzie, R. (2009). Goal Orientation, Self-Regulation Strategies, and Job-Seeking Intensity in Unemployed Adults. *Journal of Applied Psychology, 94* (3), pp. 806-813.
- Creed, P. A., & Macintyre, S. R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, pp. 324–331.
- Cocco, G. (1999). *A cidade policêntrica e o trabalho da multidão. Lugar Comum – Estudos de Mídia, Cultura e Democracia, n.º 9-19*. Rio de Janeiro: NEPCUM/UFRJ.
- Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail - Vie hors travail : la vie en temps partagé. In C. Lévy-Leboyer, & J.C. Sperandio (Eds.), *Traité de Psychologie du travail* (pp. 37-55). Paris: PUF.
- Davenport, T. O. (1999). *Human Capital: What it is and why people invest in it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15*, pp. 307-324.
- Dekker, A., & Schaufeli, W. (1995) The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist, 30*, 57-63.
- Delors, J. (1996). *Educação, um Tesouro a Descobrir. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI*. Porto: ASA.
- Diário da República, 1.ª série – n.º 212 – 3 de Novembro de 2006, 7689-7706.
- Dicionário de Sociologia*. (2002). Porto: Porto Editora.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, pp. 71-75.
- Direcção de Serviços de Avaliação e Certificação, (2001). *Classificação Nacional de Profissões – Versão 1994* (2ª ed.). Lisboa: Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Dodge, K. A. (1980). Social cognition and children's aggressive behavior. *Child Development, 51*, 162-170.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist, 41*, pp. 1040-1048.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review, 95*, 256-273.

- Elder, G. H. Jr. (1998). The life course and human development. In W. Damon, & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development* (5<sup>a</sup> ed.) (pp. 939-991). New York, NY: Wiley.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York: W.W. Norton.
- Ervasti, H. (2002). *Unemployment, well-being and job-search: A comparison of Denmark and Finland*. Department of Social Policy, University of Turku.
- Estienne, M. (1997). An organizational culture compatible with employability. *Industrial and Commercial Training*, 29 (6), pp. 194-199.
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21 (5), pp. 384-399.
- Ford, D. H. (1987). *Humans as self-constructing living systems: A developmental perspective on behavior and personality*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ford, D. H., & Lerner, R. M. (1992). *Developmental systems theory: An integrative approach*. Newbury Park, CA: Sage.
- Ford, D. H., & Urban, H. B. (1963). *Systems of psychotherapy*. New York: John Willey.
- Ford, M. E. (1992). *Motivating Humans – Goals Emotions and Personal Agency Beliefs*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Ford, M. E., & Nichols, C. W. (1987). A taxonomy of human goals and some possible applications. In M. E. Ford, & H. H. Ford (Eds.), *Humans as self-constructing living systems: Putting the framework to work* (pp. 289-311). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ford, M. E., & Nichols, C. W. (1991). Using goal assessments to identify motivational patterns and facilitate behavioral regulation and achievement. In M. L. Maehr, & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement*, 7 (pp. 51-84). Greenwich, CT: JAI.
- Ford, M. E., & Nichols, C. W. (1992). *Manual: Assessment os Personal Goals*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Ford, M. E., & Nichols, C. W., (2010). *Implicitself*. Recuperado em 2010, através da fonte: <http://www.implicitself.com>
- Ford, M. E., & Smith, P. (2007). Thriving With Social Purpose: An Integrative Approach to the Development of Optimal Human Functioning. *Educational Psychologist*, 42 (3), 153-171.
- Ford, M. E., & Smith, P. (2010). *Motivation*. Enciplopedia of Adolescence.

- Fortin, M. (2003). [*O Processo de Investigação: da Concepção à Realização*] (3ª ed.). (N. Salgueiro, Trans.). Loures: Lusociência.
- Fortuna, G. M. (2008). *Modos de Organização entre a Vida Profissional e e Vida Extra-Profissional: Um Estudo Exploratório*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Frijda, N. H. (1988). The laws of emotion. *American Psychologist*, 43, 349-358.
- Fryer, D. (1997). International perspectives on youth unemployment and mental health: Some central issues. *Journal of Adolescence*, 20, pp. 333-342.
- Galinha, I. C., & Ribeiro, J. L., (2005a). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS): I – Abordagem teórica ao conceito de afecto. *Análise Psicológica*, 2 (XXIII), 209-218.
- Galinha, I. C., & Ribeiro, J. L., (2005b). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS): II – Estudo psicométrico. *Análise Psicológica*, 2 (XXIII), 219-227.
- Garavan, T., Morley, M., Gunnigle, P., & Collins, E. (2011). Human capital accumulation: the role of human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 25 (2-4), pp. 48-68.
- Gibson, E. J. (1988). Exploratory Behavior in the Development of Perceiving, Acting and the Acquiring of Knowledge. *Annual Review of Psychology*, Vol. 39, No. 1, 1-41.
- Gill, T. M., & Feinstein, A. R. (1994). A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements. *Journal of the American Medical Association*, 272 (8), pp. 619-926.
- Gonçalves, M. J. (2003). As necessidades do Mercado de Trabalho e o Sistema Educação/Formação. *Lusíada, Psicologia, I Série, 1*, pp. 51-65.
- Gonçalves, F., Carreira, T., Valadas, S., & Sequeira, J. (2006). Percurso de Empregabilidade dos desempregados: Perspectivas europeias e nacional. *Análise Psicológica*, 1 (XXIV), 99-114.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 3, 438-448.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 5, pp. 111-124.
- Habermas, J. (1987). *Théorie de L'Agir Communicationnel*. Paris: Fayard.
- Hallier, J., & Butts, S. (1999). Employers' Discovery of Training: Self-Development, Employability and the Rhetoric of Partnership. *Employee Relations*, 21 (1), 17-23.

- Halvorsen, K. (1999). Employment commitment among long-term unemployed in Norway: Is a “culture of dependency” about to develop? *European Journal of Social Work*, 2 (2), pp. 177-192.
- Hammarstroem, A., & Janlert, U. (1997). Nervous and depressive symptoms in a longitudinal study of youth unemployment: Selection or exposure? *Journal of Adolescence*, 20, pp. 293–305.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- Haworth, J. T. (1997). *Work, Leisure and Well-being*. London: Routledge.
- Heaney, A., Israel, B., & House, J. (1994). Chronic Job Insecurity Among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Social Science and Medicine*, 38, 1431-1437.
- Iles, P., Forster, A., & Tinline, G. (1996). The changing relationships between work commitment, personal flexibility and employability: An evaluation of a field experiment in executive development. *Journal of Managerial Psychology*, 11 (8), pp. 18-34.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- John, O., Donahue, E., & Kentle, R. (1991). *The Big Five Inventory--Versions 4a and 5a*. Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Kanfer, R., Wanberg, C., R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: a personally-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), pp. 837-855.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Keller, H. (1980). *Publicação comemorativa*. Brasil: Editora Fundação para o Livro do Cego.
- Kokko, K., & Pulkkinen, L. (1998). Unemployment and psychological distress: Mediator effects. *Journal of Adult Development*, 5, pp. 205–217.
- Kolligian, J., & Stenberg, R. J. (1990). Preface. In R. J. Stenberg, & J. Kolligian, J. (Eds.), *Competence considered* (pp. ix-xv). New Haven, CT: Yale University Press.
- Kovács, I. (Org). (2005). *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.



- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, (49), 1-49.
- Kuhl, J. (1985). Volitional mediators of cognition-behavior consistency: Self-regulatory processes and action versus state orientation. In J. Kuhl, & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 100-128). Berlin: Springer-Verlag.
- Kulik, L. (2001). Impact of length of unemployment and age on jobless men and women: A comparative analysis. *Journal of Employment Counseling*, (38), pp. 15–27.
- Laufgraben, J. L., Shapiro, N. (2004). *Sustaining and improving learning communities*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Leitão, L. (2004). *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (1ª ed.). Quarteto.
- Lerner, R. M., Dowling, E. M., & Anderson, P. M. (2003). Positive youth development: Thriving as a basis of personhood and civil society. *Applied Developmental Science*, 7, 172-180.
- Levinson, E., Ohler, D., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six Approaches to the Assessment of Career Maturity. *Journal of Counseling & Development*, 76, pp. 475-482.
- Lim, V. (1997). Moderating Effects of Work-Based Support on the Relationship between Job Insecurity and its Consequences. *Work and Stress*, 11, 251–266.
- Loureiro, B. (2005). O Trabalho de Prevenção na Formação Profissional. *Análise Psicológica*, 1 (XXIII), 49-54.
- Mallough, S., & Kleiner, B. H. (2001). How to determine employability and wage earning capacity. *Management Research News*, 24 (3/4), 118-122.
- Mantler, J., Matejcek, A., Matheson, K., & Anisman, H. (2005). Coping With Employment Uncertainty: A Comparison of Employed and Unemployed Workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (3), pp. 200-209.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2ª ed.). New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- McCombs, B. L., & Marzano, R. J. (1990). Putting the self into self-regulating learning: The self as agent in integrating will and skill. *Educational Psychologist*, 25(51-69).
- Minarelli, J. (1995). *Empregabilidade: o caminho das pedras*. São Paulo: Gente.
- Moreira, J. M. (2004). *Questionários: Teoria e Prática*. Coimbra: Livraria Almeida.

- Morgan, M. (1985). Self-monitoring of attained subgoals in private study. *Journal of Educational Psychology*, 77, pp. 623-630.
- Murphy, G. C., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, pp. 83-99.
- Neto, F., Barros, J., & Barros, A. (1990). Satisfação com a vida. In L. Almeida, R. Santiago, P. Silva, O. Caetano, & J. Marques (Eds.). *A acção educativa: Análise psico-social* (pp. 105-117). Leiria: ESEL/APPORT.
- Niessen, C., Heinrichs, N., & Dorr, S. (2009). Pursuit and Adjustment of Goal During Unemployment: The Role of Age. *International Journal of Stress Management*, 16 (2), pp. 103-123.
- Nogueira, S., & Ferreira, J. A. (2007). A Realidade Psicossocial dos Sem-Abrigo: Breve Contributo para a sua Caracterização. *Revista Portuguesa de Pedagogia – Educação e Formação de Adultos*, 41 (3), 195-205.
- Parker, S.K., Chmiel, N., & Wall, T. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4), pp. 289-303.
- Paulino, A. R. (2008). *(Des)Qualificar-se para o Trabalho, (Re)Formar-se no Desemprego. Vivências dos Jovens Adultos Diplomados com Qualificação Superior na Transição para o (Des)Emprego*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5 (2), 164-172.
- Pearce, J. L., & Randel, A. E. (2004). Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance. *Journal of organizational Behavior*, 25, pp. 81-98.
- Pervin, L. A. (1991). Self-regulation and the problem of volition. In M. L. Maehr, & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement*, 7 (pp. 1-20). Greenwich, CT: JAI.
- Pestana, M.H., & Gageiro, J.N. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais: A Complementaridade do SPSS* (5ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Pimentel, C. E., & Donnell, E. D. (2008). A relação da preferência musical com os cinco grandes fatores da personalidade. *Psicologia, Ciencia e Profissão*, 28 (4), 696-713.

- Pinheiro, M. R., & Ferreira, J. A. (2002). O questionário de suporte social: Adaptação e validação da versão portuguesa do *Social Support Questionnaire* (SSQ6). *Psychologica*, 30, 315-333.
- Pinto, J. C. (2010). *Gestão Pessoal de Carreira. Estudo de um modelo de intervenção psicológica com bolseiros de investigação*. Tese de doutoramento não publicada. Braga: Universidade do Minho.
- Pintrich, P. R. (1994). Continuities and discontinuities: Future directions for research in educational psychology. *Educational Psychologist*, 29, 37-148.
- Porath, C., & Bateman, T. (2006). Self-regulation: from goal orientation to job performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, pp. 185-192.
- Porfeli, E. J., & Vondracek, F.W. (2009). Career development, work, and occupational success. In Leitão, L., *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (1ª ed.). Coimbra: Quarteto.
- Price, R. H., Choi, J. N., & Vinokur, A. D. (2002). Links in the chain of adversity following job loss: How financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, pp. 302-312.
- Probst, T. M. (2005). Countering the Negative Effects of Job Insecurity Through Participative Decision Making: Lessons From the Demand-Control Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), pp. 320-329.
- Prussia, G., Fugate, M., & Kinicki, A. (2001). Explication of the coping goal construct: Implications for coping and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 86, pp. 1179-1190.
- Ribeiro, J. L. (1995). *Adaptação de uma Escala de Avaliação de Auto-Eficácia Geral*. Consultado em 17 de Agosto de 2009, através de <http://www.fpce.up.pt/docentes/paisribeiro/testes/EFICACIA.htm>
- Ribeiro, J. L. (1999). Escala de Satisfação com o Suporte Social (ESSS). *Análise Psicológica*, 3 (XVII), 547-558.
- Romaniuk, K., & Snart, F. (2000). Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfolio. *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*, 12 (11), pp. 29-36.
- Romano, A., Negreiros, J., & Martins, T. (2007). Contributos para a validação da Escala de Auto-Estima de Rosenberg numa amostra de adolescentes da região Interior Norte do país. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 8 (1), 109-116.

- Roriz, F., Fernandes, A., & Ferreira, J. (2002). *Conceitos de Estatística Aplicada às Ciências Sociais, Humanas e de Gestão*. Porto: Publismai.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent selfimage*. Princeton: Princeton University Press.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. In J. B. Rotter (Ed). *The development and applications of social learning theory* (pp. 171-214). New York: Praeger.
- Rouse, K. A. (2001). Resilient Students' Goals and Motivation. *Journal of Adolescence*, 24, pp. 461-472.
- Rowley, K., & Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 60, pp. 323-332.
- Rueda, F. J. M., Martins, L. J., & Campos, K. C. L. (2004). Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? *Psicologia: Teoria e Prática* 6 (2), 63-73.
- Saks, A., & Ashforth, B. (2002). Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on the Fit? *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), pp. 646-654.
- Santos, C. (2005). A Construção Social do Conceito de Identidade Profissional. *Interações*, 8, 123-144.
- Santos, P.J. (2003). Goal instability, self-esteem, and vocational identity of high school Portuguese students. *Análise Psicológica*, 2 (XXI), 229-238.
- Santos, P. J. (2007). *Dificuldades de Escolha Vocacional*. Coimbra: Almedina Editora.
- Santos, P. J. (2008). Validação de Rosenberg Self-esteem Scale numa amostra de estudantes do ensino superior. *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*, XIII. Braga: Psiquilíbrios Edições.
- Saunders, P. (2002). *The ends and means of welfare: Coping with economic and social change in Australia*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, pp. 205-215.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45 (3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In A. Collins, & R. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 53-68). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. (2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behaviour*, 75, pp. 239-250.
- Schaufeli, W. B. (1997). Youth unemployment and mental health: Some Dutch findings. *Journal of Adolescence*, 20, pp. 281-292.
- Schein, E. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Schmitt, D. P., & Allik, J. (2005). Simultaneous Administration of the Rosenberg Self-Esteem Scale in 53 Nations: Exploring the Universal and Culture-Specific Features of Global Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89 (4), pp. 623-642.
- Schoon, I., & Parsons, S. (2002). Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 60, pp. 262-288.
- Schunk, D. H. (1990b). Goal setting and self-efficacy during self-regulated learning. *Educational Psychologist*, 25, 71-86.
- Schunk, D. H. (1991b). Goal setting and self-evaluation: A social cognitive perspective on self-regulation. In M. L. Maehr, & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement: Goals and self-regulatory processes*, 7 (pp. 85-113). Greenwich, CT: JAI.
- Seco, G. M., Casimiro, M. C., Pereira, M. I., Dias, M. I., & Custódio, S. M. (2005). Para uma abordagem psicológica da transição do Ensino Secundário para o Ensino Superior: *pontes e alçapões*. Instituto Politécnico de Leiria.
- Seligman, M. (1975). *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. San Francisco: W.H. Freeman.
- Seligman, M. (1991). *Leraned optimism*. New York: Knopf.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, pp. 27-41.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXVI (3), 103-115.
- Simões, A. (1993). São os homens mais agressivos que as mulheres? *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXVII (3), 387-404.

- Simões, C., (2002). Da privação socio-económica à falência dos conceitos de suporte social e desenvolvimento: Reflexões para uma práxis interventiva. *Análise Psicológica*, 3, 291-295.
- Singer, P. (1994). *Ética Prática* (1.<sup>a</sup> ed. brasileira). São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora, Lda.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J.R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibbs, J., Landelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differender measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, pp. 570-585.
- Sprinthall, N., & Sprinthall, R. (1993). *Psicologia Educacional*. Amadora: McGraw-Hill.
- Staats, A. W. (1991). Unified positivism and unification psychology: Fad or new field? *American Psychology*, 46, 899-912.
- Stevens, P. (1996). What works and what does not in career development programmes. *Career Development International*, 1 (1), 11-18.
- 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), pp. 242-264.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, pp. 194-201.
- Taris, T. W. (2002). Unemployment and Mental Health: A Longitudinal Perspective. *International Journal os Stress Management*, 9 (1), pp. 43-57.
- Taveira, M. C., & Moreno, M.L. (2010). La gestión personal de la carreira y el papel de la orientación profesional. Teoría, práctica y aportaciones empíricas. *Revista Espanõla de Orientación y Psicopedagogía*, 21 (2), 335-345.
- Taveira, M. C. (2011). A (Re)Orientação Vocacional na Educação e Formação de Adultos. In L. Silva (Ed.), *A (Re)Orientação Vocacional na Educação e Formação de Adultos: Princípios, Intervenientes, Instrumentos e Constrangimentos* (pp. 18-42). Porto: Escola Secundária de Gondomar.
- Teixeira, J. A., & Correia, A. R. (2002). Fragilidade social e psicologia da saúde – um exemplo de influências do contexto sobre a saúde. *Análise Psicológica*, 3 (XX), 359-365.

- Teixeira, M. O., & Carmo, A. M. (2004). Estudos com a Versão Portuguesa da Escala Multidimensional da Auto-Eficácia Percebida de Bandura (MSPSE). In C. Machado, L. Almeida, M. Gonçalves, & V. Ramalho (Orgs.), *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (pp. 198-203). Braga: Psiquilibrios.
- Thomae, H., Lehr, U., & Schmitz-Scherzer, R. (1981). Research on aging in behavioral sciences. *Zeitschrift fur Gerontologie*, 14 (3), 204-223.
- Valach, L., & Young, R. A. (2004). Some cornerstones in the development of a contextual action theory of career and counselling. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 4, 61-81.
- Van der Heijden, B. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31 (1), 44-61.
- Veiga Simão, J., Santos, S., & Costa, A. (2004). *Resultados do estudo efectuado pelo grupo de trabalho para a reorganização da rede do Ensino Superior «Bolonha: Agenda para a excelência»*. Disponível em: [http://www.portugal.gov.pt/Portal/PT/Governos/Governos\\_Constitucionais/GC16/Ministerios/MCIES/Comunicacao/Publicacoes/2004\\_1011\\_MCIES\\_Pub\\_Bolonha.htm](http://www.portugal.gov.pt/Portal/PT/Governos/Governos_Constitucionais/GC16/Ministerios/MCIES/Comunicacao/Publicacoes/2004_1011_MCIES_Pub_Bolonha.htm).
- Verhaar, C., & Smulders H. (1999). Employability in practice. *Journal of European Industrial Training*, 23 (6), pp. 268-274.
- Vinokur, A., Caplan, R., & Williams, C. (1987). Effects of recent and past stress on mental health: Coping with unemployment among Vietnam veterans and nonveterans. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, pp. 708-728.
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (1997). Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, pp. 867-877.
- Vondracek, F., Ferreira J.A., & Santos, E. (2010). Vocational behavior and development in times of social change: new perspectives for theory, and practice. *Institutional Journal of Educational Annual Vocational Guidance*.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.
- Wanberg, C. R., Banas, J. T., & Kanfer, R., (2000). Predictors and Outcomes of Networking Intensity Among Unemployed Job Seekers. *Journal of Applied Psychology*, 4, pp. 491-503.
- Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Shi, K. (2001). Job loss and the experience of unemployment: International research and perspectives. In N. Anderson, D. S. Ones,

- H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology*, 2 (pp. 253–269). London: Sage.
- Wanberg, C. R., Rotundo, M., & Kanfer, R. (1999). Unemployed Individuals: Motives, Job-Search Constraints as Predictors of Job Seeking and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 6, pp. 897-910.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.
- Warr, P. B., Jackson, P., & Banks, M. (1988). Unemployment and mental health: Some British studies. *Journal of Social Issues*, 44, pp. 47–68.
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002a). Predicting Self-Esteem During Unemployment: The Effect of Gender, Financial Deprivation, Alternate Roles, and Social Support. *Journal of Employment Counseling*, 39, pp. 171-188.
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002b). Reducing Latent Deprivation During Unemployment: The Role of Meaningful Leisure Activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, pp. 15-32.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6), pp. 1063-1070.
- Weiner, B. (1974). *Achievement motivation and attribution theory*. Morristown, NJ: General Learning Press.
- Whelan, C. T. (1994). Social class, unemployment and psychological distress. *European Sociological Review*, 10 (1), 49-61.
- Winefield, A., Tiggemann, M., & Winefield, H. (1992). Spare time use and psychological well-being in unemployed young people. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, pp. 307-313.
- Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work]. In R. Bouwen, K. De Witte H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *Van Groep tot Gemeenschapp* [From group to community]. Leuven, Belgium: Garant.
- Witte, H. (2005). Job Insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), pp. 1-6.
- Xiberras, M. (1996). *As teorias da exclusão*. Lisboa: Instituto Piaget, Epistemologia e Sociedade.



Young, R. A., & Valach, L. (2008). Action Theory: An integrative paradigm for research and evaluation in career. In J. Athanason & van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 643-658). New York: Springer.