

# Motivação e satisfação com a vida em trabalhadores temporários: validade de uma medida usando a teoria da autodeterminação

Josilene Batista<sup>1</sup>, Maria José Chambel<sup>2</sup>

Universidade de Lisboa (Lisboa, Portugal)

O tema das motivações é amplamente estudado no campo da psicologia e, apesar de reconhecida a sua importância, são limitadas as pesquisas especificamente relacionada ao trabalho temporário. Este estudo foi realizado com 812 trabalhadores temporários em Portugal, com o objetivo buscar evidências da validade de uma medida para acessar suas motivações de acordo com a teoria da autodeterminação (SDT). Procedimentos estatísticos foram realizados, nomeadamente análises fatoriais exploratória e confirmatória. Os resultados revelam que a estrutura proposta de dois fatores apresenta boa qualidade dos valores dos índices de ajustamento, bem como valores adequados de validade convergente e discriminante, sendo válida e permitindo sua aplicação prática e em futuras investigações. Embora instrumentos como este sejam inovadores e promissores para avaliar o contexto do trabalho temporário, sugere-se a realização de mais investigações buscando mais evidências de validade favorecendo a ampliação do conhecimento sobre suas características psicométricas, inclusivamente outras variáveis.

Palavras-chave: Trabalhadores temporários, Motivação, Teoria da autodeterminação, Validade de medida.

Motivation and life satisfaction of temporary workers: measurement validity using Self-determination Theory

The theme of the motivations is widely studied in the field of psychology, and despite recognition of its importance, the researches specifically related to temporary work are limited. In this perspective, this study was conducted with 812 temporary workers in Portugal, aiming to find evidence of the validity of a measure to access their motivations according to the Self-determination Theory (SDT). Some statistical procedures were performed, including exploratory and confirmatory factor analyzes. The results showing that the proposed structure of two factors has good quality fit indexes, as well as adequate values of convergent and discriminant validity and is valid and allowing their practical application and in future investigations. Although instruments like this are innovative and promising to assess the temporary employment context, further research is suggested to seek more validity evidences favoring the expansion of knowledge about its psychometric properties, including other variables.

Keywords: Temporary workers, Motivation, Self-determination Theory, Measurement validity.

## Introdução

O aumento da competição e da incerteza, devido às mudanças econômicas, provocam pressão na busca de maior lucratividade e redução de custos, além de uma maior flexibilidade na contratação de sua força de trabalho (Kalleberg, 2000). Para atender a essa nova realidade, percebe-se o crescimento das contratações de colaboradores na modalidade de trabalho temporário (OECD, 2002). Nesta perspectiva, alguns pesquisadores têm realizado estudos no sentido de investigar as consequências geradas por estes modelos de contrato de trabalho, como por exemplo, nas motivações dos trabalhadores (Lopes, & Chambel, 2014).

Os modelos tradicionais de relação contratual deixaram de ser o padrão de contratação, pois eram baseados numa ocupação a tempo inteiro, com contratos de trabalho sem tempo definido, e realizado nas instalações da própria organização sob o comando do

---

1 Doutoranda na Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, área dos Recursos Humanos, Organizações e do Trabalho.

2 Professora na Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, na área dos Recursos Humanos, Organizações e do Trabalho.

contratante, além de provocar no trabalhador uma ideia de trabalho para toda vida (Kalleberg, 2000). As empresas projetaram a flexibilidade numérica, funcional e contratual das organizações, com vista a encontrar e distribuir as competências da força de trabalho mais ajustada face às leis da oferta e da procura. Medidas que consubstanciam-se num desenho do funcionamento organizacional que se pretende ajustado internamente e através de ações como o trabalho por turnos, o trabalho a tempo parcial, o horário flexível, o contrato a curto prazo ou de trabalhadores temporários, e as horas extras (Oliveira, 2009).

No final da II Guerra Mundial, iniciou-se os recursos à contratação contingente ou temporária (Kalleberg, 2000), o que se massificou entre as décadas de 1970 e 1980 assistindo àquilo que alguns consideram como uma das evoluções mais marcantes do sistema laboral ocidental (De Cuyper et al., 2008). Na década de 1990, as contratações temporárias eram cada vez mais transversais, alcançando profissionais com competências técnicas em diversos setores (saúde, hotelaria, alimentação, produção industrial, consultoria), sendo dominadas por pessoas para quem o trabalho temporário se apresentava como uma alternativa de emprego, face às dificuldades em encontrar um trabalho permanente (Feldman, Doeringhaus, & Tumley, 1994).

Conforme refere Almeida (2009), essa relação do trabalho temporário é caracterizada como uma relação triangular, que se dá entre a empresa utilizadora do trabalho temporário, a Empresa de Trabalho Temporário (ETT) e o trabalhador temporário, sendo, dentre os modelos apresentados por Connelly e Gallagher (2004), o modelo que mais se difere face às regras comuns do mercado e um caso de particular complexidade, pois nos demais se estabelece uma relação dual entre empregador e empregado.

Nas últimas duas décadas, verifica-se que a utilização da contratação de trabalho temporário tem aumentado (De Cuyper, De Witte, & Isaksson, 2005), o que torna fundamental a exploração das consequências destes formatos de trabalho nas atitudes e nos comportamentos dos colaboradores (Coyle-Shapiro, & Kessler, 2002). Koene e Van Riemsdijk (2005) reforçam a necessidade das empresas se ajustarem às particularidades dos trabalhadores. Como consequência, o número de agências de trabalho temporário pelo mundo tem crescido (CIETT, 2014) e os trabalhadores temporários têm ocupado uma posição cada vez mais importante no mercado laboral (Chambel, Sobral, Lopes, & Castanheira, 2011).

O aumento dos estudos sobre os contornos e consequências especificamente do trabalho temporário tem sido limitados no Brasil, aparecendo sempre diluído no contexto da terceirização. Entretanto, como afirma Druck (2011), embora o trabalho flexível não seja um fenômeno recente, ele assume grande relevância por suas consequências no contexto social atual, além de acarretar diversas modificações nas atividades e contexto do trabalho (Mandarini, Alves, & Sticca, 2016). Atualmente ocorre uma intensa discussão deste tema no Brasil, mais especificamente devido ao Projeto de Lei nº 4.330/2004 que apresenta uma proposta de regulamentar contratos de terceirização de forma direta, sobre o alcance desta nova regulamentação.

Neste contexto, o trabalho temporário encontra-se inserido nestas discussões como uma destas formas flexíveis de relação de emprego em que há uma perda da condição de uma inserção estável no emprego, e que, segundo Druck (2011), cria uma condição de insegurança, além de um modo de vida e de trabalho precários que afetam os planos objetivos e subjetivos, entre outras questões.

Diante deste cenário em que existem limitações de estudos anteriores e aspectos a explorar em pesquisas futuras, o estudo que aqui se apresenta tem o objetivo de investigar aspectos individuais e globais das motivações nos trabalhadores temporários de agência (*Temporary Agency Worker – TAW*) e algumas variáveis relacionadas. Neste sentido, cabe destacar que, diferentemente da legislação brasileira, em alguns países, o trabalhador pode obter um contrato temporário de emprego tanto através de uma agência de empregos como

diretamente pela empresa. No entanto, interessa-nos estudar a relação triangular descrita anteriormente (Almeida, 2009) que mais se aproxima da realidade brasileira de relação de emprego.

## **Razões que levam as pessoas a aceitarem um contrato de trabalho temporário**

Ocorre atualmente uma mudança nas relações entre as pessoas e seu trabalho (Tan, & Tan, 2002), e uma parte considerável desta força de trabalho hoje é formada por TAWs dispostos a realizar um trabalho com contrato de duração limitada. Eles reconhecem *a priori* a data de início e término do seu relacionamento com o seu empregador e com seus colegas executam suas tarefas por um tempo limitado e são pagos pelo serviço até o fim deste contrato, momento em que abandonam a organização (De Gilder, 2003). Pesquisas revelam que o uso deste modelo de contrato ocorre por várias razões, mas o estudo destas razões para o trabalhador aceitar o trabalho temporário tem recebido pouca atenção pelos pesquisadores já que pouco se encontra na literatura sobre suas motivações (Tan, & Tan, 2002).

Alguns estudos destacam a importância potencial da vontade para o trabalho temporário, contudo um número importante de assuntos permanecem inconclusivos e inexplorados (De Cuyper, & De Witte, 2008). Algumas conclusões apresentam que, pelo ponto de vista do trabalhador, ele pode ser encarado como um degrau para uma posição permanente (Di Natale, 2001), outras como oportunidade para aumento da renda mensal e maior flexibilidade de horário (Kalleberg, 2000) e como vantagem por possibilitar o aumento da empregabilidade ao adquirir novas competências (Reilly, 1998). Além disto, de acordo com a fase de vida e prioridades, os trabalhadores estão cada vez mais interessados em formas de trabalho que lhes permitam gerir melhor sua atividade e encontrar um equilíbrio entre vida e trabalho (EUROCIETT, 2011).

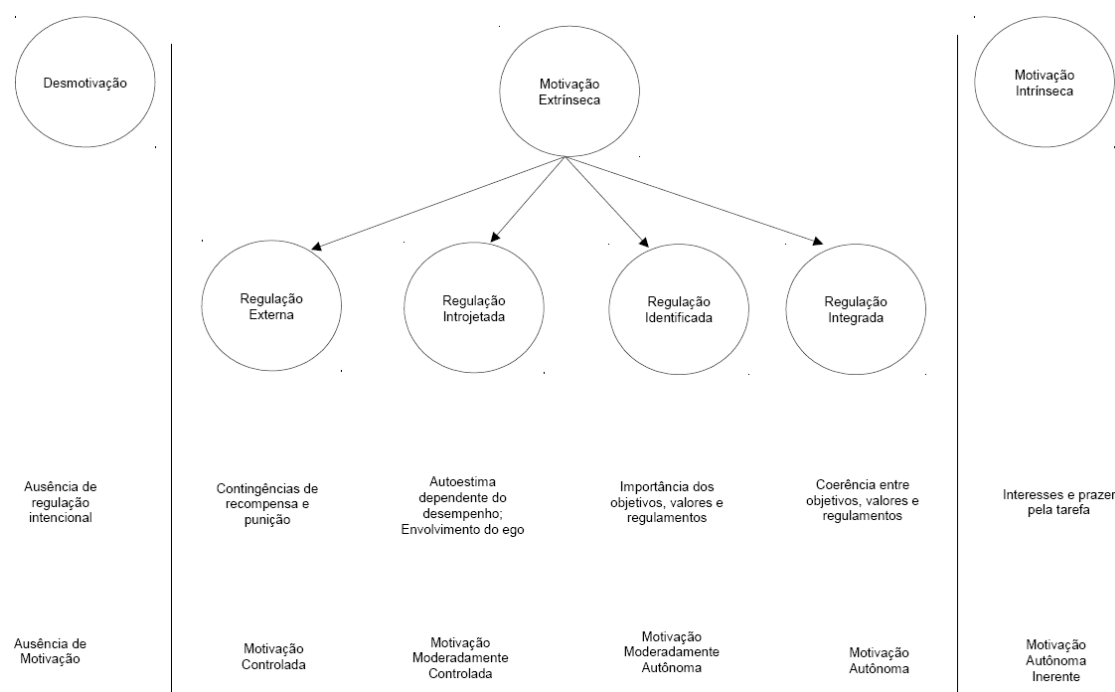
## **A teoria da autodeterminação no estudo das motivações dos TAWs**

Embora na literatura muitos estudos e modelos abordem o tema das motivações em diferentes contextos, devido ao suporte de estudos empíricos, a teoria da autodeterminação (*Self-Determination Theory* – SDT) apresenta um robusto enquadramento teórico das motivações (Ryan, & Deci, 2000). A SDT postula a existência de algumas necessidades psicológicas básicas e inatas que movem o indivíduo e mostram-se fundamentais para o equilíbrio cognitivo, social e funcional do indivíduo, que levam a uma sensação de bem-estar e a um efetivo funcionamento do organismo. No entanto, a automotivação, as relações sociais, e o bem-estar geral podem se deteriorar em ambientes desfavoráveis à satisfação destas necessidades consideradas básicas (Deci, & Ryan, 2000).

Vários estudos foram desenvolvidos culminando no desenvolvimento de uma proposta de um modelo de motivação para o trabalho em duas vertentes (motivação intrínseca e motivação extrínseca), realizada por Gagné e Deci (2005), que tem por base a SDT e como um dos pontos centrais da teoria a distinção em três grupos: desmotivação, motivações controladas ou extrínsecas e motivações autônomas ou intrínsecas. A desmotivação é caracterizada pela ausência de motivação. Fazendo parte do segundo grupo, a motivação extrínseca divide-se em quatro tipos de regulação comportamental.

A primeira motivação extrínseca é a regulação externa. O TAW opta por esta modalidade de emprego porque necessita do salário. A regulação introjetada aparece em seguida e ocorre quando o TAW sente que o emprego possui uma grande importância diante das dificuldades encontradas para uma vaga de emprego no mercado de trabalho. Em terceiro, há a regulação identificada, que ocorre quando o TAW reconhece o valor do trabalho para seus objetivos pessoais, tais como desenvolvimento de habilidades e maiores oportunidades de conseguir um outro emprego que satisfaça o seu desejo. E, por fim, a regulação integrada aparece quando o TAW aceita este modelo de emprego devido a ser o melhor diante de seus interesses e necessidades pessoais, tais como flexibilidade no horário ou conciliação com as exigências familiares (Gagné, & Deci, 2005; Ryan, & Deci, 2000).

**Figura 1: Continuum de autodeterminação**



Fonte: Adaptado de “Self-determination theory and work motivation”, por M. Gagné e E. Deci, 2005, *Journal of Organizational Behavior*, 26, p. 336.

Por último, no terceiro grupo, fica a motivação intrínseca na qual o trabalhador apresenta interesse e prazer na realização de suas atividades, e a tarefa é percebida como um fim em si mesma. Sendo assim, pode-se observar na Figura 1 um *continuum* de autodeterminação no qual são diferenciados os seis tipos de motivação descritos acima, que variam de maneira qualitativa de acordo com a internalização das regulações externas para os comportamentos (Gagné, & Deci, 2005). Em suma, a motivação intrínseca envolve pessoas fazendo uma atividade, porque consideram interessante tal atividade e sentem satisfação espontânea no seu desenvolvimento. Neste caso, o comportamento é motivado pelo prazer da atividade em si, ocorre livre de restrições ou pressões e tem origem em necessidades psicológicas de competência, autodeterminação e relacionamento. Em contraponto, na motivação extrínseca, o comportamento é motivado pela consequência, numa busca por um desfecho distinto para a ação, para alcançar efeitos desejáveis ou evitar os indesejáveis (Deci, & Ryan, 2000; Gagné, & Deci, 2005).

Poucas pesquisas são encontradas sobre a motivação no trabalho, sendo um primeiro estudo apresentado de acordo com a SDT por Blais, Brière, Lachance, Riddle, e Vallerand (1993). Neste mesmo sentido, Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin, & Malorni (2008) apresentaram a criação de uma medida em que os resultados mostram uma escala consistente para quatro tipos de regulação, nomeadamente intrínseca, identificada, introjetada e externa, sem realizar distinção entre motivação intrínseca e integrada. Entretanto, Lopes e Chambel (2014), em seu estudo validando esta medida para os TAWs, não observaram diferenças entre as motivações externas e introjetadas nos TAWs e, por esta razão, ambas foram identificadas unicamente como motivações externas, tendo sido considerado e medido no estudo as motivações: intrínseca, integrada, identificada e externa.

No desenvolvimento deste estudo, a SDT permitirá um enquadramento teórico (Deci, & Ryan, 2008; Gagné et al., 2008), no entanto, optou-se por não trabalhar as motivações intrínsecas, pois, como referem De Jong e Schalk (2010), os TAWs apresentam marcadamente motivações extrínsecas, mais ou menos interiorizadas. Ainda neste sentido, alguns estudos (Bidee, Vantilborgh, Pepermans, Huybrechts, Willems, Jegers, & Hofmans, 2013; Gillet, Gagné, Sauvagère, & Fouquereau, 2013; Lam & Gurland, 2008) têm mostrado que é possível estabelecer uma dicotomia entre motivações autônomas e controladas. Sendo assim, em nossos apontamentos usaremos a distinção autônomas – que englobam as motivações integradas e identificadas – e controladas – que englobam as motivações introjetadas e externas. Portanto, o modelo bi-fatorial da motivação proposto por Deci e Ryan (2008) que derivou da SDT será utilizado nesta pesquisa, com o objetivo principal de explorar evidências da validade de um instrumento de inquérito para analisar as motivações em trabalhadores temporários de agência quando estão na fase de admissão, ou seja, as razões destes trabalhadores para aceitarem um modelo temporário de contrato de trabalho.

## **Motivações dos TAWs e outras Variáveis Relacionadas**

Satisfação é um fenômeno complexo e de difícil mensuração, por se tratar de um estado subjetivo. Satisfação com a vida é um julgamento cognitivo de alguns domínios específicos na vida como saúde, trabalho, autonomia entre outros, ou seja, um processo de juízo e avaliação geral da própria vida de acordo com um critério próprio (Joia, Ruiz, & Donalizio, 2007) e um estado especial derivado de uma realização (Hakenem, & Schaufeli, 2012). Além disto, tem sido considerada uma variável relevante para explicar o comportamento de trabalhadores e, conseqüentemente, o seu bem-estar geral (Chambel, & Farina, 2015).

## **Método**

Participaram deste estudo 812 TAW de diferentes agências de Portugal, que preencheram o questionário durante agosto e dezembro de 2014 e haviam acabado de ser contratados, a maioria (73,2%), para o setor de serviços. A maior parte da amostra foi composta por homens (58,2%), com média etária de 31 anos (DP = 9,3), e um número significativo (40,6%) relatou possuir ensino médio completo e a minoria (2,3%), escolaridade superior a licenciatura. Apenas 15,0% estavam estudando naquele momento. Em relação à situação de emprego antes de ser admitido para este atual, 11,6% responderam que aquela era a sua primeira experiência de emprego, 55,4% encontravam-se desempregados, 11,4% trabalhavam noutra empresa com contrato direto, 12,3% trabalhavam numa empresa de trabalho temporário, 3,7% trabalhavam por conta própria e 3,0% deram outras respostas.

Os questionários foram respondidos de forma anônima e era assegurado aos participantes que os dados recolhidos iriam ser utilizados apenas para fins de investigação.

### **Medidas**

Todos os participantes do estudo responderam a um questionário autoadministrável que incluiu uma primeira parte com variáveis sociodemográficas, seguidos de inquérito sobre motivação e satisfação com a vida.

#### ***Motivação do trabalhador temporário***

As motivações dos TAW foram avaliadas usando uma escala de 12 itens baseada em uma escala anterior desenvolvida por Gagné et al. (2008), de acordo com a SDT e conceitualizada por Deci e Ryan (2000). Os itens foram apresentados aleatoriamente contemplando quatro tipos de motivação, conforme pode-se verificar na Tabela 1, e foram medidos usando uma escala do tipo Likert de 7 pontos relativos às razões para aceitar o emprego, iniciando por 1 = Não de todo e 7 = Totalmente.

#### ***Satisfação com a Vida***

A satisfação com a vida foi medida através de uma versão portuguesa da escala desenvolvida por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985), a qual já foi utilizada em Portugal (Chambel, & Farina, 2015; Neto, 1992). Esta escala incluiu cinco itens, respondidos numa escala do tipo Likert de 7 pontos cujos itens são relativos a sentimentos relacionados com a vida em geral, iniciando por 1 = Discordo fortemente até 7 = Concordo fortemente, indicando que os valores mais elevados demonstram maior satisfação com a vida. O alfa de Cronbach apresentou-se adequado (0,85).

## **Resultados**

De acordo com o que recomendam Gerbing e Hamilton (1996), realizou-se uma AFE (Análise Fatorial Exploratória) de uma amostra como precursora da AFC (Análise Fatorial Confirmatória) em outra amostra para a verificação da validade estrutural desta medida, que foi calculada pelo programa SPSS versão 22. Desta forma, tal como recomendado por estes autores, a amostra total (N = 812) foi dividida de forma aleatória com o objetivo de constituir duas amostras de igual dimensão (N = 406), sendo que com uma amostra procedemos à AFE e com a outra amostra procedemos à AFC. Em seguida, testou-se a validade convergente e discriminante, através de dois passos: o primeiro, realizado no seguimento da AFC, consiste num procedimento estatístico desenvolvido por Fornell e Larcker (1981), bem como recomendado por Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, (2003); o segundo passo consistiu em testar a relação entre as motivações e a satisfação com a vida. Para tal, testou-se modelos de equações estruturais (*Structural Equation Modeling* – SEM) com a amostra total de 812 participantes. Todas as estimativas foram calculadas usando o programa AMOS 22 (Arbuckle, 2010).

**Tabela 1: Análise Fatorial Exploratória com rotação varimax**

Variável	Fator 1	Fator 2	Fator 3
<b>Motivação Integrada</b>			
1. Porque é o emprego que melhor se adapta às minhas necessidades.	-0,14	<b>0,57</b>	0,29
2. Porque me assegura uma flexibilidade que atualmente me é imprescindível.	-0,18	<b>0,80</b>	0,04
3. Porque me vai dar mais liberdade para conciliar com outros objetivos da minha vida.	0,15	<b>0,83</b>	0,12
<b>Motivação Identificada</b>			
4. Escolhi ser temporário porque vai permitir-me conseguir um emprego permanente.	0,06	0,23	<b>0,83</b>
5. Porque me permite ter mais oportunidades de vir a ter um emprego melhor no futuro.	0,26	0,16	<b>0,79</b>
6. Porque me vai permitir desenvolver competências que me vão ser úteis no futuro.	0,34	<b>0,59</b>	<b>0,33</b>
<b>Motivação Introjogada</b>			
7. Para fugir ao desemprego.	<b>0,75</b>	-0,03	0,12
8. Porque não posso deixar de ter um emprego.	<b>0,82</b>	0,05	0,13
9. Porque estar empregado é fundamental para a minha vida.	<b>0,74</b>	0,11	0,02
<b>Motivação Externa</b>			
10. Porque me permite “sobreviver”.	<b>0,67</b>	0,26	0,15
11. Porque me permite ganhar dinheiro.	<b>0,69</b>	0,36	0,14
12. Porque eu preciso de ter um salário para viver.	<b>0,81</b>	0,02	0,13
<b>% Variância Explicada</b>	30,17%	19,09%	13,29%
<b>Enginvalue</b>	3,62	2,29	1,60

As respostas aos itens foram analisadas com uma AFE em componentes principais, aplicando a rotação varimax. A análise resultou em três fatores, cujos *eigenvalues* encontrados foram 3,62, 2,29, 1,60 (ver Tabela 1), e 62,55% equivalente à variância explicada. O primeiro fator reúne os três itens que correspondem à motivação integrada, o segundo fator engloba os três itens que correspondem à motivação identificada, e por fim, o terceiro fator compreende seis itens, três da motivação introjetada e três da motivação externa.

À semelhança do observado anteriormente por Lopes e Chambel (2014), observou-se que os itens relativos à motivação externa e introjetada saturavam no mesmo fator. Por outro lado, observou-se também que o item 6 apresentava uma saturação mais elevada na motivação integrada do que na motivação identificada como previsto. Estes resultados não expectáveis estão de acordo com a concepção recente da SDT que apresenta a distinção em somente dois fatores – motivação autônoma e controlada (Bidee et al., 2013; Gillet et al., 2013; Lam, & Gurland, 2008). Neste sentido, realizou-se posteriormente uma AFE forçando a análise de dois fatores e obteve-se 3,65 e 2,85 de *eigenvalues* para os fatores e variância explicada de 54,15% (ver Tabela 2). Nesta análise, verificou-se que cada fator inclui seis itens que correspondem a cada tipo de motivação que tem sido teoricamente conceitualizado, correspondendo o primeiro fator à motivação autônoma e o segundo à motivação controlada. O alfa de Cronbach também se revelou adequado: motivação autônoma = 0,76; e motivação controlada = 0,86. Deste modo, este foi o modelo adotado neste estudo.

Foi realizada a AFC com 12 itens, considerando dois fatores. Ela se destina a verificar o comportamento de variáveis observadas e latentes com base em um modelo teórico estabelecido *a priori* a partir da literatura (Byrne, 2010). Para avaliar o ajustamento dos modelos aos dados, considerou-se vários índices de qualidade de ajustamento: o Qui-quadrado ( $\chi^2$ ), o *Comparative Fit Index* – CFI, o *Incremental Fit Index* – IFI, o *Root-mean-square Error of Approximation* – RMSEA e o *Standardized Root-mean-square residual* – SRMR. Primeiro avaliou-se o  $\chi^2$ . Contudo, uma vez que o  $\chi^2$  é sensível ao tamanho da amostra (Hu, & Bentler, 1995),

adicionou-se a avaliação do CFI, do IFI, do RMSEA e do SRMR. Os valores de CFI e IFI > 0,90, de RMSEA < 0,05 e de SRMR < 0,09 são indicativos de um bom ajustamento (Byrne, 2010).

**Tabela 2: Análise Fatorial Exploratória com rotação varimax**

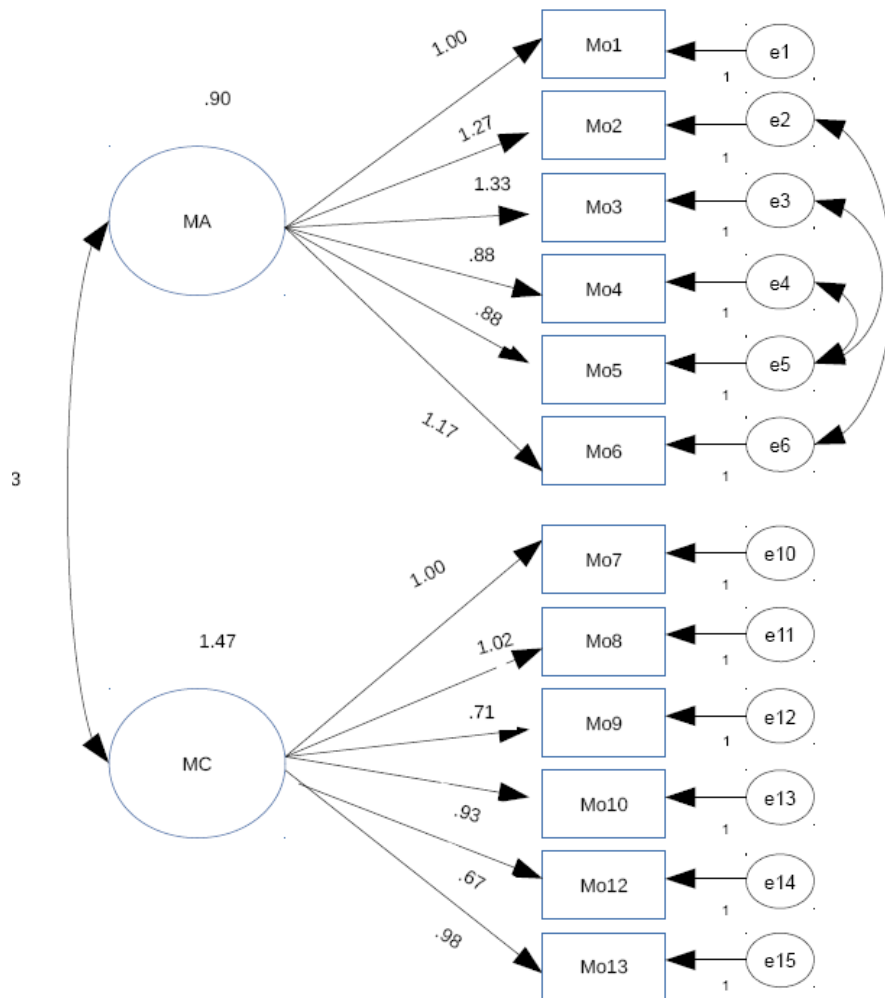
Variável	Fator 1	Fator 2	Alfa após eliminação item
<b>Motivação Autônoma</b>			
1. Porque é o emprego que melhor se adapta às minhas necessidades	0,64	-0,14	0,76
2. Porque me assegura uma flexibilidade que atualmente me é imprescindível	0,69	0,17	0,72
3. Porque me vai dar mais liberdade para conciliar com outros objetivos da minha vida	0,77	0,14	0,69
4. Escolhi ser temporário porque vai permitir-me conseguir um emprego permanente	0,64	0,10	0,73
5. Porque me permite ter mais oportunidades de vir a ter um emprego melhor no futuro	0,56	0,29	0,74
6. Porque me vai permitir desenvolver competências que me vão ser úteis no futuro	0,68	0,34	0,70
<b>Motivação Controlada</b>			
7. Para fugir ao desemprego	0,03	0,75	0,84
8. Porque não posso deixar de ter um emprego	0,10	0,83	0,82
9. Porque estar empregado é fundamental para a minha vida	0,10	0,73	0,84
10. Porque me permite “sobreviver”	0,29	0,67	0,84
11. Porque me permite ganhar dinheiro	0,31	0,69	0,84
12. Porque eu preciso de ter um salário para viver	0,08	0,82	0,83
% Variância explicada	30,40%	23,75%	
Engainvalue	3,65	2,85	
Alpha de Cronbach	0,76	0,86	

O modelo de medida com dois fatores latentes (motivação autônoma e controlada) que corresponde ao modelo teórico (Figura 2) mostrou um ajuste adequado [ $\chi^2(50) = 211.235$ ,  $p < 0,001$ ; SRMR = 0,08; RMSEA = 0,09; CFI = 0,90; IFI = 0,90]. É importante notar, que através das análises realizadas, alguns itens idênticos no conteúdo facial foram correlacionados entre si, tendo-se obtido um melhor ajustamento (sendo eles, 2 e 6; 3 e 5; e 4 e 5). Em seguida, testou-se um modelo alternativo (Figura 3) no qual todos os itens saturam em uma variável latente única. Este modelo alternativo apresentou um fraco ajustamento aos dados [ $\chi^2(51) = 624.980$ ,  $p < 0,001$ ; SRMR = 0,15; RMSEA = 0,17; CFI = 0,63; IFI = 0,63], significativamente pior em comparação com o modelo teórico analisado [ $\Delta\chi^2(1) = 413.745$ ,  $p < 0,001$ ].

Para a validade convergente, calculou-se o índice  $\rho_{vc}(\eta)$  que indica a proporção da variância explicada por um fator subjacente. O valor  $\rho_{vc}(\eta)$  da motivação autônoma ( $\rho_{vc}(\eta) = 18\%$ ) e da motivação controlada ( $\rho_{vc}(\eta) = 31\%$ ) são inferiores a 50% conforme critérios fixados por Fornell e Larcker (1981). Em termos de validade discriminante, os dois fatores latentes não devem partilhar uma quantidade substancial de variância entre si e, neste estudo, estes dois fatores partilham 29% de variância. Além disso a variância partilhada entre outro modelo alternativo estudado, foi sempre menor do que a variância dos itens explicados por cada um dos dois fatores do modelo teórico, o que satisfaz o critério de validade discriminante de Fornell e Larcker (1981).



Figura 2: Modelo Teórico (Modelo 1)

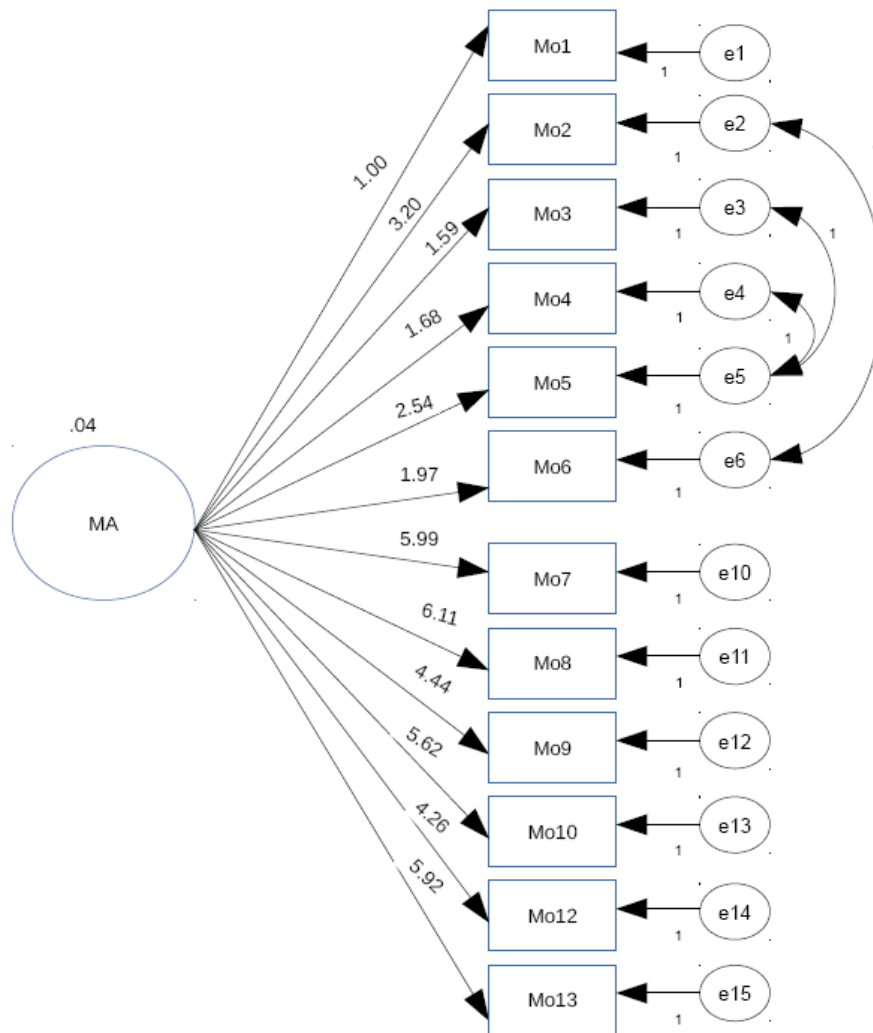


Adicionalmente, ao serem analisados os valores médios registrados para cada uma das dimensões das motivações, pode-se assumir que, embora os dois tipos de motivações possam representar um construto global de motivação (tal como pode-se ver acima, as duas motivações partilham uma variância comum), cada tipo de motivação parece medir um aspecto distinto de um construto global, uma vez que, em média, os participantes classificam de forma diferente cada um dos tipos de motivação (Considerando uma escala de Likert de 7 pontos: motivação autônoma – M = 4,16, DP = 1,26; motivação controlada – M = 5,34, DP = 1,25).

Como referido anteriormente, de forma a procurar evidência para a validade convergente discriminante da medida desenvolvida, procedeu-se à análise de equações estruturais com o intuito de verificar a natureza das relações entre os dois tipos de motivação e a satisfação com a vida. Antes de proceder a análise de equações estruturais, testou-se o ajuste de um modelo teórico com três fatores latentes (isto é, a motivação autônoma, motivação controlada e satisfação com a vida). Verificou-se que o modelo teórico de três fatores apresenta um bom ajustamento aos dados [ $\chi^2$  (113) = 487.648,  $p < 0,001$ ; SRMR = 0,06; RMSEA = 0,06; CFI = 0,93; IFI = 0,93]. Para além disto, testou-se um modelo alternativo onde todos os itens saturavam em uma variável latente única, tendo este modelo alternativo apresentado um mau ajustamento aos dados [ $\chi^2$  (116) = 2841.879,  $p < 0,001$ ; SRMR = 0,18; RMSEA = 0,17; CFI = 0,47; IFI = 0,47], significativamente pior que o modelo teórico com três fatores testado anteriormente [ $\Delta\chi^2$  (3) = 2354.231,  $p < 0,001$ ]. Na sequência, visto que o modelo teórico

apresentou um bom ajustamento aos dados, testou-se as relações entre as três variáveis em análise. Estas relações foram testadas primeiramente através da análise de coeficientes de correlação e, em seguida, testou-se igualmente estas relações mediante um modelo de equações estruturais, sendo que, de forma a eliminar possíveis explicações alternativas, utilizou-se como variáveis de controle o sexo, a escolaridade e a idade. Optou-se por controlar estas três variáveis dado que estudos anteriores sugerem que as variáveis demográficas também influenciam os motivos para aceitar um emprego temporário (Tan, & Tan, 2002).

**Figura 3: Modelo Alternativo (Modelo 2)**



Na Tabela 3 apresenta-se a estatística descritiva (médias, desvios padrão e correlações de Pearson) das variáveis em estudo. Pode-se observar, ao olhar para as médias dos dois tipos de motivação, que os trabalhadores atribuem em geral uma maior pontuação no fator motivação controlada ( $M = 5,34$ ,  $DP = 2,15$ ) e menor pontuação para o fator motivação autônoma ( $M = 4,17$ ,  $DP = 1,26$ ), indicando no geral formas menos voluntárias de motivação para o trabalho temporário. No que se refere à satisfação com a vida, observa-se uma relação positiva e significativa com a motivação autônoma (Gillet, Fouquereau, Forest, Brunault, & Philippe, 2012) e que, ainda de acordo com a SDT (Deci, & Ryan, 2000), mais formas autônomas de motivação são promovidas por um contexto que permite a satisfação das necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e relacionamento.

Através do modelo de equações estruturais, verificou-se que existem uma relação positiva e significativa entre a motivação autônoma e a satisfação com a vida ( $\beta = 0,38$ ,  $p < 0,01$ ) e uma relação negativa e significativa entre a motivação controlada e a satisfação com a vida ( $\beta = -0,20$ ,  $p < 0,01$ ). As variáveis de controle também contribuem para explicar a variância nos resultados. O sexo tem uma relação positiva e significativa com a motivação controlada ( $\beta = 0,10$ ,  $p < 0,01$ ), sendo os homens que apresentam mais esta motivação. As habilitações têm uma relação negativa e significativa com todas as variáveis em análise, nomeadamente, quanto mais habilitações menos os participantes apresentam motivações de natureza autônoma ( $\beta = -0,15$ ,  $p < 0,01$ ) e controlada ( $\beta = -0,27$ ,  $p < 0,01$ ), bem como, menos positiva é a avaliação de sua satisfação com a vida ( $\beta = -0,08$ ,  $p < 0,01$ ).

**Tabela 3: Média, Desvio Padrão e correlações entre variáveis (N = 812)**

Variável	M	SD	r Amostra				
			1.	1.	3.	4.	5.
1 Sexo	0,59	0,49	-	-	-	-	-
2 Idade	32,30	29,82	0,05	-	-	-	-
3 Escolaridade	2,02	1,04	-0,20**	-0,05	-	-	-
4 Motivação Autônoma	4,17	1,26	0,02	-0,08*	-0,13**	-	-
5 Motivação Controlada	5,34	1,25	-0,04	0,03	-0,23**	0,31**	-
6 Satisfação com a Vida	4,49	1,31	-0,04	-0,08*	-0,06	0,30**	0

\*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ ; <sup>a</sup>Valores sem significância estatística porque são variáveis categóricas, nominal no caso de gênero (0 = mulher, 1 = homem) e ordinal no caso da escolaridade (1 = 9º ano, 2 = ensino médio, 3 = frequência universitária, 4 = graduação, 5 = superior graduação).

## Discussão

Com a preocupação de utilizar instrumentos de avaliação cujas propriedades psicométricas sejam estabelecidas para populações específicas, o presente estudo teve como objetivo explorar evidências da validade de um instrumento de inquérito para analisar as motivações em trabalhadores temporários de agência na fase de admissão e, para tal, realizou-se uma análise fatorial numa amostra portuguesa de trabalhadores, baseando-se num estudo anterior de validade de uma medida realizado por Lopes e Chambel (2014). Através de uma AFE observou-se que todos os itens saturavam nos fatores esperados. Na sequência, com modelos de equações estruturais com o propósito de testar a estrutura bi-fatorial proposta por Deci e Ryan (2008), pode-se observar por meio de uma AFC que o modelo teórico proposto é aquele que representa o melhor ajuste, mais uma vez fornecendo suporte para a conceitualização de seis itens em cada fator latente proposto. Uma análise da validade convergente e discriminante também apoiou esta solução em dois fatores.

Estudar a motivação dos trabalhadores para aceitarem um contrato de trabalho temporário é uma tarefa abrangente, pois envolve um fenômeno de muitas facetas, por este motivo, validar instrumentos para coleta de informações é importante para que se possam conhecer os fenômenos psicológicos (Fairchild, Horst, Finney, & Barron, 2005; Urbina, 2007). Através dos resultados, observou-se que os trabalhadores no geral apresentam mais motivação controlada (que engloba a motivação externa e introjetada) e menor média a motivação

autônoma (que engloba a motivação integrada e a identificada), sendo consistentes e indo de encontro aos resultados apresentados por Lopes e Chambel (2014).

Como hipótese explicativa, pode-se referenciar alguns estudos que relatam a importância potencial da vontade para o trabalho temporário pelo ponto de vista do trabalhador. Di Natale (2001) identificou que este modelo de contrato é encarado pelo trabalhador como degrau para uma posição efetiva. Na pesquisa de Kalleberg (2000), o trabalho temporário é destacado como oportunidade para aumento da renda mensal e maior flexibilidade de horário. E, de acordo com Keilly (1998), o trabalho temporário possibilita o aumento da empregabilidade destes trabalhadores ao adquirir novas competências. Em um estudo com trabalhadores no contexto português, Chambel (2013) relata uma cultura baseada na segurança e estabilidade no trabalho, sendo por consequência o trabalho temporário associado à instabilidade e ao trabalho precário.

Este estudo com TAWs não é conclusivo, pois vários fatores podem contribuir para sua explicação, como a cultura, os sistemas adotados por cada país e as legislações sobre essa relação de emprego que podem condicionar os resultados. A ausência de pesquisas nacionais que estudem as questões do trabalho temporário dificulta, entretanto, a comparação destes achados, já que questões sobre essa relação de emprego devem ser discutidas ainda no âmbito dos diversos setores de atividade, a relação entre gênero, idade, entre outros.

No que tange a satisfação com a vida, deve-se atentar para alguns estudos que descrevem que, depois de um certo tempo como TAW, este trabalhador pode desenvolver sentimentos de frustração (De Cuyper et al., 2009). Por outro lado, Chambel, Castanheira e Sobral (2016) sugerem que a situação de emprego anterior, tal como o desemprego, pode ter influência nestes resultados.

Em resumo, infere-se que este instrumento mede o que se propõe a medir e que há evidência de sua validade (Anastasi, & Urbina, 2000). Contudo, faz-se necessário dar continuidade à construção e à busca de evidências de validade de instrumentos de avaliação de fenômenos psicológicos neste contexto.

Vale destacar que o presente estudo apresenta algumas limitações, pois, embora instrumentos como este sejam inovadores e promissores para avaliar o contexto do trabalho temporário, é preciso pesquisar mais evidências de validade para favorecer a ampliação do conhecimento sobre suas características psicométricas. Se faz importante contar com a realização de novas pesquisas que superem a realização desta e que possam contribuir para a ampliação de conhecimentos na área. Além disto, utilizou-se um desenho com poucas variáveis não sendo possível estabelecer muitas relações, o que tornaria o estudo mais rico, deste modo, sugere-se a realização de investigações utilizando inclusivamente outras variáveis. Estas limitações advertem para uma interpretação mais prudente dos dados recolhidos e, apesar das limitações existentes, este estudo proporciona um melhor conhecimento das motivações dos TAW e apresenta-se como um importante instrumento ao nível da investigação neste contexto.

## Referências

- Almeida, B. D. J. (2009). *O trabalho temporário como estratégia de flexibilização: um estudo de caso*. Dissertação de Mestrado (não publicada). Lisboa, Portugal: Departamento de Sociologia, Instituto Universitário de Lisboa.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Arbuckle, J. L. (2010). *Amos 5.0 update to the amos user's guide*. Chicago, Illinois, USA: SmallWaters.

- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M., & Hofmans, J. (2013). Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: a self-determination theory approach to volunteerism. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24, 32-47. doi: 10.1007/s11266-012-9269-x
- Blais, M. R., Brière, N. M., Lachance, L., Riddle, A. S., & Vallerand, R. J. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais [Blais' work motivation inventory]. *Revue Québécoise de Psychologie*, 14, 185-215.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. New York, USA: Routledge.
- Chambel, M. J., & Farina, A. (2015). HRM and temporary workers' well-being: A study in Portugal and Brazil. *Cross Cultural Management*, 22 (3), 447-463. <http://dx.doi.org/10.1108/CCM-07-2013-0105>
- Chambel, M. J., Castanheira, F., & Sobral, F. (2016). Temporary agency versus permanent workers: a multigroup analysis of human resource management, work engagement and organizational commitment. *Economic and Industrial Democracy*, 37 (4), 665-689. doi: 10.1177/0143831X14550695
- Chambel, M. J. (2013). Centralidade e valores do trabalho. In P. Magalhães (Ed.), *20 Anos de opinião pública em Portugal e na Europa* (pp. 26-30). Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Chambel, M. J., Sobral, F., Lopes, S., & Castanheira, F. (2011). Trabalhadores temporários e trabalhadores permanentes: tratamento idêntico para respostas semelhantes. In M. J. Chambel (Ed.), *Novos desafios para a gestão de recursos humanos: o caso dos trabalhadores temporários* (pp. 21-51). Lisboa: RH Editora.
- Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30 (6), 959-983.
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2002). Contingent and non-contingent working in local government: contrasting psychological contracts. *Public Administration*, 80 (1), 77-101.
- 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. doi:10.1207/S15327965PLI1104\_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49 (3), 182-185. doi: 10.1037/a0012801
- De Cuyper, N., De Witte, H., & Isaksson, K. (2005). Temporary employment in Europe. Conclusions. In N. De Cuyper, K. Isaksson, & H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers* (p. 225-244). Hampshire: Ashgate Publishing.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: associations with attitudes, well-being, and behavioral intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (3), 363-387.
- De Cuyper, N., Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10 (1), 25-51. doi:10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x
- De Gilder, D. (2003). Commitment, trust and work behaviour. The case of contingent workers. *Personnel Review*, 32 (5), 588-604.
- De Jong, J., & Schalk, R. (2010). Extrinsic motives as moderators in the relationship between fairness and work-related outcomes among temporary workers. *Journal of Business and Psychology*, 25 (1), 175-189.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Di Natale, M. (2001). Characteristics of and preference for alternative work arrangements. *Monthly Labor Review*, 124 (3), 28-49.
- Druck, G. A. (2013). A precarização social do trabalho no Brasil. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*, 2. São Paulo: Boitempo.
- Druck, G. A. (2011). Precarização e informalidade: Algumas especificidades do caso brasileiro, In R. V. Oliveira, D. Gomes, & I. Targino (Orgs.), *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho*. João Pessoa: Editora Universitária /UFPB.
- EUROCIETT (2011). *Adapting to change*. EUROCIETT: Brussels, Belgium.
- Fairchild, A., Horst, S., Finney, S., & Barron, K. (2005). Evaluating existing and new validity evidence for the Academic Motivation Scale. *Contemporary Educational Psychology*, 30, 331-358.
- Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I., & Turnley, W. H. (1994). Managing temporary workers: a permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*, 23, 49-63.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 48, 39–50. doi:10.2307/3151312
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 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 in two languages*. Halifax, Nova Scotia: ASAC.
- Gerbing, D. W., & Hamilton, J. G. (1996). Viability of exploratory factor analysis as a precursor to confirmatory factor analysis. *Structural Equation Modeling*, 3, 62–72. doi:10.1080/10705519609540030
- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P., & Philippe, C. (2012). The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. *Journal of Business and Psychology*, 27, 437-450. doi: 10.1007/s10869-011-9253-2
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., & Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 450-460. doi: 10.1080/1359432X.2012.665228
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415–424. doi:10.1016/j.jad.2012.02.043
- Houseman, S. N. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55 (1), 149-170.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Joia, L. C., Ruiz, T., & Donalísio, M. R. (2007). Condições associadas ao grau de satisfação com a vida entre a população de idosos. *Revista Saúde Pública*, 41 (1), 131-138.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Koene, B., & Van Riemsdijk, M. (2005). Managing temporary workers: work identity, diversity and operational HR choices. *Human Resource Management Journal*, 15 (1), 76-92.
- Lam, C. F., & Gurland, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 48, 1109-1115.
- Lopes, S., & Chambel, M. J. (2014). Motives for being temporary agency worker: validity study of one measure according to the self-determination theory. *Social Indicators Research*, 116 (1), 137-152. doi: 10.1007/s11205-013-0273-3
- Mandarini, M. B., Alves, A. M., & Sticca, M. G. (2016). Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16 (2), 143-152. doi: 10.17652/rpot/2016.2.661
- Mitlacher, L. (2008). Job quality and temporary agency work: Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany. *International Journal of Human Resource Management*, 19 (4), 446-460.
- Neto, F. (1992). Loneliness among Portuguese adolescents. *Social Behavior and Personality*, 20 (1), 15-22.
- Neves, M. A., & Pedrosa, C. M. (2007). Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. *Sociedade e Estado*, 22 (1), 11-34. doi: 10.1590/S0102-69922007000100002
- OECD (2002). *Employment outlook*. França, Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Oliveira, E. A. S. (2009). *Empenhamento organizacional nos trabalhadores temporários*. Dissertação de Mestrado (não publicada). Portugal, Braga: Gestão de Recursos Humanos, Universidade do Minho.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Reilly, P. A. (1998). Balancing flexibility: Meeting the interests of employer and employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7 (1), 7-22. doi:10.1080/135943298398934
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.68

Tan, H.-H., & Tan, C.-P. (2002). Temporary employees in Singapore: what drives them? *The Journal of Psychology*, 136 (1), 83-102. doi:10.1080/00223980209604141

Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.

**Endereço para correspondência**

josileneb@campus.ul.pt

mjchambel@psicologia.ulisboa.pt

Recebido em: 29/04/2015

Revisto em: 16/12/2016

Aprovado em: 16/12/2016