

Contributos para a compreensão da população desempregada: o papel dos padrões de crenças motivacionais

Joaquim Armando Ferreira¹, Raquel Azevedo Freitas², Rafaela Maroto Costa³ & Eduardo Ribeiro dos Santos⁴

Este artigo apresenta uma reflexão sobre um dos fenómenos que mais tem inquietado a sociedade actual - o desemprego, considerando e clarificando conceitos a este fenómeno associados. Assim, proceder-se-á a uma breve incursão sobre a emergência do problema, isto é, à conjuntura socioeconómica da actualidade, analisando as mutações de que o conceito de carreira se tem revestido. Na tentativa de compreender de que se fala, quando se incide sobre a temática do desemprego, procurar-se-á descrever o impacto quer do desemprego, quer da insegurança laboral nos indivíduos, explorando e apresentando os principais contributos da literatura para a compreensão da população desempregada. Consequentemente, corroborando a centralidade que o trabalho assume na vida dos indivíduos, enquanto promotor da organização pessoal e social, é também propósito deste artigo enunciar, com base na revisão da literatura, alguns mediadores promotores da reinserção profissional das pessoas desempregadas, pretendendo contribuir para a compreensão dos processos psicossociais envolvidos na estimulação da pro-actividade na procura de emprego e consequente reinserção profissional.

PALAVRAS-CHAVE: desemprego; orientação vocacional e profissional; empregabilidade; reinserção profissional.

Introdução

O contexto profissional sempre ocupou lugar de destaque na vida das comunidades, sendo gradativamente estruturado pelas condições sociais que se foram estabelecendo. Nas últimas décadas, a realidade social, económica e cultural foi

¹ Professor Catedrático na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (FPCE) – Universidade de Coimbra (UC) – jferreira@fpce.uc.pt; PTDC/PSI-PSO/102476/2008.

² Aluna de Doutoramento na FPCEUC

³ Aluna de Doutoramento na FPCEUC

⁴ Professor Associado na FPCEUC

alvo de relevantes mudanças, alterando a rotina do mercado de trabalho, abrangendo consequentes implicações ao nível das trajetórias de carreira, que deixaram de ser sustentadas pela previsibilidade, segurança e linearidade.

As mudanças inerentes ao processo de globalização da maioria das economias e mercados industriais, a concorrência e a constante procura da melhoria progressiva com sede de qualidade e excelência, originaram profundas alterações nas formas de produção e consequente dinâmica do mercado de trabalho. São visíveis e sonantes as marcas do progresso, promovendo o acesso às novas tecnologias, a criação de novos serviços e a rapidez e eficácia de respostas nesses mesmos serviços. Não obstante, as consequências negativas foram também inevitáveis e não se fizeram esperar. Os progressos na logística e distribuição, paralelamente com mercados suportados por mão-de-obra barata de um lado do planeta, causaram forte impacto nos mais variados sectores da indústria, desde a produção ao consumo (Porfeli & Vondracek, 2009), implicando a redução, senão mesmo eliminação de muitos postos de trabalho, resultando no que se denomina desemprego estrutural (Finn, 2000).

A precisão da exigência torna-se cada vez mais indubitável, e para a ocupação dos novos postos de trabalho os conhecimentos e habilidades dos indivíduos devem ser mais e sobretudo evidentes, exigindo o constante acompanhamento das céleres mutações (Campos & Freitas, 2008). Tal como referem Porfeli e Vondracek (2009), a vida simples, é claramente, condição do passado. A efectividade laboral, segurança, estabilidade e progressão contínua foi substituída por momentos precários e instáveis, estruturando-se em torno de projectos a curto prazo.

É num ambiente social e económico caracterizado pela incerteza, pelo risco e pela constante mutação que, a todo o momento, os indivíduos são convidados a fazer escolhas, tomando decisões individuais no sentido de sossegar a ambivalência entre o investimento contínuo e incansável na carreira ou a desistência da luta pela manutenção da mesma. Toda esta condição leva a que o dinamismo, a postura activa, a capacidade de responder às exigências do dia-a-dia, concretamente às exigências do domínio profissional, sejam pré-requisitos básicos para a vivência inclusiva na cidadania democrática.

A autenticidade com que estas problemáticas têm vindo a reestruturar a vida do ser humano, torna indubitável a pertinência da incidência sobre as mesmas. Compreender o indivíduo exige um olhar integrador e multidisciplinar, incidindo para tal nas abordagens económicas, sociais e psicológicas. Assim, recorrendo a Fortuna (2008), seria negligente e efémero descurar a essência da interdependência dos dois principais domínios – pessoal e profissional - na procura da compreensão do funcionamento eficaz do ser humano. A mesma perspectiva é partilhada por Curie e Hajjar (1987), sublinhando a integração da vida pessoal e

da vida profissional, colocando forte ênfase no fenómeno da unilateralidade, em que, as consequências negativas do trabalho (ou da falta dele) compreendem sérias implicações sobre as outras actividades e dimensões de vida.

Neste âmbito, perante a desactualização e a falta de espaço para conceitos como a efectividade laboral, emprego para toda a vida e estabilidade, num plano unilateral e linear de carreira, torna-se premente a exploração de uma nova forma de intervenção por parte do profissional da área de orientação vocacional e profissional, devendo a mesma dar provas de acção e investimento contínuo, isto é, uma intervenção ao longo da vida do indivíduo, em vários momentos, fomentando a capacidade de adaptação aos constantes desafios que a sociedade actual oferece... ou impõe.

Realça-se que será exíguo continuar a adoptar medidas para remediar a aceleração dramática das mudanças da natureza do trabalho que o século XXI irá testemunhar, e que são já visíveis na maior parte do mundo. Hall (2004) alerta que são inúmeras as coisas que necessitam ser aprendidas, nomeadamente a forma de “(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 atendam às suas necessidades e sejam atraentes 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” (p. 413, *cit. in* Porfeli & Vondracek, 2009).

Mutações do conceito de carreira

Em consequência das características dinâmicas do ambiente social e económico da actualidade, tal como anteriormente foi descrito, o conceito de carreira tem sido alvo de profundas alterações, o que apela, senão mesmo exige, uma revisão das teorias de carreira inicialmente postuladas para compreender, trabalhar e explicar o conceito, numa altura em que o mundo assumia características de clareza e simplicidade, - ao contrário da complexidade que se tem feito sentir nas últimas décadas -, tendo como exemplo as teorias que postulam etapas desenvolvimentais previsíveis (Erickson, 1950; Duper, 1957; Levinson, 1975; e Schein, 1987), teorias essas que comprovaram a sua adequabilidade em meados do século XX, mas que se revestem, na actualidade, de sérias limitações face à variabilidade e imprevisibilidade no desenvolvimento de carreira no corrente mundo laboral (Porfeli & Vondracek, 2009).

Vários autores debatem a soberania dos modelos até então dominantes, argumentando e simultaneamente apelando para a admissão da mudança e do dinamismo

de que os processos de carreira são alvo. Super e Knasel (1981) estiveram entre os primeiros autores a reconhecer que o trabalhador e os aspirantes a trabalhador devem tornar-se mais abertos e preparados para a mudança, procurando adaptar-se, sempre que a mutação ocorre, de forma a manter a carreira dinâmica. Mais recentemente, Savickas (1997) tem argumentado persuasivamente para o facto da adaptabilidade se constituir como a principal base para a construção de carreira (*cit. in* Porfeli & Vondracek, 2009). Corroborando este apelo, Porfeli e Vondracek (2009) recorrem a características como a *aceleração*, *desaceleração*, *flexibilidade* e *dinamismo* (p. 413).

Várias propostas têm emergido para abordar o conceito de carreira tendo em conta o processo dinâmico com que se pauta, não havendo argumentos para refutar o facto das condições da era pós-industrial reduzirem, senão mesmo eliminarem, expectativas de trabalho seguro ou trabalho efectivo, em que a experiência e a longevidade se constituía como a chave de uma carreira de sucesso, reunindo-se mesmo condições para afirmar que a noção foi perdendo a sua importância (e.g., Coutinho, Dam & Blestein, 2008; Savickas, 2000, *cit. in* Vondracek, Ferreira & Santos, 2010). Na actualidade, o conceito de *carreira efectiva* é apenas utilizada para descrever situações em que a própria empresa assume compromissos com os seus trabalhadores, sendo de realçar que estes, por sua vez, não têm qualquer compromisso com a empresa, desvinculando-se legalmente da mesma quando assim o entenderem (independentemente dos factores extrínsecos ou intrínsecos que são considerados), sendo a sua carreira auto-dirigida, isto é, impulsionada pelos objectivos e valores individuais (Briscoe & Hall; Hall, 2004, *cit. in* Vondracek, Ferreira & Santos, 2010).

No sentido de considerar o novo modelo de carreira emergente, e em resposta às circunstâncias supracitadas, alguns autores adoptaram expressões que começam a constituir a base de trabalho de muitos investigadores. Fala-se presentemente em *carreira sem fronteiras* (Arthur, 1994, *cit. in* Santos, 2007, p. 164) ou, na sua versão original, *boundaryless career*. Esta expressão foi proposta para descrever as circunstâncias em que são os próprios indivíduos que definem o sentido da sua carreira, concretamente através das relações sociais e contextuais que constantemente estabelecem, deixando para trás os modelos tradicionais, como o sentido de pertença a uma determinada cultura organizacional (Arthur & Rousseau, 1996; DeFilippi & Arthur, 1994, *cit. in* Vondracek, Ferreira e Santos, 2010).

É inevitável o reconhecimento de que a “capacidade de planeamento de 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). O novo formato de carreira é marcado por crescentes descontinuidades,

que oscilam entre períodos de emprego e períodos de subemprego, desemprego ou formação, “necessitando assim de metáforas que dêem conta da sua dimensão de imprevisibilidade e não-linearidade” (Santos, 2007, p. 165).

O conceito de desemprego

É pertinente salientar que o termo desemprego não é sustentado por uma definição unívoca, sendo crucial considerar a multiplicidade de significados com os quais este conceito se reveste. O desemprego, segundo o Dicionário de Sociologia, “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 financeiro, embora não exclusivamente” (p. 99). Ainda com base na mesma fonte, para ser considerado desempregado, o indivíduo deve preencher três condições: “estar sem emprego, isto é, não ter efectuado nenhum trabalho remunerado (nem sequer uma hora), estar disponível para trabalhar; e estar à procura de emprego” (p. 99-100).

Semelhante, em muitos aspectos, à noção de desemprego anteriormente descrita, é a definição apresentada pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) 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 protecção de desemprego), que entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 2007, considera 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). Comparadas ambas as definições, é relevante salientar duas diferenças. A principal disparidade encontra-se inerente à noção de inexistência total de emprego. Enquanto que a primeira definição assume que inexistência total de emprego significa que não há qualquer trabalho, nem sequer pelo período de uma hora, para o IEFP “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 actividade independente, cujos rendimentos não ultrapassem mensalmente 50% da retribuição mínima mensal garantida” (Capítulo I, Artigo 2.º, ponto 2, p. 7691). Um segundo aspecto a indicar tem a ver com o facto da definição de desemprego emitida pelo IEFP implicar a inscrição do indivíduo no centro de emprego, o que é inteligível tendo em conta os objectivos institucionais com que baseiam a sua conduta.

Proeminente mostra-se ainda a distinção entre desemprego e “*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 objectivo/meta de vida.

Em discussão neste ponto, encontra-se o facto de, segundo o IEFP, o desempregado ser considerado, unicamente, o indivíduo que ficou sem emprego de forma involuntária. No entanto, questiona-se por que é que o indivíduo que se despediu, voluntariamente, por não se sentir bem em determinado ambiente laboral, ou por não se identificar com a actividade, mas com intenção de trabalhar, mostrando uma postura activa nesse sentido, não esteja compreendido na anterior definição da situação de desemprego. Assim, definindo o modo como será entendido e utilizado neste trabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE), o desemprego retém a intersecção 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).

O impacto do desemprego

São vários os autores que alertam para o forte impacto que o fenómeno de desemprego exerce no indivíduo e, consequentemente, 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).

Estudos transversais e longitudinais de diferentes países e em diferentes períodos de tempo, que incidiram sobre o impacto do desemprego ao nível do bem-estar subjectivo reúnem unanimidade, concluindo 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.

Outros autores vão ainda mais longe, ao especificar os efeitos negativos deste fenómeno na saúde mental, afectando concretamente a auto-eficácia, provocando queixas psicossomáticas e, em alguns casos, evoluindo para depressão (Catalano, Aldrete & Aguilar, 2000; Freyer, 1997; Hammarstroen & Janlert, 1997; Shaufeli, 1997; Warr, Jackson & Banks, 1998, *cit. in* Taris, 2002). Ainda na perspectiva destes mesmos autores, o motivo para tais efeitos reside no facto de os 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 percepção das características de um estado de desemprego é um precursor das mudanças na saúde mental.

Loureiro (2005), através da sua investigação sobre o potencial perigo que os desempregados poderão ter na actividade 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 reacções à situação de desemprego oscilam entre estados depressivos (com importantes reflexos na auto-estima da pessoa), e uma vivência de cariz mais persecutória, em que a responsabilidade da situação e do contexto actual do indivíduo é projectada 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; Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005; Murphy & Athanason, 1999, *cit. in* Niessen, Heinrichs & Dorr, 2009; Artazcoz, L., Benach, J. Borrell, C. & Cortès, I., 2004; Saunders, 2002).

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.

Natureza e impacto da insegurança laboral

Se é verdade que o desemprego se mostra como um estatuto precursor de emotividade negativa, igualmente inquietante revela-se a percepção de insegurança laboral, fenómeno social considerável, como resultado de mudanças fundamentais da economia na maioria das sociedades contemporâneas, fenómeno este que não parece ser susceptível 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). 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 Heany, Israel e House (1994, p. 1431 *cit. in* Witte, 2005, p. 1) entende-se insegurança laboral como a percepção “de uma potencial ameaça que põe em causa a continuidade do trabalho actual” e Sverke, Hellgren e Näswall (2002, p. 243) definem a mesma como a “subjectiva 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 subjectividade 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 percepção da subjectividade presente na insegurança laboral suscitou alguma investigação neste âmbito, levando Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. e van Vuuren, T. (1991), a apresentar três factores envolvidos no sentimento subjectivo 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 factor 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 afectividade negativa” fortemente associados à insegurança laboral (p. 2). Seria, no entanto, um erro, reduzir a causa da percepção de insegurança laboral apenas aos traços de personalidade, já que estas percepções resultam também das condições objectivas 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 consequente 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, *cit. in* 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, *cit. in* Witte, 2005) e de satisfação com a vida (Lim, 1997, *cit. in* Witte, 2005) são mais baixos em trabalhadores em postos de trabalho inseguro. Hartley *et al.*, (1991) verificou 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 consequente preparação para os acontecimentos futuros. Furda e Meijman (1992, *cit. in* Witte, 2005) sugerem dois factores 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 aspecto, ao qual denominou de “clareza ambiental” (*cit. in* Witte, 2005, p. 4). Esta situação torna difícil a adopção de atitudes e reacções 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, *cit. in* 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 se torna novamente passível de controlo.

Convém ainda realçar que a insegurança laboral abarca também implicações na esfera organizacional, já que a percepção de insegurança laboral é frequentemente associada a uma deterioração do comprometimento organizacional, a uma desconfiança para com a direcção da empresa, resistência contra a mudança organizacional (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, *cit. in* Witte, 2005), diminuição

de desempenho (Witte, 2000, *cit. in* Witte, 2005) e redução nos comportamentos de cidadania organizacional (Bultena, 1998, *cit. in* Witte, 2005). 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 *cit. in* Witte, 2005). Em suma, Witte (2005) alerta que quanto menor segurança for oferecida ao trabalhador, maior é a probabilidade de este tentar restabelecer o seu equilíbrio, mostrando menor envolvimento, menor motivação e, consequentemente, menor desempenho.

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), há que reconhecer o facto do grau de insegurança laboral na actualidade ser talvez inevitável, não sendo susceptível de desaparecer num futuro próximo (Witte, 2005). Perante a impossibilidade de evitar tal constrangimento, dada a conjuntura socioeconómica da actualidade, 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).

Contributos da literatura para a compreensão da população desempregada

A vivência do fenómeno de desemprego, bem como dos 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 & Sequira, 2006; Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001; Vinokur & Schul, 1997;). Um dos pontos de análise comum que se mostra estimulante para vários autores tem sido o bem-estar subjectivo. Segundo Esvasti (2002), o bem-estar subjectivo dos desempregados depende directamente das suas 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 factores” (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, *cit. in* Gonçalves *et al.*, 2006) chega mesmo a afirmar que “os diplomados que não conseguem encontrar a sua actividade 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, a UNESCO ou a Comissão Europeia não ser uma das principais características quando comparados os respectivos 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 de a 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 denominam de factores de moderação (Whelan, 1994; Ertavisti, 2002). Nesta linha de análise, já em 1997 Vinokur e Schul chamavam à atenção para a influência da percepção das dificuldades económicas, isto é, quanto maior o grau de dificuldade, maior o grau de frustração. Não obstante, segundo os mesmos autores, 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 quer para a diminuição do sentimento de “tensão financeira” (p. 875) quer para a resolução de um problema prático.

A rede social tem assumido também lugar de destaque enquanto factor mediador no seu bem-estar (Bjarnason & Sigurdardottir 2002, Kessler *et al.* 1988.; Winefield *et al.* 1992, Waters & Moore 2002, *cit. in* Ertavisti, 2002). Segundo os mesmos autores, uma intensa rede social percebida pode ser muito eficaz na redução do desconforto psicológico dos desempregados.

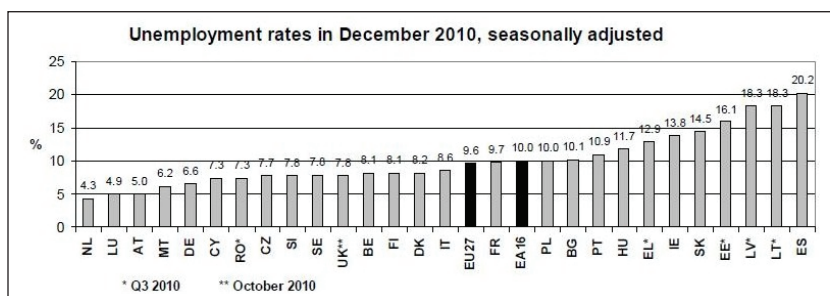
Um outro factor de influência sobre a vivência do desemprego é a cultura. Segundo Halvorsen (1999, *cit. in* Ertavisti, 2002), nos países nórdicos poderá haver maior dificuldade em lidar com o desemprego, já que estas regiões são caracterizadas por uma forte ética profissional, ao contrário de países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

Desemprego: de que números falamos?

Como oportunamente foi enunciado, o desemprego constitui-se como um dos principais constrangimentos da sociedade actual, sendo a taxa de desemprego uma das principais fontes de alarme. Os dados quantitativos sobre os quais nos fundamentamos no presente artigo foram publicados em 1 de Fevereiro de 2011 pelo Escritório de Estatística da União Europeia – Eurostat, cujos resultados são referentes a Dezembro de 2010.

Para auxiliar na análise, apresentamos no quadro1 os valores da taxa de desemprego, publicados pelo Eurostat, relativos aos 27 países da União Europeia, que inclui a Bélgica (BE), Bulgária (BG), 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), Hungria (HU), 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 (EA16), zona esta constituída pelos 16 Estados-Membros, neste caso, até 31 de Dezembro de 2010, que inclui a Bélgica, Alemanha, Irlanda, Grécia, Espanha, França, Itália, Chipre, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Áustria, Portugal, Eslovénia, Eslováquia e Finlândia.

Os cálculos da taxa de desemprego emitida pelo Eurostat, baseia-se na definição de desemprego apresentada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), definição já exposta no presente artigo (ver ponto “O conceito de desemprego”). 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.



Recorrendo ao quadro síntese apresentado, entre os Estados Membros, as taxas de desemprego mais baixas verificaram-se na Holanda (NL) com 4,3%, seguindo-se

o Luxemburgo (LU) com 4,9% e Áustria (AT) registando 5,0%. No que respeita às taxas de desemprego mais elevadas a Espanha (ES) assume a liderança com 20,2%, seguindo-se a Lituânia (LT) e Letónia (LV), ambas registando o mesmo valor: 18,3%. No que respeita aos 27 Estados Membros (EU27), a taxa de desemprego encontra-se nos 9,6%, taxa esta ligeiramente favorável quando comparada com a taxa dos 16 países da Zona Euro (EA16, no período compreendido até 31 de Dezembro de 2010), já que a taxa de desemprego encontra-se nos 10,0%. Analisando a situação de Portugal (PT), a taxa de desemprego situa-se nos 10,9%, taxa esta ligeiramente mais elevada quando comparada quer com a taxa global dos 27 Estados Membros (EU 27) quer com os dos 16 países da Zona Euro (EA16). Estes valores são alusivos da dimensão e do terreno que o desemprego tem ganho, ressaltando o dinamismo e a pro-actividade que deve caracterizar a procura de emprego.

A 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 actividade dinâmico, voltado para um objectivo pré-estabelecido: conseguir um emprego” (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001, p. 412, *cit. in* Creed *et al*, 2009, p. 806). A procura de emprego implica esforço, tempo e recursos para aplicar em numerosas tarefas exigidas por este processo, como a elaboração e frequente actualização de currículo, a leitura de anúncios de emprego e a constante procura de contacto com empregadores (Creed *et al*, 2009).

Kanfer *et al* (2001) chama a atenção para a intensidade de procura de emprego, sendo que a mesma encontra-se altamente dependente do estabelecimento do objectivo de conseguir um emprego (*cit. in* Creed *et al*, 2009). De acordo com os mesmos autores, a procura de emprego é análoga à realização do trabalho autónomo, tais como a área das vendas, área que tem demonstrado ser fortemente influenciada pela orientação para a acção. Na perspectiva de Verhaar e Smuldres (1999), a promoção de condições de procura de emprego passa pela implementação de projectos e políticas governamentais (*cit. in* Campos, 2006). Estienne, (1997) e Hallier e Butts, (1999, *cit. in* Campos, 2006), 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.

Mediadores promotores da reinserção profissional

De acordo com uma meta-análise elaborada por Kanfer *et al.*, há uma lista de variáveis antecedentes que determinam a procura, influenciando o reemprego, sendo neste âmbito que alerta que os investigadores ainda não tiveram em conta as contribuições destas variáveis (*cit. in Creed et al*, 2009). 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 *et al.*, 2001, *cit. in Creed et al*, 2009). Na perspectiva 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 projectos 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 o desemprego dos 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).

Determinadas características de personalidade têm também sido altamente relacionadas com a pró-actividade 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 objectivo. O optimismo é também relevante na procura de emprego, uma vez que, de acordo com Waters e Moore (2002, *cit. in Campos*, 2008), 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 activa 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, afectando desse modo o que denominam por empregabilidade.

Vinokur e Schul (1997), através de um estudo levado a cabo com o intuito de identificar mediadores activos promotores do 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, 1996) e bons índices de auto-estima (baseando-se na noção de Rosenberg, 1965) são três mediadores de um sentimento generalizado de domínio sobre a própria vida, alertando que poderão ser 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 aspectos envolvidos neste processo. Estes autores propõem que o processo de procura de emprego depende do que denominam de factores internos e factores externos. Mallough e Kleiner (2001) explicam que os factores internos compreendem a auto-avaliação de habilidades de trabalho, habilidades interpessoais e educacionais. Os factores 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 correcta 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. De facto, a actual conjuntura socioeconómica tem levado alguns investigadores a centrar a sua atenção neste âmbito, resultando o seu foco na noção de empregabilidade.

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, *cit. in* Campos, 2006). 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 competências (skills) que podem ser usados pelos trabalhadores para construírem maior mobilidade de carreira e adquirirem maior auto-confiança (Pearce & Randel, 2004).

Nesta mesma linha de pensamento, Iles, Forters e Tinline (1996) recorrem à noção de empregabilidade para se referirem 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 (*cit. in* Campos, 2006). Já na perspectiva 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) definiram 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 actual maior capacidade de aprendizagem e de adaptação (Rueda, Martins & Campos, 2004).

Na perspectiva de Campos (2006), embora empregabilidade seja um termo corrente quando se reflecte sobre o mercado de trabalho actual, a sua exploração e aplicação é ainda incipiente. Há muito trabalho a ser efectuado para promover a adequabilidade a todas as mudanças decorrentes da actual conjuntura socioeconómica, o que passa inclusivamente por uma necessidade premente de consciencialização por parte dos profissionais, quanto a essas mesmas transformações.

A importância da reinserção profissional: o trabalho enquanto promotor da organização pessoal e social/psicossocial.

Se é verdade que a perda de trabalho se mostra prejudicial, a existência do mesmo, por sua vez, aponta-se como bastante positivo. Para Blustein (2006) o

trabalho é central para a compreensão do comportamento humano e para a contextualização das suas vivências (*cit. in* Ferreira, Vondracek & Santos, 2010). 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 actual, 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, *cit. in* Campos, 2006).

Vários aspectos 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 actual; 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 actividade 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 factor de produção, uma actividade 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. Bento e Barreto (2002, *cit. in* Nogueira & Ferreira, 2007) colocam o trabalho como o critério principal na definição de integração social. Laufgraben *et al.*, (2004) e Kovács, (2005), alertam que, dos vários factores promotores de risco de exclusão social, o trabalho e a rede social de suporte assumem particular relevo, pelas implicações que este factor detém (*cit. in* Nogueira & Ferreira, 2007).

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 perspectivar 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.⁵ que a exclusão social “é um processo (e não um fenómeno estático), que pode afectar as pessoas em vários momentos da sua trajectória de vida” (p. 197).

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 actual, que emerge a necessidade de uma compreensão holística do desenvolvimento de carreira, que tem vindo a ser preconizado pelos modelos mais recentes no âmbito da psicologia vocacional.

A literatura e a investigação científica mais actual, 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), após examinar importantes ocorrências na trajectória de vida de homens e mulheres, concluíram que a grande variedade de percursos que são possíveis podem ser entendidos apenas quando estas vidas são colocadas em contexto (*cit. in* Porfeli & Vondracek, 2009).

Reconhece-se, no entanto, os notáveis esforços apresentados na última década para corrigir e actualizar o estado da psicologia vocacional, sendo vários os investigadores que têm alertado para essa mesma necessidade: por exemplo, Savickas (2000, *cit. in* Vondracek, Ferreira, & Santos, 2010) sugeriu 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. Santos (2007)

⁵ Fédération Européenne d'Associations Nationales Travaillant avec les Sans-abri, 2007, *cit. in* Nogueira e Ferreira, 2007.

vai de encontro às opiniões apresentadas anteriormente, referindo que a noção de carreira tem agora de ser objecto 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 perspectivas.

Apresentação dos parâmetros globais da investigação em curso

Após esta breve incursão pelo trabalho que tem sido influído no âmbito de desenvolvimento de carreira, constata-se que o conhecimento em psicologia vocacional, apesar do seu 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: objectivos/metast, crenças pessoais e emoções (Ford & Smith, 2007), que ajudam a pessoa a imaginar possibilidades futuras e decidir se devem efectivamente prosseguir, ou, pelo contrário, evitar o percurso imaginado (Vondracek, Ferreira & Santos, 2010). No que concerne ao estudo em curso, 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 (objectivos, crenças pessoais e emoções), poderão determinar se, efectivamente, o mesmo mostra uma postura activa na procura de emprego ou se, por outro lado, o indivíduo desiste dessa mesma procura, evitando assim a vivência de qualquer possibilidade de inserção na vida activa.

Reconhecendo que o funcionamento eficaz está fortemente dependente da motivação, é importante relembrar também que este não é o único factor 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 anunciados por Ford (1992), sob pena de o mesmo ser significativamente afectado, 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 objectivo em mente, é também necessária a 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 do que a própria realidade, é fundamental compreender a construção do indivíduo sobre a realidade, já que, segundo Kolligian e Sternberg (1990), é uma previsão mais rigorosa do comportamento humano (*cit. in* Ford, 1992).

Ford (1992) desenvolveu a taxonomia de Padrões Motivacionais, onde apresenta nove possíveis padrões motivacionais, em resultado de um esquema heurístico 3x3, sob o produto de dois tipos diferentes de crenças dos indivíduos.

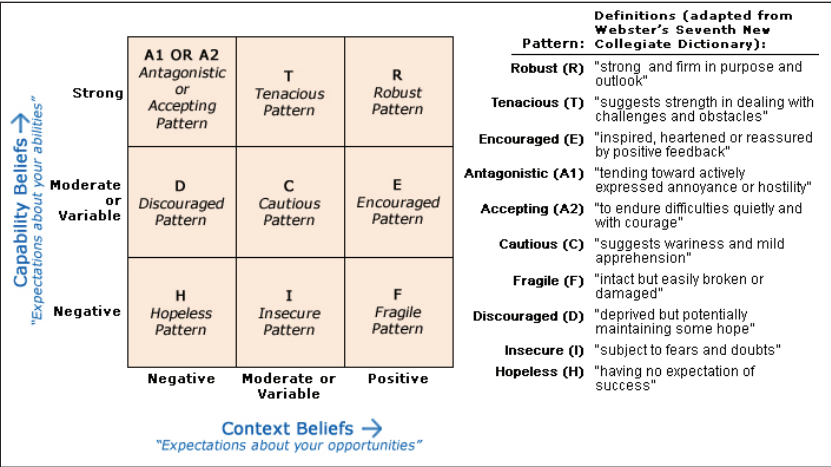


Figura 1 – Esquema heurístico 3x3 retirado de <http://www.implicitself.com> (adaptado de Ford, 1992, p134).

A taxonomia dos padrões de crenças pessoais 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 (forte, moderado ou negativo).

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, como indica Ford (1992), as crenças pessoais 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 de que elas estão cognitivamente e afectivamente a representar cenários futuros, bem como as consequências, deve 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 investigação que se encontra em desenvolvimento, já que acreditamos na existência de diferentes *clusters* de desempregados, sendo, na nossa opinião, os padrões motivacionais um dos factores de distinção, problemática que tem sido explorada através de um estudo descritivo-correlacional.

No presente momento, debruçamo-nos sobre a análise e estudo piloto dos dois principais instrumentos desenvolvidos a partir do quadro teórico de referência apresentado: *Assessment of Personal Agency Beliefs Patterns* - APP e *Assessment of Personal Goals* - APG.

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). 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 objectivos e circunstâncias distintas, 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 objectivo deste instrumento é justamente compreender qual o padrão de crenças em que o sujeito tem tendência a posicionar-se. Este

instrumento permite 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.

664

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 possibilidades de resposta, 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 possibilidades de resposta, 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 se poderá anunciar uma das sete possibilidades de resposta.

Uma das grandes vantagens dos resultados obtidos pelo questionário em análise: *Personal Agency Beliefs* (PAB), é que os padrões de comportamento relacionados com as nossas crenças pessoais na acção podem ser alterados e até transformados, desde que os indivíduos tenham consciência dessas crenças. Por vezes, é apenas necessário um esforço consciente de pensamento real e a consideração dos aspectos positivos e negativos de uma determinada situação. Outras vezes, precisamos de ajuda para nos focalizarmos em possibilidades futuras, em vez de a nossa atenção ser apenas orientada para os problemas do presente.

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 Objectivos Humanos (Ford & Nichols, 2005) e avalia 24 itens relativos a objectivos gerais de vida, que, por sua vez, são agrupados por seis grandes domínios: relações sociais e objectivos integrados, relações sociais e objectivos auto-afirmativos, objectivos afectivos, objectivos cognitivos, metas pessoais e, finalmente, organização subjectiva de metas. Este instrumento analisa a perspectiva 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, 2005), são medidas destinadas a avaliar a resistência de cada meta na taxonomia, revelando-se altamente resistentes,

principalmente após as recentes melhorias introduzidas, resultantes de análises qualitativas e psicométricas de dados provenientes de dezenas de investigadores, em amostras oriundas dos vários continentes.

Ainda na perspectiva dos mesmos autores (Ford & Smith, 2007), devido ao facto da taxonomia conter uma vasta gama de objectivos, é uma rica fonte de hipóteses sobre o complexo sistema de pensamento, que podem influenciar a motivação em vários domínios de actividade como social, educacional ou laboral. Alertam ainda para o facto de as categorias representarem directamente metacognições em vez de contextos, podendo assim ser activadas uma ampla gama de múltiplos objectivos (família, escola, religião, casamento, carreira), fornecendo uma ferramenta precisa para investigadores interessados na motivação humana.

Os resultados obtidos, permitirão aos respondentes a identificação de actividades que são significativas e apelativas para si, pelo que os resultados deste questionário podem constituir uma ferramenta relevante de auto-conhecimento dos indivíduos, permitindo-lhes assim uma escolha mais centrada nas suas próprias características, na definição do caminho a seguir na procura activa de emprego. Este questionário permite ainda aos indivíduos identificar a origem da satisfação e da insatisfação não só na vida relacional como no trabalho. No final do questionário, é possível, pela análise do relatório de respostas, estabelecer um perfil de objectivos pessoais que permite aferir quais as categorias de objectivos que são mais envolventes e significativos para os indivíduos.

Conclusão

As mutações inerentes ao processo de globalização da maioria das economias e mercados industriais, o avanço tecnológico e a sede de qualidade e excelência produziram inevitavelmente, quase que de forma fugaz, sérias e profundas alterações no contexto profissional - contexto este particularmente significativo na vida do indivíduo -, implicando a análise de carreira tendo em conta o processo dinâmico em que se constitui. É num ambiente particularmente complexo como aquele em que vivemos na actualidade que a intervenção dos psicólogos se mostra inevitável e peremptória, já que é urgente capacitar o indivíduo para lidar com a mudança (Witte, 2005).

Dados os vários desafios que, cada vez mais, serão colocados à população activa, que constantemente oscilarão entre períodos de emprego e períodos de desemprego, este trabalho constituiu-se como o primeiro de dois artigos. Neste primeiro artigo propomo-nos a analisar o contexto actual, bem como as suas implicações, concretamente ao nível da dinâmica de carreira, dando especial ênfase ao período

de desemprego, proporcionando um maior conhecimento sobre este fenómeno, bem como o seu impacto e ainda as características, já fomentadas por estudos anteriores, da população que experiencia este estatuto. Este estudo procurou ainda clarificar uma série de conceitos associados à dimensão profissional, tais como desemprego, desemprego estrutural, não-emprego, carreira sem fronteiras, insegurança laboral, procura de emprego e empregabilidade. Salientou-se também, com base na revisão da literatura, a importância dos processos psicológicos envolvidos na procura de emprego, levantando-se ainda o véu relativamente à investigação sobre a qual nos debruçamos. Numa linha de continuidade, é nosso intento, num segundo artigo, incidir concretamente ao nível dos processos psicológicos envolvidos na pro-actividade na procura de emprego, investindo, assim, na hipótese de agrupar determinadas características, considerando a criação de *clusters* de indivíduos desempregados, trabalhando, ainda, tendo em conta a base teórica do nosso estudo – *Motivational Systems Theory* – a importância dos padrões de crenças pessoais na luta pelo reingresso no mercado de trabalho.

Apresentados os principais eixos estruturantes deste artigo, gostaríamos de tecer algumas considerações. Em primeiro lugar, é pertinente salientar as implicações decorrentes da mutação do conceito de carreira, concretamente ao nível da orientação vocacional. Definitivamente, os modelos de intervenção de orientação vocacional e profissional de que dispomos não reflectem as premissas de uma carreira imprevisível, variável e instável, exigindo particular dinamismo, ressaltando o constante investimento e construção. Como tal, deve considerar-se os vários alertas fomentados por vários autores (Santos, 2007; Porfeli & Vondracek, 2009; Vondracek, Ferreira & Santos, 2010) no sentido de proporcionar novos modelos e práticas adequados às novas condições do mundo laboral.

Tendo em conta, cada vez mais, o aumento da probabilidade de, ao longo da vida, se experienciar momentos de desemprego, convém também sublinhar o impacto que este estatuto pode acarretar, não só para o indivíduo, como para a sua família e consequentemente para a sociedade. Começando pelo bem-estar subjectivo, estes indivíduos, quando comparados com os trabalhadores, revelam uma diminuição significativa do bem-estar (Ervasti, 2002). Esta experiência compreende ainda efeitos negativos na saúde mental, afectando concretamente a auto-eficácia, provocando queixas psicossomáticas, podendo evoluir para a depressão (Catalano, Aldrete & Aguilar, 2000; Freyer, 1997; Hammarstroen & Janlert, 1997; Shaufeli, 1997; Warr, Jackson & Banks, 1998, *cit. in* Taris, 2002). Há ainda ampla evidência empírica de que a perda de emprego pode demonstrar-se altamente prejudicial, não só para o indivíduo, como para a sua família. Ainda neste âmbito, torna-se pertinente sublinhar que a percepção de insegurança laboral também influencia o bem-estar pessoal, social e organizacional, situação extremamente relevante tendo em conta que a população com sentimentos de insegurança

laboral pode ser consideravelmente maior do que o número de funcionários que realmente perde o emprego (Witte, 2005). Estas e outras situações enunciadas ao longo do presente artigo revelam, mais uma vez, a necessidade de capacitar o indivíduo para o investimento constante no percurso laboral, admitindo os constrangimentos que possam surgir.

Através deste artigo foi possível também compreender que a preparação para a procura de emprego, munindo o indivíduo de estratégias de empregabilidade é também um aspecto sobre o qual se deverá investir. Assim, parece-nos relevante sublinhar o significado desta expressão frequentemente verbalizada mas, ousamos dizer, poucas vezes compreendida e lavrada. Vários são os autores que alertam, em primeiro lugar, para a importância da definição de metas como ponto de partida para este processo, sendo fundamental o seu diagnóstico e a sua verificação. Para Creed, King, Hood e McKenzie (2009), a procura de emprego inicia-se unicamente após a definição de uma meta pelo indivíduo. Só a definição e aceitação desta meta permite um “padrão de actividade dinâmico” (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001, p. 412, *cit. in* Creed *et al.*, 2009, p. 806). Em suma, parecem-nos claras as indicações dadas no sentido de analisar a existência efectiva dessas metas pelo indivíduo. Outro aspecto de elevada pertinência constitui-se o dinamismo e o trabalho autónomo exigido ao próprio indivíduo, podendo-nos esta premissa dar sérias indicações de possíveis focos de intervenção dos institutos de emprego e outros criados para este fim, ao invés de efectuar um levantamento de capacidades, interesses e limitações do indivíduo, conjugadas com perfis apresentados por entidades empregadores, o que poderá exigir um esforço elevado e pouco frutífero, dadas as características dinâmicas que pautam o mercado laboral emergente.

Dada a relevância que as características e postura do indivíduo podem assumir no reingresso profissional, o estado de arte conta já com algumas importantes conclusões no que respeita aos mediadores promotores da reinserção profissional. Por conseguinte, alguns autores partilham o mesmo epílogo: são os desempregados de curta duração, do sexo masculino, jovens e mais instruídos que obtêm melhores resultados quando se analisa o reingresso no mercado de trabalho (Kanfer *et al.*, 2001; Kulik, 2001; Prussia *et al.*, 2001, *cit. in* Creed *et al.*, 2009). Há ainda indicações sobre a positiva influência das habilitações, habilidades, o esforço e o tempo investido no processo de procura de emprego (Davenport, 1999). Outros autores incidem sobre o impacto das características de personalidade na promoção da reinserção profissional, tornando público que características como a extroversão e o optimismo podem assumir um papel determinante neste âmbito (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001). Há, porém, determinados aspectos que nos suscitam particular interesse, que têm a ver com os processos psicológicos e os mecanismos de auto-regulação, sendo os poucos estudos até então desenvolvidos

fortes indicadores da importância destes processos. Por exemplo, Waters e Moore (2002) explicam a importância das apreciações cognitivas positivas. Para estes autores, o sentimento de maior controlo sobre as situações de vida levam a uma maior envolvimento numa procura activa e intensa de emprego, aumentando assim as hipóteses de reingresso (*cit. in* Campos, 2008). Outros autores corroboram a posição anterior, afirmando que, para além das características pessoais, as crenças e atitudes podem exercer forte influência sobre a eficácia nos resultados da busca de emprego (Campos, Rueda, Martins, Mancini Ghiraldelli & Famuche, 2003).

Todo este levantamento sugere-nos que há de facto algum trabalho desenvolvido neste âmbito com resultados peremptórios para a compreensão da população desempregada, fundamentando o levantamento das nossas questões e a procura de alguma harmonia. Pela abrangência e complementaridade que caracteriza o quadro conceptual com que nos debruçamos – *Motivational Systems Theory*, este parece-nos ser um caminho seguro, capaz de fundamentar a posição que tecemos e que foi apresentada no decorrer deste artigo.

Para finalizar, torna-se para nós premente sensibilizar os leitores para a necessidade de uma revisão mais abrangente e exaustiva naquele que se constitui como um dos principais constrangimentos da sociedade actual, o fenómeno do desemprego.

Bibliografia

- 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), 82-88.
- Campos, K. & Freitas, F. (2008). Empregabilidade: Construção de uma Escala. *Psico-USF*, vol. 13, (2), pp. 189-201.
- Campos, K. C. L., Rueda, F. J. M., Martins, L. J., Mancini, C. C., Ghiraldelli, C. & Famuche, 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.
- 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
- 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), 806-813.
- Davenport, T. O. (1999). *Human Capital: What it is and why people invest in it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Diário da República, 1.ª série – n.º 212 – 3 de Novembro de 2006, 7689-7706.
- Dicionário de Sociologia*. (2002). Porto: Porto Editora.

- Ervasti, H. (2002). *Unemployment, well-being and job-search: A comparison of Denmark and Finland*. Department of Social Policy, University of Turku.
- Eurostat - <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
- 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, M. E. (1992). *Motivating Humans – Goals Emotions and Personal Agency Beliefs*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- 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.
- Gonçalves, F., Carreira, T., Valadas, S., & Sequeira (2006). Percurso de Empregabilidade dos desempregados: Perspectivas europeias e nacional. *Análise Psicológica*, 1 (XXIV), 99-114.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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), pp. 118-122.
- 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), 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.
- 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.
- Porath, C., & Bateman, T. (2006). Self-regulation: from goal orientation to job performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 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*. (1.ª ed.). Lugar Quarteto. (pp. 412-435)

- 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.
- 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), pp. 63-73.
- Santos, P. J. (2007). Dificuldades de Escolha Vocacional. Coimbra: Almedina Editora.
- Saunders, P. (2002). *The ends and means of welfare: Coping with economic and social change in Australia*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Stevens, P. (1996). What works and what does not in career development programmes. *Career Development International*, 1 (1), pp. 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): 242-264.
- Taris, T. W. (2002). Unemployment and Mental Health: A Longitudinal Perspective. *International Journal of Stress Management*, 9 (1), pp. 43-57.
- 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.
- 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.
- Whelan, C. T., (1994). Social class, unemployment and psychological distress. *European Sociological Review* 10 (1), 49-61.
- Witte, H. (2005). Job Insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- www.implicitself.com

Contributions to the understanding of unemployed people: the role of patterns of motivational beliefs

This article focuses on a phenomenon that has been worrying the current society - unemployment, considering and clarifying concepts associated with this phenomenon. Thus, it will be made a brief discussion on the emergence of the problem, namely the socio-economic situation of present times, as well as analyzing the changes in the concept of career. In an attempt to understand the issues related to unemployment, one will seek to describe the impact of both unemployment and job insecurity upon individuals in order to deepen our understanding of the population unemployed. Stressing the centrality that work takes on peoples' lives,

we will also address the most important mediators of occupational reintegration, intending to make contributions toward the understanding of psychosocial factors involved in job-searching activities and consequently helping individuals in the transition from unemployment to work.

KEY-WORDS: unemployment; boundaryless career, vocational and occupational counseling, job employability, occupational reintegration.

Contributions à la compréhension des chômeurs: le rôle des schémas de croyances motivationnelles

Cet article se concentre sur un phénomène qui a le plus inquiété la société actuelle - le chômage. Ainsi, il fera une brève incursion sur l'émergence du problème, à savoir la situation socio-économique d'aujourd'hui et l'analyse de l'évolution de la notion de carrière. Dans une tentative de comprendre ce qui se dit, quand il se concentre sur les questions du chômage, il va chercher à décrire l'impact des indemnités de chômage et la insécurité de l'emploi sur des personnes. Par conséquent, confirmant le rôle central que le travail prend dans la vie des individus, tout en favorisant l'organisation personnelle et sociale, nous aborderons également les médiateurs les plus importants de la réinsertion professionnelle, avec l'intention de verser des contributions à la compréhension des facteurs psychosociaux impliqués dans les activités de recherche d'emploi et par conséquent aider les personnes dans la transition du chômage à l'emploi.

MOTS-CLÉS: chômage, l'orientation professionnelle, l'employabilité, la réinsertion professionnelle.