



**Universidade
Europeia**

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

**Motivação para a procura de emprego:
Uma abordagem segundo a teoria da autodeterminação**

Dissertação
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Telma Gonçalves Delgado

Nº 50034510

Orientador: Professor Doutor Francisco Cesário

Lisboa
Julho 2017

Declaração de Autoria

O Conteúdo desta dissertação é da exclusiva responsabilidade da sua autora. Mais se declara que não foi incluído neste trabalho material ou dados de outras fontes ou autores sem a correta referência. A este propósito, se declara que foi lido o Regulamento do Estudante sobre plágio e as implicações disciplinares que poderão advir do incumprimento das normas vigentes.

Data: 10 de julho de 2017

Assinatura: _____

Agradecimentos

À Princesa Benedita,

Pelo sorriso contagiante e pela inspiração diária para querer fazer sempre mais e melhor;

Ao Luís,

Pelo Amor, confiança, e pelo trabalho em equipa que realizamos;

À família,

Pelo apoio e sobretudo pela presença, que me permitiram tantas horas de aulas e estudo;

Aos colegas e professores,

Especialmente aos que pela partilha foram um estímulo ao conhecimento;

Ao Pedro,

Particularmente pelo seu conhecimento e perspicácia; pela sinceridade nas opiniões,
pela exigência e por toda a ajuda ao longo deste percurso;

Ao Bruno,

Por reforçar a certeza que é possível encontrar pessoas genuinamente boas e disponíveis...
em troca de nada;

Ao Professor Doutor Francisco Cesário,

Pela sua partilha, experiência e orientação fundamental para a realização deste estudo
(e pelas sugestões de leitura para o Verão).

Índice

I. Introdução.....	1
II. Revisão Da Literatura	2
1. Motivação	2
1.1. Teorias da motivação no trabalho.	2
1.1.1 Teorias de conteúdo.	2
1.1.2 Teorias de processo	4
1.1.3. Teoria da Autodeterminação (SDT).....	7
2. Motivação para a Procura de Emprego.....	13
2.1. Reações e fases do desemprego	16
III. Objetivos Específicos Do Estudo	20
IV. Metodologia	21
1. Tipo de Estudo e Procedimento	21
2. Participantes.....	21
3. Medidas.....	22
V. Resultados.....	24
1. Análise das Qualidades Métricas da MWMS	24
2. Análise dos Objetivos de Estudo	25
VI. Discussão.....	29
VII. Conclusões	33
VIII. Referências	35
IX. ANEXOS.....	38

Índice de Figuras

Figura 1. Pirâmide de necessidades de Maslow	3
Figura 2. Continuun de autodeterminação	09
Figura 3. Taxa de desemprego dos 15 aos 74 anos	15
Figura 4. População Desempregada: total e por duração de procura de emprego	17
Figura 5. Análise Fatorial Confirmatória da MWMS	24

Índice de Quadros

Quadro 1 - Formas de Comportamento extrinsecamente motivado	11
Quadro 2 - Subtipos de motivação da SDT avaliados pela MAWS	13
Quadro 3 - Itens da MWMS para avaliar os subtipos de motivação segundo a SDT	23

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização da amostra	22
Tabela 2 - Consistência interna da escala MWMS	25
Tabela 3 - Média, Desvio-Padrão e Correlações das dimensões em estudo	26
Tabela 4 - Teste de diferença de motivação entre grupos	26
Tabela 5 – Correlação entre o tipo de motivação e o tempo de desemprego	27
Tabela 6 - Correlação entre o tipo de motivação e o significado atribuído ao subsídio ..	27
Tabela 7 – Correlação entre a motivação e o Sexo, Idade e Habilitações	28

Lista de Abreviaturas

AFC – Análise Fatorial Confirmatória

DLD – Desempregado de longa duração

MAWS – Motivation at Work Scale

MWMS – Multidimensional Work Motivation Scale

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

RSI – Rendimento Social de Inserção

SD – Subsídio de desemprego

SDT – Teoria da Autodeterminação

Resumo

Os números de desemprego impelem ao estudo da motivação dos desempregados para a procura de emprego. Segundo a Teoria da Autodeterminação, de Deci e Ryan, é possível avaliar o nível e tipo de motivação presente nos indivíduos.

Esta investigação propôs-se a realizar um estudo pioneiro na avaliação da motivação dos indivíduos desempregados, verificando se a teoria da motivação para o emprego pode ser aplicada a esta população, bem como investigar se o tempo de desemprego e auferir subsídio têm impacto no tipo de motivação presente nos desempregados.

Foi realizado um estudo exploratório correlacional e transversal, de natureza não experimental, para o qual se utilizou um inquérito adaptado da escala de motivação para o trabalho a uma amostra de 293 desempregados residentes no território nacional.

Verificou-se que a escala de motivação para o trabalho pode ser aplicada à população desempregada. Encontraram-se na amostra as seis dimensões de motivação presentes na escala, sendo que são predominantes para a procura de emprego as motivações externas (alcançar objetivos e obter um salário, por exemplo).

Concluiu-se que, à medida que aumenta o tempo de desemprego, a motivação autónoma para procura de emprego diminui e a Amotivação aumenta. Quanto maiores as qualificações académicas, maior a autodeterminação para a procura de emprego. A implementação de medidas que promovam a motivação Intrínseca para a procura de emprego, nomeadamente a formação, são importantes para aumentar a motivação autónoma e proficiente dos desempregados na procura de emprego.

Palavras-Chave: Motivação; Teoria da Autodeterminação; Desemprego; Procura de Emprego

Abstract

Unemployment numbers compel us to study the motivation of unemployed people to search for jobs. According to the Self-determination Theory, by Deci and Ryan, it is possible to assess the level and type of motivation each individual shows.

This research intended to perform a pioneering study on the assessment of motivation of unemployed people, verifying whether the theory of motivation for job search could be applied to this population, as well as researching whether the time of unemployment and collection of unemployment grant would have any impact on the type of motivation shown by unemployed people.

A correlative and cross-sectional exploratory study was carried out, with a non-experimental nature, for which it was used an adapted inquiry of the job motivation scale, applied to a population of 293 unemployed people living in national territory.

It was observed that the job motivation scale can be applied to the unemployed population. The sample evidenced the six dimensions of motivation present in the scale, showing that external motivations (such as reaching goals and receiving a salary) are predominant in job search.

It was concluded that, as unemployment time advances, self-motivation for finding a job decreases and lack of motivation increases. The higher the academic level, the greater is self-motivation for finding a job. The implementation of measures promoting intrinsic motivation for finding a job, namely training, are relevant for increasing self-motivation and the proficiency of unemployed people in searching a job.

Keywords: Motivation; Self-determination Theory; Unemployment; Job search

I. Introdução

O desemprego é um tema atual na Europa, e um pouco por todo o mundo, nas sociedades industrializadas. Portugal tem registado, desde a instalação da crise de 2008, os números mais elevados de desemprego da União Europeia. Embora o primeiro semestre de 2017 tenha apresentado sinais de melhoria, há ainda caminho a percorrer para compreender e responder aos números do desemprego.

Esta temática tem sido mote para muitas investigações e teorias, focadas sobretudo nas questões económicas; porém, verifica-se uma parca investigação sobre outras questões relacionadas com o desemprego, nomeadamente as reações ao desemprego e motivação para procura de emprego. O objetivo geral deste estudo é perceber qual o tipo de motivação para a procura de emprego que os indivíduos em situação de desemprego revelam, com enquadramento na Teoria da Autodeterminação (SDT). Adicionalmente pretende-se investigar se a duração da situação de desemprego, bem como auferir um subsídio social (subsídio de desemprego, rendimento social de inserção ou outro), influenciam a motivação para a procura de emprego. Qual o tipo de motivação predominante entre desempregados? Ter ou não ter subsídio de desemprego interfere com a motivação de um desempregado? Um recém-desempregado tem o mesmo tipo de motivação para a procura de emprego que um desempregado de longa duração? Estas são algumas das questões a que se procura dar resposta.

A SDT, criada por Ryan e Deci para explicar o tipo de motivação para o trabalho dos indivíduos nas organizações, tem sido amplamente utilizada para avaliar a motivação em diversas áreas, nomeadamente educação, saúde e desporto; mas, na área do desemprego só se conhece um trabalho já desenvolvido em 2004 por Vansteenkiste e outros.

O presente trabalho começa por expor a revisão da literatura, abordando o tema da motivação e realizando uma contextualização histórica do desenvolvimento das diversas teorias, chegando às teorias contemporâneas, das quais se destaca a teoria da autodeterminação, utilizada no desenvolvimento desta investigação. Neste ponto aborda-se ainda o tema da motivação para a procura de emprego, dando a conhecer estudos já realizados nesta área, bem como reações e fases de desemprego. Segue-se o III capítulo, referente aos objetivos do estudo, o IV sobre a metodologia utilizada e o V com a apresentação dos resultados. Segue-se o capítulo da discussão e por último apresentam-se as conclusões.

II. Revisão Da Literatura

1. Motivação

Segundo Deci (1992, p. 9) o termo *motivação* centra-se em três aspetos relacionados com a regulação do comportamento: “*o que energiza a ação, como a ação é dirigida e em que medida a ação está sob controlo voluntário*”.

A definição clássica assumida para motivação é “*qualquer processo interno que dinamize, direcione e sustente o comportamento*” (Reeve, 2016, p. 31), mas muitas outras definições derivam de diversas teorias e autores. Murray (1983, p. 20) adverte, porém, que existe uma concordância dos autores de que “*um motivo é um fator interno que dá início, dirige e integra o comportamento de uma pessoa*”. Mesmo que não seja possível observar, por ser interno do indivíduo, pode inferir-se que a motivação está presente e interfere na ação. A motivação é determinante na forma como a pessoa se comporta, ainda que possa ser inconsciente. É primordial conhecer os efeitos da motivação para compreender o comportamento humano (Murray, 1983).

1.1. Teorias da motivação no trabalho.

Na segunda década do século XX tornou-se célebre o efeito de Hawthorne estudado por Elton Mayo na Western Electric. Concluindo que não eram as alterações na iluminação que influenciavam a produção, mas sim o facto de os trabalhadores serem alvo de uma atenção especial, Mayo foca-se no estudo das atitudes e no comportamento dos trabalhadores, mais do que nas condições de trabalho. Este estudo evidenciou os fatores afetivo-emocionais como chave na motivação e no desempenho dos trabalhadores (Camara, Guerra & Rodrigues, 1998).

1.1.1 Teorias de conteúdo.

Gagné e Deci (2005) consideram as teorias de Maslow, Herzberg e Alderfer como clássicas no comportamento organizacional. Estas, e outras, teorias de conteúdo centram-se em variáveis individuais, estudando as necessidades inatas dos seres humanos como sendo elas as forças preditoras da motivação.

Hierarquia das necessidades – Maslow (1951)

Maslow sugeriu que o Homem comporta motivos instintivos hierarquizados em cinco níveis. Quanto mais primário o motivo, mais crucial será para a sobrevivência dos indivíduos. A hierarquia está estabelecida de acordo com a sequência pela qual surgem os motivos no desenvolvimento humano, sendo que Maslow defende que só se atinge o nível subsequente quando se satisfaz a necessidade do nível em que se encontra o indivíduo (Figura 1).

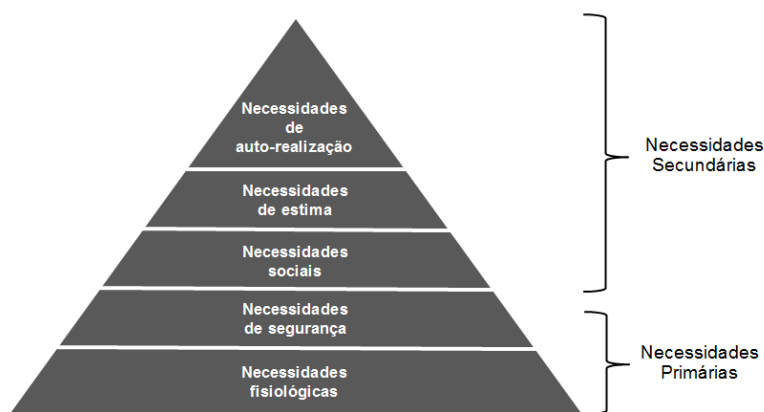


Figura 1. Pirâmide de necessidades de Maslow. Adaptado de Camara, P. B. D., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (1998). *Humanator* (p.66). Lisboa: Publicações Dom Quixote. 2ª edição

Esta teoria veio reforçar teorias anteriores, nomeadamente o efeito de Hawthorne – satisfeitos os dois primeiros níveis o indivíduo procura satisfazer necessidades sociais e de estima (Gagné & Deci, 2005).

Teoria Bi-factorial – Herzberg (1968)

Herzberg apresenta a teoria Bi-factorial, considerando apenas dois fatores: higiénicos e motivacionais ou extrínsecos e intrínsecos, respetivamente. Os fatores higiénicos ou extrínsecos centram-se no contexto da função. Os motivacionais ou intrínsecos, considerados de ordem superior, centram-se no indivíduo, embora possam também ser influenciados pelo contexto (Gagné & Deci, 2005).

Aos fatores motivacionais, ou intrínsecos, o autor associou uma melhor e mais duradoura performance, contudo afirmou que habitualmente se verifica um maior investimento sobre os fatores higiénicos (condições de trabalho, salário, clima da empresa). Herzberg defende que se a tendência for alterada (maior investimento na realização pessoal, autonomia, promoção plena das capacidades, entre outros fatores de ordem motivacional) os ganhos podem ser muito mais elevados (Herzberg, 1968).

Teoria ERC (Existência, Relação e Crescimento) – Alderfer (1972)

O trabalho de Alderfer é seguidor da teoria de Maslow, sendo que Alderfer estabeleceu apenas três classes de necessidades: necessidades de existência (correspondente às fisiológicas e de segurança de Maslow); necessidade ligadas ao relacionamento interpessoal (sociais e estima) e necessidades de crescimento/desenvolvimento. Também organizadas de forma hierárquica, é postulado que se evolui para nível superior mediante a superação das necessidades mais básicas. Contudo esta teoria difere da teoria de Maslow na medida em que defende que quando o indivíduo sente frustração por não conseguir satisfazer a necessidade mais elevada (crescimento) passa a atribuir maior importância e esforço às necessidades de relação, direcionando-se só para esse nível. (Gagné & Deci, 2005).

Teoria dos motivos – McClelland (1960)

McClelland também desenvolveu uma teoria motivacional, que viria a servir como inspiração a outros investigadores. Neste modelo a motivação corresponde a um conjunto de expectativas que vão sendo apreendidas ao longo da vida, com o objetivo de antecipar reações emocionais quer positivas, quer negativas. Na sua teoria identifica três motivos orientadores do comportamento humano: sucesso, afiliação e poder. Para este autor a predisposição comportamental é inata, mas os motivos são apreendidos. Não existem motivos primários e secundários, mas a importância atribuída às necessidades é subjetiva, sendo que cada indivíduo exibe níveis diferentes da necessidade e terá uma delas dominante, o que prediz o comportamento (Guerra, 2013; Deci & Ryan, 2000).

1.1.2 Teorias de processo

Outros autores alargaram a sua pesquisa acrescentando outras variáveis ao estudo da motivação para além das necessidades básicas.

Teoria da identificação - Kelman (1958)

Esta teoria dá a conhecer um novo fator com impacto na motivação, que se prende com a influência de outra pessoa no comportamento, alterando as ações do indivíduo de forma significativa e prolongada. Nesta teoria o foco está no outro, e na influência que outros podem ter quando uma pessoa se identifica com os seus comportamentos. Desta forma os comportamentos podem ser relativamente controlados (esperando aceitação do outro) ou relativamente autónomos (se baseados na real importância da ação para o próprio). A forte identificação dos indivíduos com um grupo pode ser facilitadora da sua motivação para promover o desempenho do grupo em contexto laboral (Gagné & Deci, 2005).

Teoria das expectativas - Vroom (1964)

A teoria das expectativas de Vroom é das mais conhecidas teorias da motivação do trabalho e serviu de suporte a outras teorias motivacionais nesta área. Ficou também conhecida como Teoria VIE (Valor, Instrumentalidade, Expectativa), por ser determinada pela combinação destes três conceitos. Vroom defende que uma pessoa é motivada na medida em que acredita que o seu esforço conduzirá a um desempenho positivo (expectativa), o desempenho será recompensado (instrumentalidade), e o valor das recompensas é altamente satisfatório (valor). O modelo consiste na canalização de energias que dirigem escolhas comportamentais, isto é, se o indivíduo tem a expectativa de ser recompensado tende a atuar de acordo com a expectativa no resultado e da atratividade desse mesmo resultado.

Esta abordagem tem sido referida também como teoria da trajetória-meta porque se acredita que a motivação possa ser o caminho para os trabalhadores alcançarem objetivos. Se uma pessoa acredita que pode alcançar um resultado, estará mais motivada para o alcançar. Assim esta teoria teve impacto na gestão do trabalho, pois indicou que este deve ser estruturado, de forma a encontrar o desempenho desejado. (Pinder, 1984).

Teoria da equidade – Adams (1965)

Adams elaborou a teoria da equidade, expondo a comum comparação dos indivíduos com os outros indivíduos que o rodeiam de forma a confrontar os seus investimentos e recompensas com os investimentos e recompensas alheios. Em contexto laboral os trabalhadores comparam os seus contributos para com a organização e o que recebem da mesma bem como com performance e recompensa dos outros trabalhadores com funções semelhantes. A teoria centra-se na perceção do indivíduo sobre o equilíbrio entre prestação (input) e retribuição (output) e

da forma como esta determina a sua motivação. A equidade resulta da percepção do indivíduo e não da relação objetiva entre contributos e ganhos. Quando ocorre a percepção de que as proporções das recompensas são diferentes para situações análogas, geram-se sentimentos de injustiça e insatisfação que podem levar à diminuição da motivação e da performance, e em casos extremos ao afastamento da situação causadora de tensão, levando ao abandono do posto de trabalho (Gagné & Deci, 2005).

Teoria da autoeficácia - Bandura (1977)

Outra teoria de referência tem sido a teoria da autoeficácia de Bandura. Nesta perspetiva “a autoeficácia determina os níveis de motivação dos indivíduos como reflexo dos desafios que enfrentam, o esforço que desempenham na atividade e a sua perseverança frente às dificuldades” (Guerra, 2013, p.139). Por outras palavras, o indivíduo cria expectativas de que consegue ou não realizar algo, desenvolvendo mecanismos cognitivos. O resultado será tanto mais positivo quanto o indivíduo consiga desenvolver a percepção que irá ter sucesso no seu desempenho. Quanto maior for a convicção de eficácia maior será o nível de motivação, bem como a gestão da tensão e o autoconhecimento (Guerra, 2013).

Teoria das características das funções Hackman e Oldham (1980)

Na década de 80 surge a teoria das características das funções, de Hackman e Oldham, defendendo que o meio mais eficaz de motivar os indivíduos é através da otimização dos postos de trabalho. Esta teoria vai recair sobre os fatores motivacionais da teoria Bi-factorial de Herzberg, tendo os autores nomeado cinco dimensões do conteúdo do trabalho cuja presença contribui para aumentar a motivação dos trabalhadores: identificação com a função; variedade /diversidade de competências e conhecimentos desenvolvidos na realização das funções; significado para a vida de outras pessoas; autonomia / independência; fornecer feedback do desempenho (Gagné & Deci, 2005).

Teoria de definição de objetivos - Locke e Latham (1990)

Esta teoria consiste numa teoria geral da motivação. Os autores sugerem que o comportamento dos indivíduos resulta das representações de objetivos que possuem. O desempenho das pessoas será maximizado quando estas definirem metas específicas e difíceis que tenham um significado

elevado para si, e reconhecerem quais os comportamentos que os ajudarão a atingir esses objetivos, sentindo-se capaz de os realizar. Visualizando as metas (ainda que mentalmente) e as suas características (nomeadamente dificuldades) é possível prever resultados de trabalho (Gagné & Deci, 2005).

1.1.3. Teoria da Autodeterminação (SDT)

A SDT oferece uma conceptualização multidimensional da motivação, que permite a avaliação do nível e tipo de motivação. A teoria foi inicialmente desenvolvida por Edward L. Deci e Richard M. Ryan e desde os anos 80 (séc. XX) que tem gerado centenas de publicações empíricas por todo o mundo, sendo considerada a teoria dominante da motivação em psicologia social, educacional e desportiva (Gagné et al., 2014).

A SDT fornece uma estrutura para compreender os fatores que promovem a motivação e a personalidade dos indivíduos, analisando o impacto das forças extrínsecas e intrínsecas e a resposta às necessidades básicas que impactam com o bem-estar. A SDT assume a importância de fontes internas para o desenvolvimento da personalidade e auto-regulação do comportamento (Deci & Ryan, 2000).

A principal diferença entre SDT e a maioria das outras teorias de motivação de trabalho é que o foco da SDT está na força relativa da motivação Autónoma versus controlada, e não na quantidade total de motivação (Gagné & Deci, 2005). A autodeterminação corresponde à capacidade autónoma e flexível para optar pela ação que levará às consequências objetivadas. Para entender e explicar os comportamentos motivados a SDT, tal como as teorias de conteúdo, sustenta-se na existência de necessidades psicológicas básicas e inatas que são essenciais para o desenvolvimento psicológico e o bem-estar dos indivíduos. Neste sentido, a SDT leva em consideração três necessidades psicológicas básicas: autonomia, competência e parentesco, consideradas essenciais para entender o conteúdo (o quê) e o processo (o porquê) da perseguição da realização de objetivos (Deci & Ryan, 1985, 2000). Uma vez que os objetivos estão diretamente ligados às necessidades básicas, a sua realização/frustração traduz-se em crescimento/diminuição do bem-estar e da saúde mental. Por outras palavras, se o indivíduo é bem-sucedido, experiênciá resultados psicológicos positivos que se refletem na sua saúde e bem-estar (Deci & Ryan, 2000).

A SDT sustenta que as três necessidades psicológicas básicas são universais a todas as culturas. Embora haja especificidades culturais, a natureza humana tem características comuns, que incluem necessidades psicológicas básicas e propensões integrativas.

“As necessidades psicológicas inatas de competência, parentesco e autonomia referem-se à estrutura profunda da psique humana, pois referem-se a tendências inatas e de vida para alcançar eficácia, conexão e coerência. A presença versus ausência de condições ambientais que permitem a satisfação dessas necessidades básicas - nas situações imediatas das pessoas e em suas histórias de desenvolvimento - é, portanto, um preditor-chave de se as pessoas vão ou não exibir vitalidade e saúde mental.” (Deci & Ryan, 2000, pp. 229-230)

De acordo com a SDT o contexto influencia no uso de determinado o tipo de regulação e estes desencadeiam diferentes tipos de desempenho e diferentes graus de bem-estar (Deci, Ryan & Williams, 1996).

Muitas das teorias contemporâneas de motivação assumem que as pessoas agem de acordo com o que acreditam que as levará a obter as metas desejadas. A SDT não discorda, mas acrescenta que as pessoas perseguem os objetivos agindo mediante conteúdos e processos diferentes (Deci & Ryan, 2000).

Para a SDT, as *“necessidades especificam nutrientes psicológicos inatos que são essenciais para o crescimento psicológico, integridade e bem-estar contínuos”* (Deci & Ryan, 2000, p. 229). Esta *“tendência integrativa inata, que se manifesta na internalização, funciona de acordo com as necessidades psicológicas fundamentais”* (Deci & Ryan, 2000, p. 248).

A SDT parte do pressuposto que os seres humanos são organismos ativos, em constante mudança e orientados para o crescimento, fazendo parte do processo adaptativo do organismo humano integrar atividades e experiências interessantes e relevantes. Se existirem condições para desenvolver processos naturais (motivação intrínseca, integração de regulamentos extrínsecos e sentimentos de bem-estar) os indivíduos integram novas estruturas psicológicas. Se por sua vez os processos são impedidos por ambientes desfavoráveis (contexto excessivamente controlador, desafiador ou rejeitado) em vez de integrarem estruturas, os indivíduos compartimentam a informação, associada a falta de bem-estar e ao desenvolvimento de substitutos de necessidades, que conduzem a uma tendência para o isolamento (Deci & Ryan, 2000).

A SDT assenta na existência de dois tipos de comportamentos autodeterminados: os comportamentos intrinsecamente motivados e os extrinsecamente motivados, que são regulados pela interiorização integrada feita pelo indivíduo (Deci & Ryan, 1985).

Para a pessoa agir deliberadamente esta tem de experimentar um sentido de volição, ou seja, uma vontade não pressionada. O sentido de volição surge na motivação intrínseca. Quando intrinsecamente motivados agimos simplesmente pela experiência, pelo prazer e/ou pela satisfação da ação. Quando são colocados objetivos no desempenho, estes podem minar a

motivação intrínseca, se a ação passar a ser dirigida para o alcance de um objetivo e não pelo prazer na ação. (Deci et al., 1996).

As várias investigações realizadas tendo por base a SDT, conduziram a uma proposta de modelo motivacional com as duas vertentes: motivação Extrínseca e Intrínseca, contemplando ainda a Amotivação. Estes três grupos formam um *continuum* que vai da ausência de motivação à motivação autónoma, passando por níveis de motivação controlada que descrevem o grau de interiorização de uma regulação externa (Figura 2). A interiorização abrange três processos: introjeção, identificação e integração. Um comportamento apelida-se de introjetado quando é realizado por um indivíduo que não o sente como do seu íntimo e integrado quando é sentido como parte integrante do próprio indivíduo (Batista & Chambel, 2016). A SDT propõe que as pessoas possam alterar a sua regulação através do processo de interiorização (Gagné & Deci, 2005).

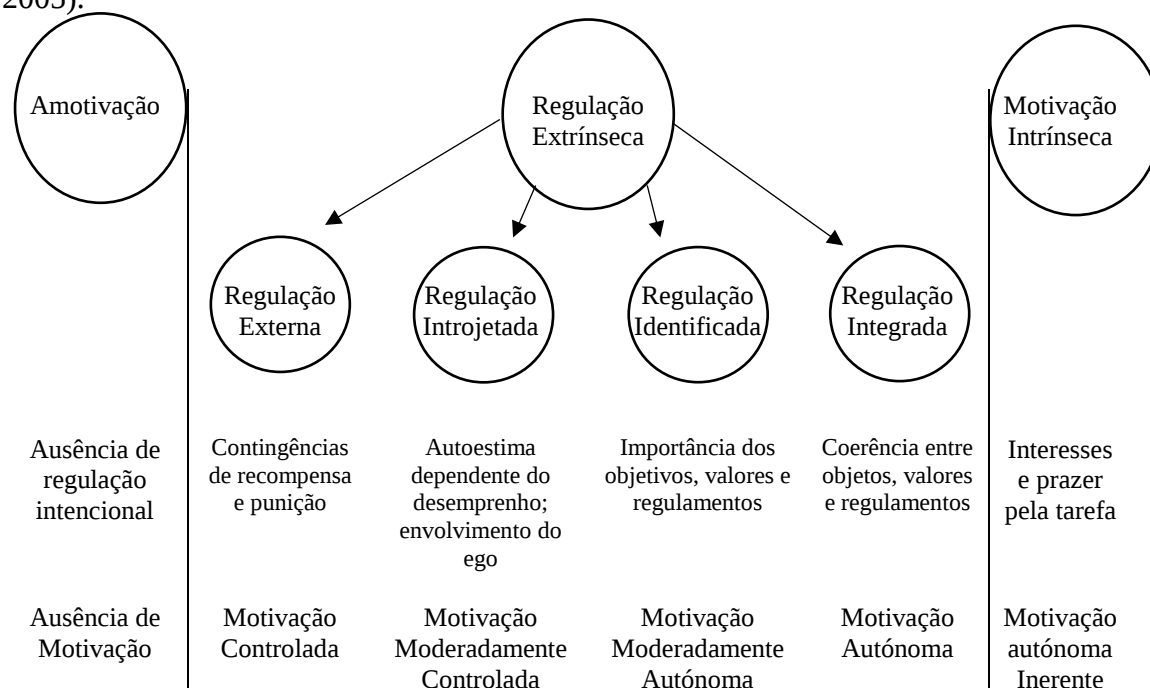


Figura 2. Continuum de autodeterminação, adaptado de M. Gagné & E. Deci (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, (p.336)

A SDT postula um *continuum* de autodeterminação que varia desde a Amotivação, que é totalmente desprovida de autodeterminação, à motivação Intrínseca, que é invariavelmente autodeterminada.

Estudos confirmaram que cada dimensão se correlaciona de forma mais positiva com as dimensões mais próximas e de forma mais negativa com dimensões mais distantes. Assim, as

dimensões podem ser usadas individualmente ou de forma combinada para prever resultados (Gagné & Deci, 2005).

Num dos extremos do *continuum* encontra-se a **Amotivação** caracterizada pela ausência de motivação intrínseca e extrínseca – corresponde à total ausência de motivação. Esta dimensão pressupõe que não existe qualquer intensão comportamental. A Amotivação surge em diversas teorias motivacionais associada ao resultado de um conjunto de experiências negativas vividas pelo indivíduo, que o conduzem para a perda de vontade de agir (Deci & Ryan, 2000).

A **motivação Extrínseca** divide-se em quatro níveis de regulação do comportamento: regulação externa, introjetada, identificada e integrada, que vão do comportamento controlado à autonomia.

Os comportamentos extrinsecamente motivados correspondem à realização de uma atividade com a intenção de alcançar alguma consequência (recompensa, evitar culpa e punição, obter aprovação, entre outras). Por norma não serão espontâneos, mas sim respostas a estímulos externos. Estes comportamentos tornam-se autodeterminados através do desenvolvimento de processos de interiorização e integração (transformação de processos reguladores externos em processos reguladores internos). Se for inteiramente interiorizado e integrado o comportamento passará a ser perfeitamente volitivo, deixando de ser Extrínseco. Como seres ativos os indivíduos acomodam-se ao mundo interiorizando os valores e regras que lhes permitem agir de forma eficaz, tornando comportamentos inicialmente Extrínsecos cada vez mais interiorizados e autorregulados. Se estes processos de interiorização forem interrompidos, não representando integração, criam níveis de autorregulação parcial, mantendo-se com Extrínsecos (Deci et al., 1996).

A SDT especifica quatro níveis de motivação extrínseca, não totalmente autorregulados (Quadro 1). A regulação Externa representa a forma mais controlada de motivação extrínseca, acomodando os comportamentos controlados por contingências externas específicas. A pessoa age para alcançar um objetivo, uma recompensa tangível ou para evitar uma punição ameaçada. A regulação Introjetada descreve o comportamento controlado fruto de impulsos e pressões internas e é caracterizada por um conflito interno entre o que o indivíduo pensa ter de fazer e a falta de vontade para o fazer. Implica que os indivíduos já tenham assumido regulamentos externos, mas que não os integraram totalmente. São exemplo o orgulho, ameaças de culpa ou vergonha. A regulação Identificada corresponde ao processo pelo qual o indivíduo reconhece a importância da ação. É mais interiorizada que os tipos anteriores, resultando de motivações Externas, envolve alguma vontade e satisfação do indivíduo que age por se identificar com o comportamento e considera-o como importante para alcançar algo desejado.

A regulação Integrada é o nível de motivação extrínseca em que existe uma identificação do indivíduo à ação, integrando essa identificação com o *self* – ação está em harmonia com os valores e identidade do indivíduo. O indivíduo age com vontade verdadeira e sentido de volição, mas embora volitiva, a regulação integrada faz parte da motivação externa, por não ser ainda espontânea (Deci et al., 1996; Deci & Ryan, 2000). Difere da motivação Intrínseca porque embora realizado livremente, resulta da intenção num resultado que a pessoa considera ser importante (Deci et al., 1996).

Quadro 1.

Formas de Comportamento extrinsecamente motivado

Tipo de regulação	Nível de autorregulação	Descrição
Externa	Muito Baixo	Comportamento controlado por demandas ou contingências externas à pessoa.
Introjetada	Moderadamente baixo	Comportamento controlado por demandas ou contingências dentro da pessoa, tais como contingências de autoestima.
Identificada	Moderadamente elevado	Comportamento escolhido porque a pessoas se identifica com a importância da atividade.
Integrada	Muito elevado	Comportamento experimentado como “totalmente livre” porque a regulação foi integrada com o sentido do senso da própria pessoa.

Adaptado de Deci, Ryan & Williams (1996) Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and Individual Differences*, 8(3)

A **motivação Intrínseca** corresponde a comportamentos totalmente livres e espontâneos, longe de interesses ou necessidades; simplesmente pelo interesse e gozo na tarefa. Não é autorregulada como a motivação Extrínseca. Este nível de motivação é promovido por um ambiente de autonomia. Vários estudos já fizeram prova que quando introduzidas recompensas extrínsecas (estratégias motivacionais) podem comprometer a autonomia e resultar na diminuição da motivação intrínseca e do bem-estar. Mesmo a pessoa que está intrinsecamente motivada, tende a sentir-se menos livre e mais controlada pelo facto de existir uma recompensa (Deci & Ryan, 2000).

Os comportamentos intrinsecamente motivados surgem simplesmente pelo intuito de realizar uma atividade que leva a uma experiência prazerosa, espontânea e de satisfação; completamente livre de interesses e consequências. O interesse é a própria atividade. O Comportamento

intrínseco representa o protótipo da autodeterminação e é promotor de aprendizagem, crescimento e bem-estar (Deci et al.,1996).

A motivação intrínseca é inata, não resultando de processos de interiorização. Segundo vários estudos, correlaciona-se mais fortemente com a regulação identificada do que com a regulação introjetada ou externa. Estudos apontam também para que quanto mais plenamente o indivíduo se identifica com uma ação, mais autónomo se torna e tira mais partido da mesma (Deci & Ryan, 2000).

Também a distinção entre motivação **Autónoma** e **Controlada** é fundamental na SDT. Ambas as perspetivas envolvem comportamento intencional, embora protelem processos regulatórios distintos. No *continuum* de autodeterminação (Figura 2) a autonomia situa-se no extremo da regulação Intrínseca e relaciona-se positivamente com a autorrealização, autoestima, desenvolvimento do ego e outros indicadores de bem-estar. Por sua vez o controlo situa-se no extremo da regulação extrínseca, associando-se a comportamentos promovidos por pressão vinda do exterior. Por outras palavras, autonomia envolve o sentido de volição, agindo a partir de um sentido integrado do eu. Quando o comportamento é autónomo (na vez de controlado), os resultados são mais positivos com respeito à qualidade do comportamento, bem como da saúde e bem-estar, pois a regulação autónoma envolve maior satisfação de necessidades. A motivação intrínseca e a motivação extrínseca já interiorizada são as bases de um comportamento autónomo ou autodeterminado. Por outro lado, o comportamento é considerado controlado quando existem contingências externas que levam a uma motivação menos autodeterminada; o indivíduo age porque se sente pressionado a fazê-lo - regulação Externa e Introjetada (Deci & Ryan, 2000).

1.1.4. A medição da motivação

Vários instrumentos de medida têm sido desenvolvidos para operacionalizar a avaliação da motivação segundo a SDT. Uma das escalas foi elaborada por Blais e outros em 1993, que revelou problemas de validade facial e de consistência interna com a subescala de motivação externa. A baixa qualidade métrica desta escala levou a que Gagné e colaboradores (2008) a desenvolver escalas alternativas. Foi criada uma escala inicial - *The Motivation at Work Scale (MAWS)* - para medir um contínuo de motivação no campo do comportamento organizacional passando pelos quatro níveis de regulação: Externa, Introjetada, Identificada e Integrada. Não foi inicialmente incluída nesta escala a Amotivação, para haver um foco nos tipos de motivação

ativa. Também a motivação Intrínseca ficou de fora pela dificuldade de distinção psicométrica entre este nível e a regulação Integrada (Gagné et al., 2008).

A escala inicialmente com 12 itens, foi alterada para 19 itens, passando a chamar-se Escala Multidimensional da Motivação do Trabalho (MWMS). Foram introduzidas alterações à escala, nomeadamente retirada a dimensão da regulação Integrada, para incluir a motivação Intrínseca e a Amotivação. Esta nova escala contempla ainda a divisão da regulação Externa em Externa Social (admiração e respeito) e Externa Material (dinheiro), ambas com elevado relevo em contexto laboral (Gagné et al., 2014).

Quandro 2

Subtipos de motivação da SDT avaliados pela MWMS

Amotivação	Motivação Extrínseca			Motivação Intrínseca
	Regulação Externa	Regulação Introjetada	Regulação Identificada	
Indivíduos que não têm a intenção de agir mesmo que de forma passiva.	Indivíduos que fazem uma atividade apenas para obter uma recompensa.	Indivíduos que relevam um comportamento através de contingências de autoestima.	Indivíduos que fazem uma atividade por esta se identificar consigo próprio.	Indivíduos que agem espontaneamente pelo simples prazer na ação; com sentido de volição.

Adaptado de (Gagné et al., 2014)

2. Motivação para a Procura de Emprego

Podemos recuar à Idade Média e à Doutrina Social da Igreja para encontrar as raízes da valorização do trabalho, na altura não relacionado a lucro e capitais, mas a recompensas místicas. O trabalho sempre foi associado à dignidade e honestidade dos indivíduos.

O conceito de desemprego terá surgido em meados do século XIX, a par do desenvolvimento da sociedade industrial, altura em que o trabalho assalariado começa a ser a expressão dominante.

É quando surge a preocupação da sociedade em recompensar aqueles que se encontram sem emprego que a ideia de desemprego ganha expressão. É a institucionalização do não trabalho com organizações que apoiem os indivíduos em situação de desemprego, que dão forma ao conceito.

Ao longo de várias décadas as políticas sociais dos países industrializados enfatizaram que ter um emprego é o principal meio para a inclusão social e como tal havia uma preocupação

primordial com o estímulo ao emprego e, na ausência deste, nas formas de compensar os rendimentos perdidos até encontrar um novo emprego. Mas perante níveis elevados de desemprego e uma oferta escassa de oportunidade de emprego, as políticas deixaram de funcionar adequadamente. O problema tornou-se particularmente grave porque o desemprego passou a ser um fenómeno estrutural (Hespanha, 2002).

Com o fenómeno da globalização o ritmo das sociedades aumentou e as profundas e constantes alterações com que as organizações se deparam vieram alterar o paradigma de emprego. A conjuntura atual obriga a uma flexibilidade laboral geradora de incertezas que desencadeiam oscilações no desemprego e situações de precaridade.

No século XXI o desemprego atinge, a nível mundial, as taxas mais elevadas desde a depressão dos anos 30 (Séc. XX). Segundo Rifkin (2005) estamos perante uma nova realidade, sobretudo fruto da inovação tecnológica, que nos conduz a uma nova fase da história, em que o trabalho em massa está a ser substituído pelo trabalho especializado, havendo muitos trabalhos que não voltarão, pois o homem foi substituído pela máquina. A profunda crise nos sistemas de emprego tem sido transversal a todos os países industrializados, fruto da globalização e da reestruturação industrial, do envelhecimento demográfico e também dos encargos cada vez mais pesados com os sistemas de proteção social (Hespanha, 2002). A situação de desemprego torna-se muitas vezes irreversível quando a tecnologia empurra para o desemprego pessoas com vários anos de experiência e altamente especializadas, mas com poucas qualificações e idade avançada para se reconverterem profissionalmente (Portovedo & Neto, 2013).

A crise desencadeada no sistema financeiro norte-americano em 2008 teve repercussões na Europa, e por todo o mundo, fazendo aumentar o desemprego (Figura 3) como um dos “*traços económicos mais evidentes da sociedade contemporânea*” trabalho (Gondim, Estramiana, Luna, Oliveira & Souza, 2010).

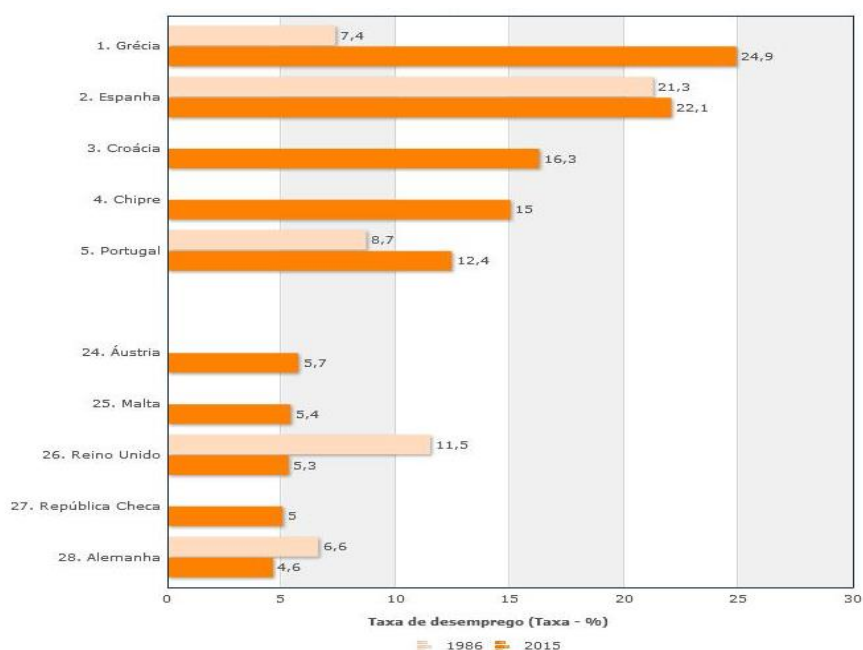


Figura 3. Taxa de desemprego dos 15 aos 74 anos, retirado de PORDATA

O trabalho poderá estar ameaçado nas sociedades capitalistas. Com a era da informação e da tecnologia adivinha-se uma civilização quase sem trabalhadores (Rifkin, 1995). Substituídos por máquinas, tecnologia e inteligência artificial, 14% dos trabalhadores de fábricas em todo o mundo desapareceram em sete anos, no início do século XXI (Rifkin, 2004).

Schnapper (1998), referência nos estudos sobre desemprego, contrapõe Rifkin defendendo que o trabalho não poderá deixar de existir nas sociedades, pois é um fator preponderante na integração social. Defende esta autora que não é possível dissociar trabalho e cidadania, bem como emprego e dignidade.

Como recompensa aos indivíduos que se encontram desempregados as nações promovem políticas ativas e passivas de combate ao desemprego. As medidas ativas surgem para qualificar os desempregados e minimizar a duração do desemprego e as passivas pretendem dar suporte financeiro aos desempregados durante esse período. A maioria dos países privilegiam as políticas passivas, registando-se também recurso a políticas ativas em algumas nações. Portugal encontra-se bem colocado relativamente à aplicação de ambos os tipos de políticas (Centeno & Novo, 2008).

As políticas passivas, nomeadamente o subsídio de desemprego (SD) é profícuo sobretudo para quem tem maiores carências económicas, quer para lhe permitir a subsistência, quer para possibilitar procurar uma oferta de emprego vantajosa. Mas o SD pode ter um efeito perverso, tornando os trabalhadores menos receosos do desemprego e até aumentar a ocorrência e a

duração do mesmo de forma desnecessária. Estudos comprovam que se verifica que quanto mais elevado é o SD, maior é o tempo de prevalência no desemprego (Centeno & Novo, 2008). A generosidade do sistema de proteção em Portugal é das mais elevadas da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) o que pode desincentivar ao trabalho, pois observa-se ser pequena a diferença entre os benefícios do trabalho e do lazer subsidiado. Torna-se necessário tornar o trabalho compensador, bem como avaliar as políticas que têm vindo a ser executadas (Centeno & Novo, 2008).

As políticas ativas pretendem muitas vezes responsabilizar os indivíduos desempregados. Como que se verifica que a responsabilidade de contratação está do lado da pessoa, tornando-se comum atribuir a condição de desemprego à inércia do indivíduo (Gondim et al., 2010).

Diversos estudos têm comprovado que embora existam sentimentos de angústia associados à situação de desemprego, grande número de desempregados não realiza uma procura de emprego regular e sistematizada. Há testemunhos de pessoas que afirmam “os empregos não fogem”. A tendência é para que a preocupação na procura de emprego se acentue sobretudo quando a sobrevivência económica e estatutária estão em risco. Normalmente isso acontece só depois de usufruir o direito ao SD ou quase no seu final, o que resulta por um lado no aumento do desemprego de longa duração, e por outro no aumento do foço entre estas pessoas e o mercado de trabalho (Duarte, 1998; Portovedo & Neto, 2013; Marçano, 2015).

Verifica-se, e é espetável, existir uma diminuição da procura de emprego à medida que o otimismo se dilui e a duração do tempo de desemprego aumenta (Marçano, 2015). A experiência do desemprego é muitas vezes traumatizante, mas é comum o estado de desempregado passar a fazer parte das vidas dos indivíduos, configurando-se mesmo num modo de vida (Schnapper, 1998).

Uma consequência evidente do desemprego parece ser a perda de um rendimento regular e consequente diminuição do nível de vida. Contudo estudos demonstram que há desempregados que afirmam que “ganho mais no desemprego” pois além do SD podem agregar rendimentos provenientes da agricultura e outras atividades informais (Duarte, 1998).

Segundo estudo realizado a desempregados do setor mineiro em Portugal, os inquiridos afirmaram encontrar na esfera doméstica alternativa compensatórias ao desemprego. Como aspeto positivo do desemprego realçam a disponibilidade de tempo que passaram a ter para a família (Duarte, 1998).

2.1. Reações e fases do desemprego

Os primeiros trabalhos de investigação sociológicos para compreender as reações ao desemprego surgem no contexto da crise dos anos 30 (Duarte, 1998). Com recurso a vários trabalhos para avaliar as fases de reação à ausência de emprego, sendo possível encontrar semelhanças nos diversos estudos. Dividindo-se em três, quatro ou cinco fases psicológicas de desemprego, de uma forma geral os estudos apontam para uma primeira fase de choque emocional, que pode ter maior ou menor intensidade, consoante a forma como o indivíduo receciona a notícia do desemprego. Segue-se uma fase de otimismo que muitas vezes é assumida como umas “férias”. Nesta fase existe descontração e a crença que se vai conseguir encontrar uma nova oportunidade de trabalho. Pode durar algumas semanas. Esta segunda fase é a fase intermédia, que pode durar vários meses. Desaparece a “euforia” inicial, as poupanças diminuem e surge a ansiedade por não estar a ser fácil encontrar emprego. Surgem baixas nos níveis de confiança e de autoestima. Instala-se o pessimismo e em situações mais gravosas o estado depressivo. Quando o desemprego se torna de longa duração, então entra-se na fase do fatalismo – terceira fase. Autores defendem uma última fase de adaptação ao desemprego em que tendencialmente ocorre a aceitação de desemprego, tornando a procura de trabalho inconstante e uma possível adaptação ao desemprego como modo de vida (Marçano, 2015).

Os dados estatísticos apontam para a presença, nos últimos quinze anos, de valores mais elevados de desemprego de longa duração (DLD) em relação ao desemprego por períodos mais curtos (ver figura 4). São considerados DLD os desempregados com registo superior a doze meses consecutivos de desemprego.

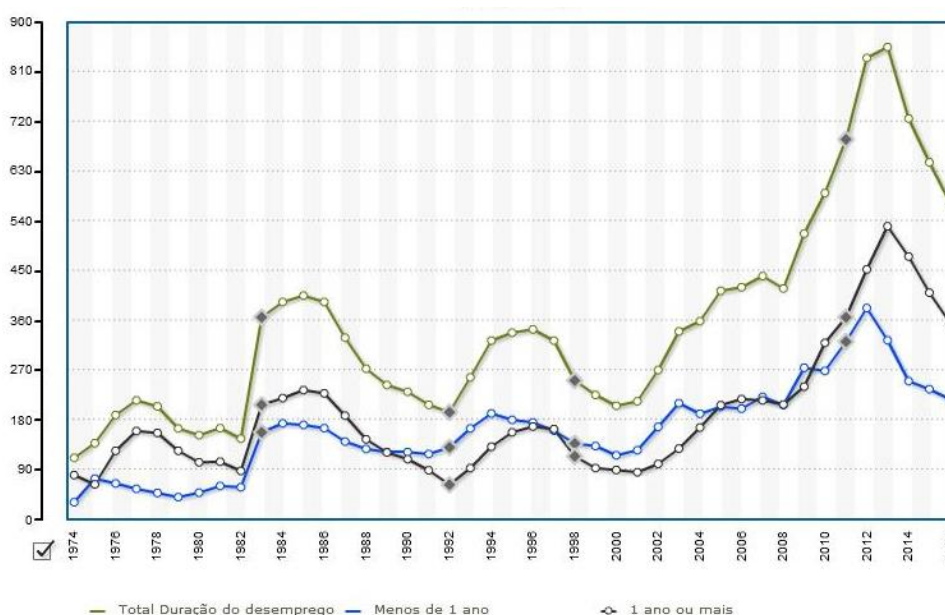


Figura 4. População Desempregada: total e por duração de procura de emprego, retirado de PORDATA

Aparentemente a atual falta de expectativas de emprego desmotiva os desempregados a procurar emprego ou a aceitar emprego precário ou mal remunerado enquanto existe SD ou outro subsídio, como RSI. Surge assim a necessidade, por força de estrangulamentos financeiros nos estados-providência, que começam a substituir a atitude passiva que mantinham de indemnizar os desempregados, por uma atitude mais activa, promovendo a criação de novos empregos e fomentando medidas para melhorar o perfil de empregabilidade dos desempregados (Hespanha, 2002).

Mas embora a ativação já surja no discurso político e científico, como solução para o desemprego, está associado a um processo de participação forçada, muitas vezes agregado a punições, quando a motivação pessoal para o trabalho continua a ser considerada a melhor medida para aumentar o emprego (Hespanha, 2002).

Mas até nas pessoas com uma elevada motivação autónoma para a procura de emprego, embora permaneçam persistentes, se verificam reduções nos níveis de motivação, perante os constantes constrangimentos nos resultados da sua procura (Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte & Deci, 2004).

De uma forma geral as pessoas mais motivadas na procura de emprego no início do desemprego, tendem a passar, a longo prazo, por um estado depressivo, por atribuírem razões pessoais à dificuldade em encontrar trabalho (Gondin et al., 2010). A pressão maior surge pela imagem que a sociedade faz dos indivíduos em situação de desemprego. A ansiedade e a depressão surgem muitas vezes não por se ter perdido um emprego, mas porque não ter trabalho ainda é encarado de forma muito preconceituosa pela sociedade, e o indivíduo sente-se incapaz e a perder o controlo da sua vida (Chahad & Chahad, 2005).

Quem procura o primeiro emprego pode não sentir a experiência do desemprego como sendo tão traumática, como quem se procura reposicionar no mercado de trabalho, isto porque estarão mais habituadas à falta de rotinas e não sofrem com esse fato do desemprego, bem como não existirá o peso da estabilidade financeira anteriormente conquistada. Neste campo, também os indivíduos que conseguem manter uma boa situação financeira mesmo no desemprego, sofrem menos psicologicamente (Chahad & Chahad, 2005).

Mas embora existam traços comuns nos grupos de desempregados, há também variações nas reações, tanto que alguns realizam uma procura eficaz e outros suspendem a procura ou por não conseguirem lidar com a situação ou até mesmo por canalizarem a sua atenção para outras atividades que considerem importantes e/ou interessantes (Vansteenkiste *et al.*, 2004).

A cultura das sociedades industrializadas pode-nos levar a deduzir que um desempregado que não está a procurar emprego estará amotivado – com total ausência de motivação. Contudo é

possível que alguns desses indivíduos estejam envolvidos em atividades alternativas. As pessoas podem autonomamente optar por não procurar emprego e gastarem o seu tempo em atividades que considerem mais importantes e/ou interessantes que lhe trarão um retorno mais apazível (Vansteenkiste *et. al*, 2004).

Em estudo realizado para aferir as razões para procurar e não procurar emprego, Vansteenkiste *et al.* (2004) concluíram que a motivação autónoma para a procura não produz resultados consistentemente positivos no bem estar, face a repetidas experiências negativas. Quanto à motivação controlada é consistentemente relacionável a experiências negativas, logo não será muito permanente. Tal como outros estudos já evidenciavam, a principal razão pela qual os desempregados não procuram emprego é pela falta de motivação, uma vez que a procura de emprego provoca poucas experiências positivas e poucas perspetivas de sucesso em encontrar o que se procura. De acordo com a SDT este estado de motivação situa-se na Amotivação, o que explica a falta de procura de emprego por um desempregado (Vansteenkiste *et al.*, 2004). Este estudo de Vansteenkiste *et al.* (2004) aponta para o aumento da intensidade de procura de emprego quando se verificam níveis mais elevados de motivação autónoma. Por outro lado, quando os candidatos a emprego se sentem fortemente controlados, diminuem a intensidade de procura – há uma tendência para resistir à procura de emprego – pressupondo para a associação da motivação controlada a resultados de experiência e bem-estar negativos. Este estudo foi pioneiro por avaliar uma situação em que a motivação para o alcance dos objetivos (encontrar emprego) é repetidamente negada, pelo que os indicadores de experiência positiva e bem-estar são passíveis de alteração relativamente a estudos noutras áreas realizados com recurso à SDT. Em suma, os resultados deste estudo inovaram também ao defender que o motivo para a não procura de emprego por parte de um desempregado pode estar relacionado com a canalização da motivação para situações alternativas e não por se encontrar amotivado. Os autores apontam para que a motivação para a não procura de emprego pode ser autónoma ou controlada. Por um lado, pode derivar do desânimo pelos constantes fracassos, por outro as pessoas podem simplesmente fazer uma escolha autónoma de não procura de emprego, utilizando o seu tempo em algo que considerem mais importante e/ou interessante. Neste segundo cenário as pessoas tendem a sentir o resultado da não procura mais valorizado, pois estão envolvidos em atividades que lhes trazem satisfação e bem-estar, mesmo em desemprego. Surge assim motivação para não procurar emprego (Vansteenkiste *et al.*, 2004).

III. Objetivos Específicos Do Estudo

Atendendo aos diferentes tipos de motivação suportados pela SDT pretende-se com este estudo:

1. Verificar quais os tipos de motivação predominantes (Intrínseca, Extrínseca e Amotivação) que podem ser identificados entre as pessoas desempregadas.
2. Verificar se existem diferenças de motivação entre pessoas que recebem (Grupo 1) e pessoas que não recebem (Grupo 2) subsídio.
3. Verificar se existe alguma associação entre a duração da situação de desemprego e os diferentes tipos de motivação.
4. Verificar se existe alguma associação entre a importância/significado atribuído ao subsídio que recebe e os diferentes tipos de motivação.
5. Verificar se algumas variáveis demográficas (sexo, idade, habilitações) estão associadas aos diferentes tipos de motivação.

IV. Metodologia

1. Tipo de Estudo e Procedimento

Trata-se de um estudo exploratório correlacional e transversal, de natureza não experimental, com utilização de um questionário para recolha da informação a analisar. A informação foi recolhida de acordo com dois procedimentos. O primeiro consistiu num questionário disponibilizado online, através do *google docs*, em plataformas utilizadas por indivíduos à procura de emprego. O segundo procedimento de recolha de dados consistiu na distribuição do mesmo questionário, mas em suporte papel, durante sessões coletivas dinamizadas por várias entidades que prestam apoio no âmbito da inserção no mercado de trabalho. O período de recolha decorreu de 06 de março a 12 de maio de 2017.

Para a realização da análise e interpretação dos dados foi utilizado o programa estatístico SPSS v.24 e Amos.

2. Participantes

A amostra é constituída por 293 participantes em situação de desemprego, residentes em território nacional. Dos inquiridos, 119 são homens e 174 são mulheres. A idade oscila entre os 18 e os 65 anos de idade, sendo que a média de idades se situa nos 41 anos ($DP=11,65$). No que diz respeito às habilitações, 38,6% têm menos que o 12º ano de escolaridade, 34,4% tem o 12º ano ou frequência do ensino superior e 27% tem nível superior de habilitações académicas.

Quanto ao tempo de desemprego, 36,6% dos inquiridos afirma estar desempregado há menos de 6 meses, 30,1% entre 6 e 23 meses e 33,3% há 2 anos ou mais.

Dos 293 participantes, 55,6% afirmaram receber algum subsídio atribuído pela segurança social (subsídio de desemprego, rendimento social de inserção, subsídio social de desemprego ou outro) e destes a maioria (55,4%) concorda que o subsídio que recebe tem um significado elevado para si (Tabela 1).

Tabela 1
Caracterização da amostra

N= 293		Frequência	%
Sexo	Masculino	119	40,6
	Feminino	174	59,4
Idade	< 24 anos	25	8,5
	24 a 34	56	19,1
	35 a 44	98	33,4
	45 a 54	66	22,5
	55 ou mais	48	16,4
Habilitações	< 12º ano	113	38,6
	12º ano ou frequência Ensino Superior	101	34,5
	Licenciatura ou superior	79	27,0
Tempo de desemprego	< 6 meses	100	36,6
	6 a 12 meses	45	16,5
	13 a 18 meses	28	10,3
	19 a 24 meses	9	3,3
	> 24 meses	91	33,3
Procura 1º emprego	Não	273	93,2
	Sim	20	6,8
Recebe Subsídio	Sim	163	55,6
	Não	130	44,4
Subsídio que recebe tem significado muito elevado	Discordo Totalmente	10	6,1
	Discordo um pouco	10	6,1
	Nem discordo nem concordo	25	15,3
	Concordo um pouco	30	18,4
	Concordo totalmente	88	54,0

3. Medidas

O instrumento utilizado foi a *Multidimensional Work Motivation Scale*, de Gagné et al. (2014) com adaptação dos respetivos itens ao contexto deste estudo - motivação associada à procura de emprego. Esta escala apresenta 19 itens com opções de resposta segundo uma escala de *rating scale* com 7 pontos (1 = “Não, concordo de todo” a 7 = “Concordo Totalmente”).

A escala é constituída por seis dimensões, nomeadamente motivação intrínseca (item 1 a 3), Identificada (item 4 a 6), Introjetada (item 7 a 10), Externa Social (item 11 a 13), Externa Material (item 14 a 16) e Amotivação (item 17 a 19). Salienta-se ainda que as dimensões Externa material e Externa Social podem ser consideradas numa variável latente de segunda ordem, identificada como motivação externa. O conteúdo de todos os itens é favorável perante a respetiva dimensão.

Quadro 3

Itens da MWMS para avaliar os subtipos de motivação segundo a SDT

Tipos de Motivação	Itens
Intrínseca	1. Procuro emprego porque ter um emprego iria alegrar-me. 2. Procuro emprego porque ter um emprego iria dar-me prazer. 3. Procuro emprego porque ter um emprego é enriquecedor.
Identificada	4. Procuro emprego porque ter um emprego irá permitir-me atingir os meus objetivos. 5. Procuro emprego porque ter um emprego está de acordo com os meus valores. 6. Procuro emprego porque ter um emprego é importante para mim.
Introjetada	7. Procuro emprego porque ter um emprego permite-me provar a mim próprio que sou capaz. 8. Procuro emprego porque ter um emprego é fundamental para não sentir que a minha vida é um fracasso. 9. Procuro emprego porque a minha reputação depende de ter um emprego. 10. Procuro emprego porque ter um emprego é fundamental para não me sentir mal comigo próprio.
Externa social	11. Procuro emprego porque ter um emprego permite-me ter aprovação dos outros (família, amigos...).
	12. Procuro emprego porque tendo um emprego sou mais respeitado pelos outros.
	13. Procuro emprego porque ter um emprego ajuda a não ser criticado pelos outros.
Externa Material	14. Procuro emprego porque ter um emprego permite-me ter um certo nível de vida. 15. Procuro emprego porque ter um emprego me permite ganhar dinheiro. 16. Procuro emprego porque preciso ter um salário.
Amotivação	17. Não estou muito empenhado na procura de emprego, porque sinto que não vale a pena. 18. Tenho-me empenhado menos do que poderia para procurar emprego porque acho desnecessário esse esforço. 19. Sinto que esforçar-me na procura emprego não vai servir para nada.

Adaptado de Gagné et al., 2014

A parte inicial do questionário continha as questões relativas às características demográficas (sexo, idade e habilitações) de cada participante, bem como três questões fundamentais relativas à duração da situação de desemprego, ao subsídio social e à importância desse mesmo subsídio.

V. Resultados

1. Análise das Qualidades Métricas da MWMS

De modo a apurar a estrutura interna da escala MWMS foi realizada uma análise fatorial confirmatória (AFC). Esta análise permitiu analisar o ajustamento dos dados a um modelo definido a priori, ou seja, testar a validade do modelo teórico.

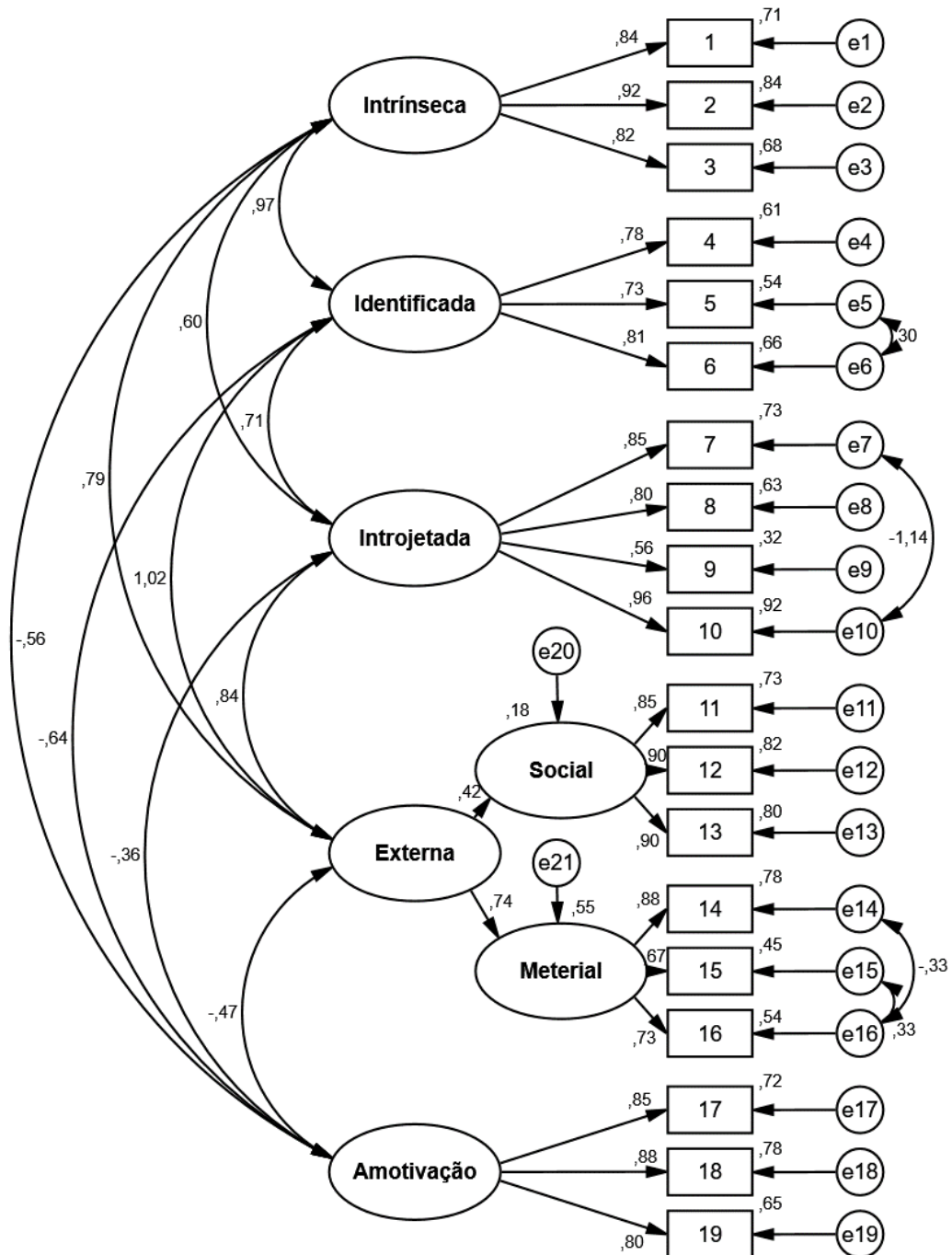


Figura 5. Análise Fatorial Confirmatória da MWMS

Foi possível confirmar a estrutura original do modelo com bons índices de ajustamento ($\chi^2/df=4,029$; CFI = ,899; RMSEA = ,090). Verificou-se ainda, que todos os itens apresentavam pesos fatoriais significativos ($\lambda \geq .5$) e consequentemente uma percentagem de variância explicada adequada (Maroco, 2003), ou seja, valores compreendidos entre 32% e 92% (Tabela 2), A fiabilidade do instrumento foi avaliada através da consistência interna, com o indicador Alfa de Cronbach. As medidas revelam uma boa consistência interna com $\alpha > ,7$ (Maroco, 2003). Adicionalmente foram avaliados outros indicadores estatísticos (Alfa se o item for eliminado) que permitissem identificar eventuais itens problemáticos.

Tabela 2
Consistência interna da escala MWMS

Dimensão	Nº Itens	Item	Alfa se o item for eliminado	Alfa Total
Intrínseca	3	1	,86	,89
		2	,80	
		3	,88	
Identificada	3	4	,83	,84
		5	,78	
		6	,71	
Introjetada	4	7	,83	,86
		8	,78	
		9	,87	
		10	,76	
Externa Social	3	11	,90	,91
		12	,87	
		13	,87	
Externa Social	3	14	,79	,82
		15	,70	
		16	,75	
Externa (Geral)	6	11 a 16	-	,80
Amotivação	3	17	,83	,88
		18	,80	
		19	,85	

Todas as dimensões revelam uma boa consistência interna ($.80 < \alpha < .91$). Nenhum item apresentou ganhos significativos nas respetivas escalas (aumento da consistência interna) através da sua eventual eliminação. Apenas na dimensão Introjetada o valor da consistência interna aumentaria 1% (86% para 87%) com a eliminação do item 9. Como o ganho não era significativo e para não comprometer a validade de conteúdo, optou-se pela não eliminação.

2. Análise dos Objetivos de Estudo

Objetivo 1 - Verificar quais os tipos de motivação predominantes (Intrínseca, Extrínseca e Amotivação) que podem ser identificados entre as pessoas desempregadas.

Tabela 3

Média, Desvio-Padrão e Correlações das dimensões em estudo

Variáveis	M	SD	Min-Máx	1	2	3	4	5
1. Intrínseca	5,6	1,3	1-7	1				
2. Identificada	5,9	1,7	1-7	,82**	1			
3. Introjetada	4,8	1,6	1-7	,51**	,58**	1		
4. Ext. Social	3,5	1,9	2,67-7	,18**	,23**	,62**	1	
5. Ext. Material	5,9	1,1	1-7	,58**	,65**	,44**	,26**	1
6. Amotivação	2,1	1,5	1-7	-,50**	-,54**	-,26**	,06	-,40**

** $p < 0,01$;

A análise descritiva às dimensões em estudo permitiu apurar que o tipo de motivação predominante é a Identificada ($M=5,9$) e a Externa Material ($M=5,9$). Em sentido oposto, a Amotivação ($M=2,1$) e a dimensão Externa Social ($M=3,5$) apresentam menores índices.

Ainda que não tenha sido contemplado nos objetivos iniciais do projeto em estudo, considerou-se pertinente analisar as correlações estabelecidas entre os diferentes tipos de motivação, tendo-se observado que, com exceção da associação entre as dimensões Externa Social e Amotivação, todas as correlações são estatisticamente significativas ($p < 0,01$). Salienta-se ainda que a Amotivação é a única dimensão que estabelece correlações negativas, ou seja, à medida que aumentam os níveis de Amotivação, diminuem os níveis de motivação Intrínseca, Identificada, Introjetada e Externa Material.

Objetivo 2 - *Verificar se existem diferenças de motivação entre pessoas que recebem (Grupo 1) e pessoas que não recebem (Grupo 2) subsídio.*

Tabela 4

Teste de diferença de motivação entre grupos

	Recebe_sub	N	M	SD	T	Sig
Intrínseca	Sim	163	5,5	1,3	-1,21	,23
	Não	130	5,7	1,2		
Identificada	Sim	163	5,9	1,3	-1,46	,15
	Não	130	6,0	1,0		
Introjetada	Sim	163	4,8	1,6	-,23	,82
	Não	130	4,9	1,6		
Ext_Social	Sim	163	3,5	1,9	,22	,82
	Não	130	3,5	2,0		
Ext_Material	Sim	163	5,8	1,2	-1,68	,09
	Não	130	6,0	1,0		
Amotivação	Sim	163	2,0	1,5	-,06	,95
	Não	130	2,0	1,4		

Não existem diferenças estatisticamente significativas ($p > 0,05$) nas diferentes dimensões da motivação entre os participantes que recebem e não recebem subsídio. Contudo, verifica-se que

quem recebe subsidio, apenas apresenta valores mais elevados de motivação na dimensão Externa Social.

Objetivo 3 - *Verificar se existe alguma associação entre a duração da situação de desemprego e os diferentes tipos de motivação.*

Tabela5
Correlação entre os tipos de motivação e o tempo de desemprego

Variáveis	Tempo de desemprego
1. Intrínseca	-,19**
2. Identificada	-,20**
3. Introjetada	-,03
4. Ext. Social	,09
5. Ext. Material	-,19**
6. Amotivação	,29**

** p<.01;

Existe uma associação negativa e significativa entre o tempo de desemprego e as dimensões Intrínseca ($r=-,19^{**}$), Identificada ($r=-,20^{**}$) e Externa Material ($r=-,19^{**}$), indicando que o nível de motivação destas dimensões diminui à medida que aumenta o tempo de desemprego. Por outro lado, o tempo de desemprego apresenta uma associação positiva e significativa com a Amotivação ($r=,29^{**}$), isto é, os níveis de Amotivação aumentam quando se prolonga o período de desemprego. Não existe associação com as dimensões Introjetada e Externa Social.

Objetivo 4 - *Verificar se existe alguma associação entre a importância/significado atribuído ao subsídio que recebe e os diferentes tipos de motivação.*

Tabela 6
Correlação entre os tipos de motivação e o significado atribuído ao subsídio

Variáveis	Significado atribuído ao subsidio
1. Intrínseca	,29**
2. Identificada	,31**
3. Introjetada	,15
4. Ext. Social	,05
5. Ext. Material	,34**
6. Amotivação	-,24**

** p<.01;

Existe uma associação negativa e significativa entre o significado atribuído ao subsidio de desemprego e a Amotivação ($r=-,24$). A amotivação diminui quanto maior o significado que o desempregado atribui ao subsidio. Já as dimensões Intrínseca ($r=,29$), Identificada ($r=,31$) e Externa Material ($r=,34$) estabelecem uma associação positiva e significativa, apontando para

uma maior motivação Intrínseca, Identificada e Externa Material quanto maior significado for atribuído ao subsídio.

As dimensões Introjetada e Externa Social não apresentam uma associação significativa.

Objetivo 5 - *Verificar se algumas variáveis demográficas (sexo, idade, habilitações) estão associadas aos diferentes tipos de motivação.*

Tabela 7
Correlação entre a motivação e o Sexo, Idade e Habilitações

Variáveis	Sexo	Idade	Habilitações
1. Intrínseca	,11	-,25**	,21**
2. Identificada	,11	-,36**	,24**
3. Introjetada	,07	-,14	,01
4. Ext. Social	-,04	,01	-,01
5. Ext. Material	,12	-,30**	,15**
6. Amotivação	-,00	,29**	-,12

Nota: No sexo M=1, F=2; Nas Habilitações <12ºano=1, 12º=2, Licenciatura ou superior=3; ** p<.01

Não existe, nesta amostra, correlação significativa entre o sexo e o tipo de motivação, contudo verifica-se uma tendência para que os homens tenham mais motivação Externa Social e Amotivação (correlação negativa) e as mulheres mais dos outros tipos de motivação (correlação positiva).

Quanto à idade estabelece correlação negativa e significativa com a motivação Intrínseca ($r=-,25$), Identificada ($r=-,36$), Introjetada ($r=-,14$) e Externa Material ($r=-,30$), ou seja, à medida que a idade aumenta, diminuem estas dimensões de motivação. Já com a Amotivação ($r=,29$) a correlação é positiva, logo quanto mais a idade aumenta mais a Amotivação aumenta. A dimensão Externa Social não estabelece associação com a idade.

Existe uma correlação positiva e significativa entre as habilitações e a motivação intrínseca ($r=,21$), Identificada ($r=,24$) e Externa Material ($r=,15$) e negativa com a Amotivação ($r=-,12$). Este resultado aponta por um lado para que quanto mais elevadas forem as habilitações, maior a motivação Intrínseca, Identificada e Externa Material, por outro quanto mais elevadas forem as habilitações menor a Amotivação.

As dimensões Introjetada e Externa Social não têm correlação significativa com o nível de habilitações.

VI. Discussão

O presente estudo testou e validou a MWMS, desenvolvida por Gagné et al. (2014), como uma escala para analisar o tipo de motivação para a procura de emprego, tendo em conta a abordagem da SDT. Analisou-se a conceção multidimensional de motivação presentes nos indivíduos em situação de desemprego: motivação Identificada, Introjetada, Externa Social, Externa Material e Amotivação. Assim, segundo a informação recolhida, o tipo de motivação predominante entre a amostra de desempregados é a motivação Identificada, evidenciando que há um maior número de desempregados nesta amostra que procura emprego por reconhecer importância no ato de procurar emprego. Embora esta ação resulte de motivações externas, pressupõe uma ação moderadamente autónoma do indivíduo que procura emprego, de acordo com os seus valores, e também com o intuito de atingir os seus objetivos.

A motivação Externa Material é o segundo tipo predominante. Se por um lado os indivíduos em situação de desemprego se identificam com a ação de procurar emprego, por outro também o fazem para alcançar uma recompensa, um salário que lhes permita aceder a um melhor nível de vida. Uma consequência evidente do desemprego é a perda de um rendimento regular e consequente diminuição do nível de vida (Duarte, 1998), pelo que a motivação Externa Material é justificada pela procura do reequilíbrio financeiro.

Por outro lado, a Amotivação apresenta nesta amostra valores reduzidos, o que sugere que os desempregados estarão ativamente à procura de emprego. De referir que estes resultados podem sofrer a influência das medidas ativas de emprego em Portugal, que punem os desempregados subsidiados que não realizem procura de emprego. Diz-nos um estudo anterior que, ao contrário do que se verifica com esta amostra, a Amotivação pode ser comum entre desempregados, uma vez que procurar emprego provoca experiências maioritariamente negativas, dadas as constantes recusas na obtenção do objetivo (Vansteenkiste et al., 2004).

Com baixos valores está também a dimensão Externa Social, indicando que os desempregados não se sentem pressionados pela sociedade (família, amigos e conhecidos) para a procura de emprego, contrariando também a literatura; pois, ao longo de décadas, as políticas sociais dos países industrializados enfatizaram que ter um emprego é o principal meio para a inclusão social, associando o trabalho à dignidade e honestidade dos indivíduos, levando a sociedade a estigmatizar os que se encontram à margem do emprego (Hespanha, 2002). Afirmam Chahad e Chahad (2005) que a maior pressão dos desempregados surge pela imagem que a sociedade faz dos indivíduos em situação de desemprego. Contudo, a sociedade contemporânea vem observando valores elevados de desemprego e, com eles, a normalização desta situação levando

à diminuição do preconceito e dando lugar a uma tendência para a procura emprego apenas quando a sobrevivência económica e estatutária estão em risco (Marçano, 2015).

À semelhança de outros estudos, confirma-se que existem correlações mais fortes com as dimensões mais próximas e de menor intensidade ou correlação negativa, com dimensões mais distantes. As dimensões podem inclusivamente ser aglomeradas por proximidade (Gagné & Deci, 2005). A motivação Intrínseca correlaciona-se mais fortemente com a regulação Identificada, podendo ser analisada como motivação Autónoma (Deci & Ryan, 2000). Nesta amostra, a Amotivação é a única dimensão que estabelece correlações negativas com as restantes, indo ao encontro da literatura que a caracteriza pela ausência de motivação Intrínseca e Extrínseca. Assim, confirma-se, neste estudo, que à medida que aumenta a Amotivação, diminuem os restantes níveis de motivação.

Os resultados apontam para a inexistência de diferenças estatisticamente significativas nesta amostra entre os desempregados que auferem e os que não auferem algum tipo de subsídio e as diferentes dimensões de motivação. No entanto, quem recebe subsídio, apresenta valores mais baixos de motivação Intrínseca, Identificada, Introjetada, Externa Material e, inclusivamente, de Amotivação. Estudos já demonstram que há desempregados que afirmam ganhar mais no desemprego, uma vez que conseguem agregar ao SD rendimentos de outras atividades informais (Duarte, 1998). Estas atividades informais podem ser desenvolvidas por desempregados com ou sem SD, podendo influenciar os resultados obtidos. De referir que as políticas passivas, nomeadamente a atribuição de um subsídio, podem ser profícuas para evitar agravamento nas carências económicas, mas podem ter um efeito perverso, nomeadamente por tornarem os trabalhadores menos receosos do desemprego e por aumentarem a ocorrência e a duração do mesmo de forma desnecessária (Centeno & Novo, 2008). Estudos comprovam que o valor do SD interfere na motivação para a procura, na medida em que quanto mais elevado é o SD, maior é o tempo de prevalência no desemprego (Centeno & Novo, 2008).

Relativamente ao tempo de desemprego, e de acordo com esta base de dados, à medida que aumenta o tempo de desemprego, diminuem as dimensões Intrínseca, Identificada e Externa Material. Estudos já mostraram existir uma diminuição da procura de emprego à medida que o otimismo se dilui e a duração do tempo de desemprego aumenta (Marçano, 2015), pois a experiência do desemprego é muitas vezes traumatizante (Schnapper, 1998), diminuído a motivação autónoma (dimensões Intrínseca e Identificada). Quanto à diminuição da motivação Externa Material, esta poderá estar relacionada com os já referidos rendimentos obtidos em atividades informais (Duarte, 1998), ou à configuração do desemprego como um modo de vida (Schnapper, 1998). Para além disso, face à generosidade do sistema de proteção em Portugal,

existe uma pequena diferença entre os benefícios do trabalho e do lazer subsidiado (Centeno & Novo, 2008).

Os resultados apontam igualmente para um aumento da Amotivação quanto mais se prolonga o período de desemprego. A Amotivação pode derivar do desânimo pelos constantes fracassos, ou mesmo pela simples escolha da não procura de emprego, utilizando o tempo em algo que se considere mais importante e/ou interessante (Vansteenkiste *et al.*, 2004).

No entanto, quanto maior o significado atribuído pelo desempregado ao subsídio que recebe, menores são os níveis de Amotivação e maiores os de motivação Intrínseca, Identificada e Externa Material. Por outras palavras, os indivíduos que atribuem menor significado ao subsídio que recebem estão mais Amotivados para a procura de emprego, o que pode ficar a dever-se a fatores como: terem estabilidade económica, terem encontrado outras formas de subsistência, ou simplesmente porque o estado de desempregado passa a fazer parte das suas vidas, configurando-se num modo de vida (Schnapper, 1998). A falta de perspetivas num emprego aliada à existência de um subsídio também podem ser fatores para desmotivar os desempregados a procurar emprego (Hespanha, 2002).

Os resultados também demonstram que à medida que é atribuído maior significado ao subsídio que o indivíduo recebe, maior é a motivação Autónoma (Intrínseca e Identificada). Estes dados apontam para que quando se recebe um subsídio, ao qual se atribui importância, a motivação é sobretudo autodeterminada; isto é, a procura de emprego surge livre e espontaneamente pelo prazer de se encontrar emprego e de atingir os objetivos.

Por fim, analisadas as variáveis demográficas sexo, idade e habilitações, pode afirmar-se que, segundo a presente amostra, não existe associação entre o sexo e o tipo de motivação.

Relativamente à idade, à medida que esta aumenta, diminuem as dimensões de motivação Intrínseca, Identificada, Introjetada e Externa Material. A motivação para a procura de emprego diminui quando se aproxima a idade da reforma, que pode ser antecipada após um desemprego de longa duração. Por sua vez, a Amotivação aumenta com a idade.

Em relação às habilitações, a amostra indica-nos que as pessoas com maiores habilitações académicas têm níveis mais elevados de motivação Intrínseca e Identificada, que correspondem à motivação Autónoma. Vários estudos já demonstraram que a motivação Autónoma eleva os níveis de intensidade de procura de emprego (Vansteenkiste *et al.*, 2004) e produz resultados mais positivos, quer ao nível da qualidade do comportamento, quer da saúde e bem-estar dos indivíduos, pois a regulação autónoma envolve maior satisfação de necessidades (Deci & Ryan, 2000). A amostra também sugere haver impacto das habilitações na motivação Externa Material; ou seja, as pessoas com maior habilitação têm níveis de motivação mais elevados para

procurar emprego com a finalidade de melhorar o seu nível de vida. Quanto maiores as habilitações, menores os níveis de Amotivação.

VII. Conclusões

Este trabalho de investigação permite-nos afirmar que, segundo a amostra trabalhada, a procura de emprego fica a dever-se sobretudo a motivações externas ao indivíduo (para atingir objetivos e melhorar o nível de vida). Ao contrário do esperado, a pressão social não é apontada como fator significativo no tipo de motivação. Contudo, uma vez que a motivação predominante não é a motivação intrínseca (a mais proficiente), será importante implementar programas que desenvolvam medidas para a promoção da motivação intrínseca para a procura de emprego.

A amostra aponta para a inexistência de relação entre receber um subsídio e o tipo de motivação para a procura de emprego, embora quem tenha subsídio apresente níveis mais baixos em quase todos os tipos de motivação. Apesar de existirem estudos que apontam para o impacto do trabalho informal realizado por desempregados, não são suficientemente claros para apoiar na interpretação dos resultados obtidos.

Como expectável, à medida que aumenta o tempo de desemprego a motivação autónoma para procura de emprego diminui, enquanto a Amotivação aumenta. Conclui-se que subsídios longos podem levar a períodos longos de desemprego. Menos expectável é a verificada diminuição da motivação Externa Material com o aumento do tempo de desemprego, que se pode fundamentar na configuração do desemprego como um modo de vida.

Quanto maior significado um desempregado subsidiado atribui ao valor que auferir, maior a motivação autónoma para a procura de emprego, sugerindo que a atribuição de subsídio pode ser de grande importância para quem dele depende para sua subsistência.

Quanto à idade, conclui-se que a motivação Autónoma para a procura de emprego diminui à medida que a idade avança; por sua vez a Amotivação aumenta. A falta de perspectivas num emprego conduz ao aumento da Amotivação e, se esta for conjugada com a atribuição de subsídio, conduzem a níveis de Amotivação ainda mais elevados.

Os indivíduos mais qualificados têm uma motivação mais autodeterminada para a procura de emprego, o que indica que a aposta na formação escolar e académica poderá ter impacto positivo no desemprego.

Ficou em falta neste estudo questionar se os desempregados estão ativamente a procurar emprego e, em caso negativo, quais os motivos para tal (saúde, familiares a cargo, ou outros), bem como se é frequente realizarem atividade pelas quais auferem rendimentos informais.

Seria especialmente interessante a realização de um estudo longitudinal que possibilitasse a recolha de dados em períodos diferentes de desemprego, para avaliar, por um lado, a existência

de alterações ao nível do tipo de motivação consoante o tempo de desemprego e, por outro lado, se o tipo de motivação observado tinha influência na obtenção de emprego.

Deixa-se como sugestão de estudo futuro uma análise que integre a escala de motivação e a escala de bem-estar dos indivíduos em situação de desemprego, uma vez que a SDT se sustenta nas necessidades psicológicas inatas essenciais para a motivação e para o bem-estar.

De registar a dificuldade sentida para recolha de dados, por recusas frequentes de desempregados em participar no estudo, verbalizando ser “uma perda de tempo”. Estes dados poderiam influenciar os níveis de resposta, nomeadamente da dimensão Amotivação.

VIII. Referências

- Batista, J & Chambel, M. J. (2016) Motivação e satisfação com a vida em trabalhadores temporários: Validade de uma medida usando a teoria da autodeterminação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 19(1), 1-15.
- Camara, P. B. D., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (1998). *Humanator* (2ª ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Centeno, M., Novo, Á. (2008). As políticas ativas e passivas do mercado de trabalho. *Janus-Anuário de Relações Exteriores*, 11, 154-155.
- Chahad, C., & Chahad, J. P. Z. Z. (2005). Os impactos psicológicos do desemprego e suas consequências sobre mercado de trabalho. *Revista da ABET*, 5(1).
- Deci, E. L. (1992). The relation of interest to the motivation of behavior: A self-determination theory perspective.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134. Doi: 10.1016/0092-6566(85)90023-6
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and Individual Differences*, 8(3), 165-183.
- Duarte, A. M. (1998). Vivências de desemprego e transformação dos modos de vida dos operários mineiros. *Sociologia, Série I*, 8, 247-317.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362. doi: 10.1002/job.322
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2008). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646. doi:10.1177/0013164409355698
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K. ... & Halvari, H. (2014). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence

in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.

Gondim, S. M. G., Estramiana, J. L. A., Luna, A. D. F., Oliveira, T. S. S. D., & Souza, G. C. D. (2010). Atribuições de causas ao desemprego e valores pessoais. *Estudos de Psicologia (UFRN)*, 15(3), 309-317

Guerra, P. B. (2013). Talento empresarial ou bom colaborador: Qual a diferença?. Lisboa. Bnomics.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?. In Vroom e Deci (Ed.), *Management and motivation* (252-259). London: Penguin Books.

Hespenha, P. (2002) Algumas questões de fundo para uma avaliação da nova geração de políticas sociais. In VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa.

Marçano, I. (2015). Amantes do sr. trabalho: desemprego(s) em Portugal. Lisboa: Edições Colibri.

Maroco, J. (2003) Análise estatística: Com utilização do SPSS (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílado.

Murray, E. J. (1983) Motivação e Emoção (5ªed.). Rio de Janeiro: Zahar Editores.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory (3rd ed.). New York: McGrawHill.

Pinder, G. (1984). Valence-Instrumentality-Expectancy Theory. In Vroom e Deci (Ed.), *Management and motivation* (90-102). London: Penguin Books.

Portovedo, S., Neto, H. (2013). O compromisso com a empregabilidade em contexto de insolvência empresarial, *Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, (3), 133-155.

Reeve, J. (2016). A grand theory of motivation: Why not?. *Motivation & Emotion*, 40(1), 31-35. doi:10.1007/s11031-015-9538-2

Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. United States: Putnam Publishing Group.

Rifkin, J. (2004). *O Fim dos empregos: O contínuo crescimento do desemprego em todo o Mundo*. São Paulo: SPM Books.

Rifkin, J. (2005). *O sonho europeu*. São Paulo: M. Books do Brasil.

Schnapper, D. (1998). *Contra o fim do trabalho*. Lisboa: Terramar.

Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The ‘why’ and ‘why not’ of job search behaviour: their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European journal of social psychology*, 34(3), 345-363. doi: 10.1002/ejsp.202

IX. ANEXOS

Anexo 1

Instrumento de recolha de dados

Questionário

Dissertação de Mestrado em
Gestão de Recursos Humanos

2017

APRESENTAÇÃO DO INQUÉRITO

Sou aluna de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos na Universidade Europeia e no âmbito da minha dissertação irei realizar um estudo envolvendo pessoas em situação de desemprego.

Neste sentido, se está atualmente desempregado, gostaria de ter a sua participação para o preenchimento do questionário em anexo para o qual se garante o **total anonimato** bem como a **confidencialidade** das suas respostas. A informação retirada será apenas utilizada para fins académicos e sujeita a análise estatística.

Não existem respostas certas ou erradas. O importante é dar a sua opinião sincera.

Pede-se que responda a todas as questões.

Muito obrigado pela sua colaboração

Lisboa, 09 de fevereiro de 2017

Tema Gonçalves Delgado

PARTE I

SEXO:

MASCULINO

☐

FEMININO

☐

IDADE: _____ (INDIQUE QUANTOS ANOS TEM)

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (COMPLETAS):

Menos que o 12º ano

☐

12º ano/Frequencia de ensino superior

☐

Licenciatura ou superior

☐☐

HÁ QUANTO TEMPO ESTÁ DESEMPREGADO?

Menos de 6 meses

☐

Entre 6 a 12 meses

☐

Entre 13 e 18 meses

☐

Entre 19 e 24 meses

☐

Mais de 24 meses

☐

RECEBE ALGUM SUBSÍDIO SOCIAL (SUBSÍDIO DE DESEMPREGO, RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO OU OUTRO)?

SIM

☐

NÃO

☐

SE RESPONDEU SIM, INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA COM A SEGUINTE AFIRMAÇÃO: “O SUBSÍDIO QUE RECEBO (DE DESEMPREGO, SOCIAL DE INSERÇÃO OU OUTRO) TEM UM SIGNIFICADO MUITO ELEVADO PARA MIM”.

1. Discordo totalmente

☐

2. Discordo um pouco

☐

3. Nem discordo nem concordo

☐

4. Concordo um pouco

☐

5. Concordo totalmente

☐

PARTE II

Identifique para cada uma das afirmações a opção de resposta que esteja mais próxima do que sente em relação à procura de um emprego.

Leia as frases que se seguem e consoante o que sentir, faça uma cruz num dos quadrados: **1** (não de todo), **2** (muito pouco), **3** (pouco), **4** (moderadamente), **5** (bastante), **6** (muito) a **7** (totalmente).

Não há respostas certas nem erradas, apenas a sua opinião sobre o seu trabalho.

ESCOLHA APENAS UMA OPÇÃO EM TODAS AS QUESTÕES!

Pense nas razões pelas quais procura emprego e diga de que forma concorda com as afirmações seguintes:

Não de todo	Muito pouco	Pouco	Moderadamente	Bastante	Muito	Totalmente
1	2	3	4	5	6	7

	1	2	3	4	5	6	7
1. Procuro emprego porque ter um emprego iria alegrar-me.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Procuro emprego porque ter um emprego iria dar-me prazer.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Procuro emprego porque ter um emprego é enriquecedor.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Procuro emprego porque ter um emprego irá permitir-me atingir os meus objetivos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Procuro emprego porque ter um emprego está de acordo com os meus valores.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Procuro emprego porque ter um emprego é importante para mim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Procuro emprego porque ter um emprego permite-me provar a mim próprio que sou capaz.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Procuro emprego porque ter um emprego é fundamental para não sentir que a minha vida é um fracasso.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Procuro emprego porque a minha reputação depende de ter um emprego.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Procuro emprego porque ter um emprego é fundamental para não me sentir mal comigo próprio.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. Procuro emprego porque ter um emprego permite-me ter aprovação dos outros (família, amigos...).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. Procuro emprego porque tendo um emprego sou mais respeitado pelos outros.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. Procuro emprego porque ter um emprego ajuda a não ser criticado pelos outros.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. Procuro emprego porque ter um emprego permite-me ter um certo nível de vida.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

15. Procuro emprego porque ter um emprego me permite ganhar dinheiro.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. Procuro emprego porque preciso ter um salário.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. Não estou muito empenhado na procura de emprego, porque sinto que não vale a pena.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. Tenho-me empenhado menos do que poderia para procurar emprego porque acho desnecessário esse esforço.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19. Sinto que esforçar-me na procura emprego não vai servir para nada.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Obrigado pela sua participação!