

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Departamento de Psicologia e Ciências da Educação

**O OTIMISMO E AS PREOCUPAÇÕES DE CARREIRA DE ADULTOS, DESEMPREGADOS OU  
EMPREGADOS, EM PROCESSO DE FORMAÇÃO**

**Patrícia Isabel Felício Inocêncio**

Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação

Trabalho efetuado sob a orientação de: Professor Doutor Luís Sérgio Vieira

Faro, 2013

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Departamento de Psicologia e Ciências da Educação

**O OTIMISMO E AS PREOCUPAÇÕES DE CARREIRA DE ADULTOS, DESEMPREGADOS OU  
EMPREGADOS, EM PROCESSO DE FORMAÇÃO**

**Patrícia Isabel Felício Inocêncio**

Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação

Trabalho efetuado sob a orientação de: Professor Doutor Luís Sérgio Vieira

Faro, 2013

**O OTIMISMO E AS PREOCUPAÇÕES DE CARREIRA DE ADULTOS, DESEMPREGADOS OU  
EMPREGADOS, EM PROCESSO DE FORMAÇÃO**

Declaração de Autoria de Trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluídas.

---

(Patrícia Isabel Felício Inocência)

Copyright Patrícia Isabel Felício Inocência

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

## **Agradecimentos**

Terminada esta importante fase da minha vida importa agradecer às pessoas que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a realização e concretização deste trabalho de investigação.

Primeiro quero agradecer ao Professor Doutor Luís Sérgio Vieira, pelos exímios ensinamentos, pela disponibilidade e apoio na orientação desta dissertação. Agradeço todo o estímulo, a partilha dos seus conhecimentos e do seu rigor científico ao longo deste projeto.

A todos os que amavelmente aceitaram responder aos questionários e tornar-se parte integrante deste estudo. Também gostaria de agradecer a todos os professores que possibilitaram o preenchimento dos questionários nas suas turmas de formação. Às entidades que serviram de base a este estudo e aos membros da Direção pela disponibilidade e todo o apoio prestado.

À Maria João Mano e Susana Pescada, colegas e grandes amigas, pela sua boa disposição nos momentos mais difíceis, pela partilha de conhecimentos, pelo incentivo, pela força, paciência, compreensão e carinho.

Aos meus amigos de sempre e a todas as pessoas especiais que algum dia cruzaram a minha vida, pelo incentivo, pela força, carinho e por acreditarem em mim.

Em especial aos meus **queridos pais** e ao **meu maninho**, a quem dedico este trabalho. Obrigado pelo carinho e apoio incondicional, pelos incentivos constantes, valorização e crença na evolução do conhecimento e especialmente por acreditarem sempre em mim.

## **Resumo**

O otimismo é uma das variáveis da Psicologia Positiva que tem emergido como um fator próprio que influencia a forma como o indivíduo lida com as mudanças e dificuldades da vida.

Ter uma atitude otimista permite-nos ter uma perspetiva da realidade e conseguir encarar os obstáculos como desafios, transformando-os em potencialidades.

Ao longo dos anos o conceito de carreira tem sofrido algumas alterações. Atualmente, devido à evolução do mundo atual, existe cada vez mais uma preocupação com o desenvolvimento das carreiras e capacidade de acomodação às mudanças do mercado de trabalho.

É com Donald Super que surge o conceito de preocupações de carreira, que advém da abordagem de ciclo de vida e de espaço de vida (life-span, life-space) da sua teoria do Desenvolvimento de Carreira (Martins, 2010).

Esta dissertação de mestrado aborda o otimismo e as preocupações de carreira em adultos empregados e desempregados, integrados em diversas modalidades de formação.

Participaram 98 participantes, distribuídos em dois grupos distintos, empregados (n=38; 38.8%) e desempregados (n=60; 61.2%), integrados em diferentes modalidades de formação.

Os instrumentos aplicados foram a Escala de Otimismo de Barros de Oliveira (1998), que pretende medir o otimismo disposicional e pessoal, o Inventário de Preocupações de Carreira (Duarte, 1993), que avalia o planeamento da carreira e a previsibilidade de pensar no futuro e o questionário sociodemográfico.

Os resultados analisados nesta investigação mostram que não se observam associações significativas entre as preocupações de carreira e o otimismo.

Permite-nos também concluir que existe uma grande preocupação de mudança de carreira, essencialmente nos participantes desempregados.

**Palavras-chave:** Otimismo, Preocupações de Carreira, Emprego, Desemprego, Formação.

## **Abstract**

Optimism is one of the variables of Positive Psychology that has emerged as a factor that influences how the individual deals with the changes and challenges of life.

Having an optimistic attitude allows us to have a perspective of reality and face obstacles as challenges, turning them into strengths.

Over the years the concept of career has undergone some changes. Currently, due to the evolution of today's world, there is increasingly a concern for the development of careers and capacity to accommodate the changes in the labour market.

Donald Super gave us the concept of career concerns, which comes from the life-cycle approach and living space (life-span, life-space) in his theory of Career Development (Martins, 2010).

This dissertation focuses on optimism and career concerns in adults and the unemployed, integrated in various training arrangements.

98 participants were involved, divided into two distinct groups, employed (n = 38, 38.8%) and unemployed (n = 60, 61.2%) people, integrated in different training arrangements.

The instruments used were the Scale of Optimism Barros de Oliveira (1998), which aims to measure dispositional and personal optimism and Career Concerns Inventory (Duarte, 1993), which assesses the career planning and predictability to think ahead and the sociodemographic questionnaire.

In this investigation the analyzed results show that no significant associations between career concerns and optimism were observed.

But they also allowed us to conclude that there is a great concern for career change, essentially among the unemployed participants.

**Keywords:** Optimism, Concerns, Career, Employment, Unemployment, Training.

## Índice

Agradecimentos	I
Resumo	II
Abstract	III
Introdução	1
<b>Parte I - Enquadramento Teórico</b>	
Capítulo 1 – Otimismo e as preocupações de carreira em adultos	3
1.1 Psicologia Positiva	3
1.2 Otimismo	5
1.3 Preocupações de Carreira	8
1.4 A Educação e Formação em situação de desemprego	11
1.5 Objetivos do estudo	14
<b>Parte II – Estudo Empírico</b>	
Capítulo 2 – Metodologia	16
2.1 Amostra	16
2.2 Instrumentos	17
2.3 Procedimentos	20
Capítulo 3 – Apresentação e análise dos resultados	22
Capítulo 4 – Discussão dos resultados	25
Conclusão	28
Referências Bibliográficas	31
Anexos	

## **Introdução**

Há muitos anos que nos países do ocidente o conceito de otimismo faz parte da forma de pensar. Entretanto, só nos últimos anos é que a investigação veio a desenvolver-se nesta área, fazendo-se destacar trabalhos de grande qualidade, como os de Martin Seligman, Charles Carver e Michael Scheier.

Como refere Seligman (1992, in Barros de Oliveira, 1998) estamos no momento fulcral para que a psicologia se converta numa perspetiva da saúde, e se centre naquilo que se veio a designar como psicologia positiva.

A psicologia positiva defende que é importante investigar as virtudes e as forças humanas, tais como o otimismo, o bem-estar, a felicidade, a esperança, entre outras.

Scheier e Carver (1985) consideram o otimismo como uma expectativa generalizada de resultados positivos. Por outro lado, Goodman et al. (1997), referem que o otimismo é como um atributo positivo, ou seja, com uma tendência para que o indivíduo espere que lhe aconteça o melhor na sua vida. Na mesma linha de pensamento, Carver et al. (2010) refere que “Optimism is an individual difference variable that reflects the extent to which people hold generalized favorable expectancies for their future” (p. 879).

Tendo em conta as constantes mudanças do mundo atual, cada vez mais globalizante, os indivíduos, tem cada vez mais, que se preocupar com o desenvolvimento da carreira, flexibilidade e capacidade de se adaptar às mudanças profissionais. Mas, independentemente dessa mudança profissional ser uma escolha pessoal, organizacional, ou outra, a necessidade de mudar de função ou de profissão é

cada vez mais considerada uma regra e não uma exceção, como afirma Cairo, Kritis e Myers, (1996).

Desta forma, começa a encarar-se a carreira como algo que não é estabelecido, mas que é construído ao longo da vida do indivíduo.

O presente trabalho visa avaliar o otimismo e as preocupações de carreira numa amostra de participantes, empregados e desempregados, integrados em processos de formação.

Em termos estruturais, numa primeira parte, pretende-se efetuar uma abordagem teórica que compreende as temáticas associadas à psicologia positiva, ao otimismo, às preocupações de carreira e à educação e formação de adultos.

Numa segunda parte, dedicamo-nos à apresentação do trabalho empírico desenvolvido. Na metodologia é feita uma descrição da amostra, dos instrumentos utilizados e do procedimento adotado para a recolha dos dados.

Finalmente, passamos à apresentação, análise e discussão dos dados recolhidos durante o trabalho de campo.

A terminar, apresentamos as conclusões do nosso estudo, o seu contributo para a compreensão de todos os fenómenos ligados ao nosso objeto de estudo e suas limitações, bem como as sugestões para investigações futuras.

No final do trabalho, apresentamos as referências bibliográficas ordenadas alfabeticamente, bem como em anexo o questionário.

## **Parte I – Enquadramento Teórico**

### **Capítulo 1 – Otimismo e as preocupações de carreira em adultos**

#### 1.1. Psicologia Positiva

Resultado das perturbações e distúrbios mentais, inerentes à II Guerra Mundial, a psicologia focava-se em conceções mais negativas do desenvolvimento humano, desvalorizando os aspetos mais positivos do desenvolvimento das capacidades pessoais.

Com o tempo, alguns autores, começaram a focar-se mais nas experiências positivas do ser humano.

A mudança para o enfoque numa psicologia positiva pretendeu provocar uma alteração de paradigma com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos indivíduos e prevenir as patologias.

Mihaly Csikszentmihalyi e Martin Seligman (2000), foram realmente os impulsionadores da psicologia positiva contribuindo para uma mudança da psicologia centrada nas questões de saúde mental, problemas, patologias e disfunções para uma psicologia fundamentada na investigação das forças, virtudes humanas e os seus efeitos.

É desta forma que surge a psicologia positiva como um movimento científico dentro das ciências psicológicas que abrange visões mais vastas das motivações e potencialidades humanas.

Aquilo que a psicologia positiva tenta comprovar é a ideia de que a psicologia não existe apenas para estudar as perturbações e as fraquezas, mas também para estudar as aptidões e forças.

Relativamente ao meio envolvente pretende-se focar quais são os fatores que potenciam o desenvolvimento ou a consolidação em detrimento dos fatores de risco.

A psicologia positiva, tal como refere Seligman e Csikszentmihalyi, 2000, é uma ciência que estuda a experiência subjetiva positiva, os traços individuais positivos e as instituições que promovem a qualidade de vida, contribuindo para a compreensão e desenvolvimento dos fatores que permitem o sucesso dos indivíduos e comunidades, ou seja, na perspetiva dos mesmos autores, previne as patologias que surgem quando a vida é estéril e sem sentido.

Os temas mais analisadas na psicologia positiva, são o bem-estar subjetivo, positividade, otimismo, esperança, inteligência emocional, humor, satisfação, sentido para a vida e resiliência. Este movimento defende que estes fatores desenvolvem o pensamento de forma a solucionar e superar os problemas, minimizando as emoções negativas.

Duckworth, Steen e Seligman (2005) referem que a psicologia positiva refere-se ao estudo científico de experiências positivas e traços individuais positivos estando plenamente relacionada com o bem-estar e satisfação, sendo um contributo fundamental para ultrapassar com qualidade as situações com que o indivíduo se confronta.

A psicologia positiva procura que os psicólogos tenham uma atitude mais apreciativa das forças, das motivações e das aptidões dos indivíduos, e que se foquem nos fatores psicológicos como o otimismo, o altruísmo, a esperança, a alegria, a satisfação, entre outros, numa perspetiva preventiva.

No entanto, o principal objetivo deste novo paradigma da psicologia é prevenir e promover novos pensamentos e emoções e mobilizá-los para a resolução dos problemas.

Seligman foi, também, pioneiro em relação ao ensino da psicologia positiva. Nos programas propostos por Seligman em “Aprender o otimismo”, este revela como é possível direcionar as crianças e os adultos para identificarem os seus pensamentos mais horríveis e transformá-los em desafios edificantes através do pensamento.

Através do otimismo podemos alcançar uma maior vontade de viver, uma melhor saúde e uma maior estabilidade emocional.

## 1.2. Otimismo

Uma abordagem importante ao estudo do otimismo é a teoria de Scheier e Carver, estes autores definem o otimismo como uma expectativa global, de acordo com a qual se esperam acontecimentos positivos para o futuro (Scheier & Carver, 1985). Defendendo também que o otimismo suporta as expectativas positivas e que estas não são limitadas a um único domínio.

Os mesmos autores designam o seu modelo como sendo de auto-regulação, tendo implícita a ideia de que a pessoa otimista persiste em atingir os seus objetivos, ao passo que a pessoa pessimista evidencia uma tendência para desistir dos objetivos que se colocou (Scheier & Carver, 1992).

Uma definição mais corrente do otimismo é da autoria do Antropólogo L. Tiger (1979 in Mehrabian, 1998, p.18) “uma disposição ou atitude associada a uma expectativa sobre o futuro material ou social que o avaliador olha como socialmente desejável para o seu proveito ou prazer”

A nossa vida é constituída e influenciada por vários aspetos e seguramente um deles passará pelas expectativas positivas ou negativas que temos em relação ao futuro. Por isso o otimismo é frequentemente percecionado como sendo um atributo positivo.

Mehrabian, (1998, in Custódio, S. et al., 2010, p.166) definiu o otimismo como uma predisposição emocional e cognitiva para sentir e pensar que os aspetos positivos da vida prevalecem sobre os negativos. Ou seja, na perspetiva do mesmo autor “os otimistas tendem a acreditar que coisas boas, ao invés de coisas más, estão frequentemente a acontecer-lhe e irão continuar a ocorrer”.

O otimismo é um processo de avaliação dos resultados e consequências futuras, traduzindo-se numa expectativa geral de que o futuro irá ser positivo.

De acordo com os estudos efetuados por Carver e Scheier, (1999, 2005; Scheier, Carver & Bridges, 2001 in Custódio, S. et al., ibid, p.167) o otimismo desempenha, deste modo, um papel motivador, influenciando, por um lado, o estabelecimento de objetivos e, por outro, o envolvimento do sujeito na concretização dos mesmos.

Segundo Jackson, Pratt, Hunsberger, e Pancer, (2005; Taylor, Kemeny, Reed, Bower, & Gruenewald, 2000 in Gaspar, T. et al, 2009) o otimismo pode ser definido, também, como um recurso psicológico coligado à saúde mental, e a uma melhor adaptação efetiva tornando-se especialmente importante quando o indivíduo enfrenta situações de desafio ou acontecimentos ameaçadores.

Convocando outro pensamento de Scheier e Carver, (1992; Scheier, Carver, & Bridges, 1994 in ibid) o otimismo encontra-se associado a outras variáveis pessoais como a autoestima, o autoconceito, o locus de controlo, a autoeficácia, o estilo de atribuição e o neuroticismo.

As pessoas que apresentam uma autoestima e otimismo elevados são mais prováveis de perspetivar o seu futuro de um modo positivo, de sentir confiança e otimismo acerca da realização dos seus objetivos e, por conseguinte, perseguir esses objetivos com persistência e resiliência (Huan, Yeo, Ang & Chong, 2006; Mehrabian, 1998).

O otimismo é considerado uma característica importante da personalidade e é visto como uma característica cognitiva em relação ao futuro.

As pessoas otimistas têm normalmente mais esperança e criam estratégias para encontrar soluções para os seus problemas. Nessa perspectiva, o otimismo poderá ser aprendido e aliado com a realidade possibilitando construir e alcançar os objetivos estipulados.

O otimismo é um fator que beneficia a visão do indivíduo face a acontecimentos futuros e os torna possíveis de alcançar, além de minimizar situações de mal-estar e promover a saúde (Marujo, Neto & Perloiro, 1999).

O otimismo é definido como uma expectativa generalizada de resultados positivos, especialmente em situações difíceis ou de elevada ambiguidade.

Ter uma atitude otimista ajuda-nos em termos pessoais, mas também profissionais, a acreditar e a desenvolver a capacidade de idealizar, criando uma visão que vai para além dos obstáculos. Permite-nos questionar sobre a realidade e considerar os obstáculos como desafios, transformando as dificuldades em potencialidades de crescimento e autoconhecimento.

Numa perspectiva otimista perante o futuro, será importante reconhecermos as nossas capacidades já demonstradas no passado e valorizarmos o que temos no presente (Rivero, 2007).

Num estudo realizado por Fredrickson (2003, cit. in Rivero, 2007), verificou-se que as emoções positivas alargam horizontes e potenciam a capacidade para a resolução de problemas, ajudando os indivíduos a encontrarem recursos pessoais.

Portanto, quando o indivíduo se encontra numa situação de crise, esta condição poderá levar ao desacreditar no futuro.

Portanto, o otimismo pode ser o recurso privilegiado para superar as dificuldades sociais de forma ativa e empreendedora. Isto é, se o indivíduo manter uma atitude positiva, acreditar na capacidade de superar as adversidades e se pensar que tem um papel fundamental para alterar as eventualidades da vida, irá ter iniciativa para a procura de soluções.

### 1.3. Preocupações de Carreira

O conceito de carreira, antes séc. XIX, era visto como uma atribuição estrutural das organizações, sendo o indivíduo responsável por escolher uma, sabendo, antecipadamente, o que esperar do percurso da mesma.

No entanto, o mundo do trabalho tem vindo a transformar o conceito de carreira (Duarte, 2006), tornando-se a mudança de carreira cada vez mais normal na vida dos indivíduos devido à diversificação das profissões.

A necessidade de mudar de função ou de profissão é cada vez mais considerada uma regra, independentemente de ser uma escolha pessoal ou uma mudança da estrutura organizacional. Com efeito, a carreira deve ser vista como uma realidade que se desenvolve ao longo da vida.

Desde o início de 1950, que surgiram teorias que defendem que a escolha vocacional é um processo desenvolvimentista e dinâmico, que se inicia na infância e perdura durante a vida adulta. Tendo isto em conta a orientação deixou de ser uma intervenção exclusivamente para os adolescentes e começou a evidenciar também o comportamento do adulto.

Assim, o conceito de preocupações de carreira emerge com Donald Super, que advém da abordagem que ocorre durante todo o ciclo de vida e de espaços de vida (life-span, life-space) da sua teoria do Desenvolvimento de Carreira (Martins, 2010).

Esta abordagem de ciclo de vida e espaços de vida (life-span, life-space), na perspectiva de Fraga (2007 in Leite, 2010, p.2) procura dar uma imagem compreensiva da carreira com os seus múltiplos papéis, conjuntamente com os seus determinantes e interações.

Fazem parte deste modelo desenvolvimentista de Super algumas proposições fundamentais que constituem as bases da conceção sobre o desenvolvimento de carreira, e aconselhamento de carreira ou seja, para o autor as pessoas diferem em termos das suas capacidades, personalidades, necessidades, valores, traços e autoconceitos, estando assim qualificadas, por virtude dessas características, para um certo número de profissões.

O autoconceito, assume na teoria de Super, o formato fundamental por ser o conceito que o próprio define como uma perceção que o indivíduo tem dele próprio (Super, 1963).

Este modelo de Super apresenta duas dimensões; a dimensão espacial (life-space) que se refere à dimensão do espaço de vida e aos papéis sociais e a dimensão longitudinal (life-span) que se refere ao ciclo de vida.

Savickas (1994) sugere que o desenvolvimento de carreira ocorre ao longo de cinco fases que podem sobrepor-se e não são determinadas pelo limite de idades. É considerado um processo que acontece ao longo de todo o ciclo de vida, de forma contínua, progressivo e constante, implicando sucessivas tomadas de decisão.

Assim, neste modelo o indivíduo passa por uma sequência de fases e subfases que promovem determinadas preocupações de carreira (interesses, envolvimento e

expectativas face aos acontecimentos relacionados com a mesma) e durante as quais é confrontado com tarefas desenvolvimentistas.

Super, Savickas e Super (1996), definem como a primeira fase de desenvolvimento, a fase de crescimento (até aos 14 anos), onde estão inseridas tarefas de desenvolvimento relacionadas com as preocupações com o futuro, estabelecimento de compromissos e competências de trabalho.

A fase de exploração inicia-se na adolescência (15 a 24 anos), implica experimentar os vários papéis e situações. Nesta fase os indivíduos tomam decisões no campo profissional (subfase cristalizar), decisões de escolha (subfase especificar) e implementam os planos e projetos (subfase implementar).

A fase de estabelecimento a partir dos (25 aos 44 anos), é caracterizada pelo início da atividade profissional e o indivíduo manifesta preocupação para se determinar de forma estável no mundo do trabalho. Existe a necessidade do indivíduo se fixar numa atividade profissional (subfase estabilizar), de uma estabilidade profissional e familiar (subfase consolidar) e conseqüentemente uma preocupação com a progressão na carreira (subfase promover).

Na fase de manutenção (45 aos 64 anos), existe um grande envolvimento com a profissão ou mesmo com a mudança para outra atividade profissional. Nesta fase o indivíduo pretende manter o estatuto adquirido (subfase manter), investir na atualização de conhecimentos (subfase atualizar) e investigar novos métodos de trabalho (subfase inovar).

Por último, a fase de declínio ou desinvestimento (a partir dos 65 anos), como é designado atualmente, é caracterizado por uma preparação para o afastamento da atividade profissional. O indivíduo começa a delegar tarefas e reduz significativamente a sua atividade profissional (subfase desacelerar), começa a reunir as condições para a

concretização da última subfase (subfase planejar a reforma) e por último passa efetivamente à reforma (subfase reforma).

O desenvolvimento de carreira pode ser influenciado por diversos fatores, tais como os socioeconômicos, tecnológicos, psicológicos e mesmo os ambientais. Por esse motivo as mudanças são constantes e obrigatórias nas carreiras profissionais.

Todos os indivíduos que se encontram em situação de transição profissional, situação de desemprego ou mudança de profissão, necessitam de uma ajuda para se reorganizarem e redirecionarem na carreira e voltarem a integrar rapidamente numa sociedade em mudança.

Ao considerarmos o desemprego como um processo de transição, isto implica novas tarefas de desenvolvimento de carreira, exigindo assim um regresso às fases desenvolvimentistas de carreira que já tinham passado.

“O desemprego exige assim mais do indivíduo, que se vê na necessidade de reorganizar e reorientar o seu processo ocupacional de forma a desenvolver e a implementar o conceito de si”. (Super, Savickas & Super, 1990, p.123)

Portanto, cada vez mais, os profissionais da área da psicologia vocacional devem atribuir uma maior importância ao papel da carreira na vida das pessoas.

#### 1.4. A educação e formação em situação de desemprego

Nos últimos anos a formação, o emprego e o desemprego, têm vindo a ser alvo de interesse na União Europeia.

Cada vez mais os indivíduos devem apostar mais na sua formação, de forma a estarem mais aptos para a evolução das novas tecnologias da comunicação, da

globalização, das constantes transformações da estrutura familiar e do desenvolvimento demográfico.

De acordo com Siteo (2006) “a sociedade do conhecimento acarreta riscos e incertezas consideráveis, na medida em que é passível de reforçar desigualdades e a exclusão social” (p. 284).

Segundo a Comissão de Reforma do Sistema Educativo (1988) existe “uma necessidade crescente, face a um mundo em mutação rápida e baseado na incerteza, de uma melhor compreensão por parte dos indivíduos das engrenagens fundamentais no funcionamento do meio social e físico: para se poderem adaptar a este, mas ainda, e sobretudo, participarem de forma consciente e ativa nos processos de mudança em curso” (p. 33).

Desta forma, a sociedade deve apostar na educação de adultos e na aprendizagem ao longo da vida, pois esta pode ser uma resposta para o desenvolvimento e evolução do mundo atual.

A educação de adultos trata-se de “um conceito poderoso para fomentar o desenvolvimento ecologicamente sustentável, para promover a democracia, a justiça, a igualdade entre mulheres e homens e o desenvolvimento científico, social e económico, bem como para construir um mundo em que os conflitos violentos sejam substituídos pelo diálogo e por uma cultura de paz baseada na justiça” (V Conferência Internacional sobre Educação de Adultos, 1997, p. 7).

Existe uma grande necessidade de aprendizagem devido aos intensos desenvolvimentos científicos e tecnológicos. Além disso, como afirma Giddens (2008), “hoje é necessário estarmos aptos a mudar de emprego muitas vezes ao longo de uma carreira e obter novos conhecimentos e aptidões, aplicando-os a diversos contextos de trabalho” (pp. 62, 63).

Cavaco (2002), refere-se à educação de adultos como “...sendo a totalidade dos processos educativos que estão presentes ao longo da vida. Neste sentido inclui a alfabetização, o ensino recorrente, a formação profissional, a educação extraescolar, ou seja, todas as modalidades educativas, quer sejam formais, não formais ou informais” (p.17).

Canário (1999) defende que a Educação de Adultos, que conhecemos atualmente, é um fenómeno recente mas não se traduz numa novidade, visto que se trata de “um processo largo e multiforme que se confunde com o processo de vida de cada indivíduo, torna-se evidente que sempre existiu Educação de Adultos” (p. 11).

A formação pode ser vista como uma ferramenta privilegiada, para a aquisição de novos conhecimentos e desenvolvimento de competências. Desta forma, permite que influencie o aperfeiçoamento das funções e conseqüentemente servir como uma forma de proteção contra o fenómeno do desemprego.

Portanto, podemos ainda constatar que o investimento na educação e formação pode diminuir a duração do desemprego, e possibilita o aumento de inserção no mercado de trabalho. Isto deve-se também ao facto da utilização das novas tecnologias de informação e comunicação e à evolução e exigência do mundo atual, pois cada vez mais é imposto a necessidade de qualificação, competências e atualização de conhecimentos.

A qualificação pode ser considerada de extrema importância para o desenvolvimento da carreira do adulto e conseqüentemente para a evolução do Mundo. A formação também pode ser encarada como um investimento para acompanhar as mudanças bruscas que ocorrem na sociedade.

Segundo a Resolução do Conselho da UE de 27 de Junho de 2002 (JOCE, 2002, p.1), “a educação e a formação constituem um meio indispensável para promover a

coesão social, a cidadania ativa, a realização pessoal e profissional, bem como a adaptabilidade e a empregabilidade”.

### 1.5. Objetivos do estudo

A nossa sociedade tem assistido ao crescente aumento do desemprego.

E o ser humano tem como uma das suas principais preocupações, o pensar sobre o futuro. Desta forma, o otimismo ajuda o indivíduo a ter uma visão dos acontecimentos futuros e os torna mais facilmente realizáveis.

Atualmente, o desenvolvimento da carreira também exige uma preocupação acrescida por parte do indivíduo, pois é algo que tem de ser construído e exige uma participação mais ativa do trabalhador.

Perante este cenário sentiu-se a necessidade de comparar os níveis de otimismo e as preocupações de carreira numa população empregada e desempregada, integrados em diversas modalidades de formação.

Pois a Educação de Jovens e Adultos, segundo a Declaração de Hamburgo sobre Educação e Formação de Adultos (1997), tem como principais objetivos: desenvolver a autonomia e o sentido de responsabilidade; reforçar a capacidade de adaptação face às transformações da economia, da cultura e da sociedade; e promover a coexistência, a tolerância e a participação dos cidadãos na sua comunidade. Pretende-se, assim, que as pessoas e as comunidades assumam o controlo do seu destino e da sociedade para enfrentarem os desafios do futuro.

Face ao exposto, são **objetivos** da presente investigação:

- Avaliar o otimismo e as preocupações de carreira numa amostra de participantes, empregados e desempregados, integrados em processos de formação.
- Comparar os níveis de otimismo e de preocupação de carreira entre empregados e desempregados.
- Relacionar o nível de otimismo com as preocupações de carreira.

## **Parte II – Estudo Empírico**

### **Capítulo 2 – Metodologia**

#### 2.1. Amostra

A amostra é constituída por um total de 98 participantes, distribuídos em dois grupos distintos: empregados (n=38; 38.8%) e desempregados (n=60; 61.2%), integrados em diferentes modalidades de formação no Distrito de Faro, mais especificamente nos concelhos de Portimão e Silves.

Nesta amostra verifica-se que a população feminina é a predominante. É composta por 59 participantes do sexo feminino, correspondente a 60.2% da amostra e por 39 participantes do sexo masculino, correspondente a 39.8%.

A idade dos participantes varia entre os 21 e os 57 anos, com uma média de 35.28 anos (DP=8.73).

No que concerne às habilitações literárias, estas situam-se entre o 2.º Ciclo do Ensino Básico e o Ensino Superior. 1% (n=1) dos participantes possui o 2.º Ciclo do Ensino Básico ou equivalente; 46.9% (n=46) tem o 3.º Ciclo do Ensino Básico ou equivalente; 40.8% (n=40) possui o Ensino Secundário e 11.2% (n=11) possui o Ensino Superior (Figura 1).

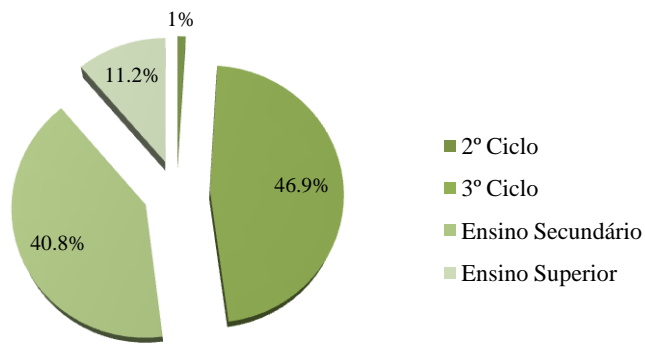


Figura 1 – Distribuição da amostra pelo nível de escolaridade.

Relativamente à situação face ao emprego a nossa amostra é constituída, maioritariamente, por indivíduos que se encontram na situação de desemprego. Temos 38.8% (n=38) empregados e 61.2% (n=60) desempregados. Quanto ao tempo de desemprego, este varia entre os 0 meses e os 58 meses, com uma média de 14.15 meses (DP=11.46). Podemos concluir que a maior parte dos desempregados inquiridos estão numa situação de desemprego há mais de 1 ano (mais que 12 meses).

No que diz respeito ao tempo de prática profissional a amostra varia entre os 0 e os 40 anos, apresentando uma média de 13.63 anos (DP= 9.78).

## 2.2. Instrumentos

O questionário utilizado (Anexo) para auxiliar na recolha de dados é composto pelo questionário sociodemográfico, a Escala de Otimismo de Barros de Oliveira (1998) e o Inventário das Preocupações de Carreira (Duarte, 1993).

## **Questionário Sociodemográfico**

Foi elaborado um questionário sociodemográfico, com o intuito de recolher dados que permitissem a caracterização da amostra e a relação das variáveis demográficas com as variáveis em estudo. Assim, este questionário foi adaptado ao contexto do presente estudo, de modo a recolher os seguintes dados: género, idade, habilitações escolares, tempo de prática profissional, número de anos na situação de desemprego, número de vezes que esteve desempregado e número de anos na última empresa onde trabalhou.

Procurou-se que, para a maioria destes campos, as respostas fossem dadas através da seleção entre diferentes possibilidades apresentadas e respostas fechadas, de modo a reduzir a probabilidade de obter respostas pouco precisas.

### **Escala de Otimismo de Barros de Oliveira**

Esta escala pretende medir o otimismo disposicional e pessoal e consiste num conjunto de quatro questões para responder em formato Likert com cinco modalidades, desde totalmente em desacordo a totalmente de acordo.

No processo de criação da escala, esta medida foi aplicada a 742 jovens portugueses e cabo-verdianos, estudantes em estabelecimento liceal e de universitário, com uma média de idade de 19 anos. As saturações dos itens para a amostra global do estudo de Barros de Oliveira (1998) foram superiores a 0.73. A consistência interna da escala foi verificada através do coeficiente alfa de Cronbach que apresentou o índice de .75 na amostra global. Para testar a validade da escala, Barros de Oliveira (1998) solicitou aos sujeitos que no final respondessem à questão “Considero-me uma pessoa otimista?” tendo verificado uma correlação positiva entre a resposta positiva a esta

questão e os resultados elevados obtidos na escala. O autor refere que a escala apresentada, pela análise fatorial e pelo índice de consistência e ainda pela sua validade, apresenta, apesar da sua brevidade, razoáveis qualidades psicométricas que lhe permitem avaliar o otimismo pessoal/ disposicional. No presente estudo obtivemos um índice de consistência interna de .77 na amostra total.

### **Inventário das Preocupações de Carreira (Duarte, 1993)**

O Inventário das Preocupações de Carreira (IPC) é um instrumento que compreende a carreira ao longo da vida e que estima as preocupações que um indivíduo manifesta em relação às fases e subfases do desenvolvimento da carreira do modelo de Super, proporcionando desta forma, um indício do seu projeto relativo ao futuro profissional.

A adaptação deste Inventário para Portugal resultou dos estudos levados a cabo por Duarte (1987, in Fraga, 2007).

Primeiramente fez-se a tradução e adaptação das instruções e dos itens do IPC, procurando atenuar as alterações ao nível do conteúdo dos mesmos, de forma a manter a veracidade da versão original. De seguida, em 1989, numa amostra de 60 trabalhadores ensaiou-se a versão experimental com a intenção de verificar a consistência da medida e a operacionalização do constructo. A alteração de alguns itens originou uma versão revista, que foi aplicada a uma amostra de 881 trabalhadores (Duarte, 1993).

O Inventário é composto por sessenta e um itens, dividindo-se os primeiros sessenta itens nas quatro fases do modelo de desenvolvimento da carreira de Super, devendo os participantes indicar o seu grau de preocupação através de uma escala tipo Likert de cinco pontos (1 – Não preocupa a 5 – Preocupa muito). Os itens organizam-se

em grupos de quinze, e cada grupo corresponde às diferentes fases da carreira. Desta forma, através da soma dos valores de cada resposta aos itens permite situar o indivíduo na(s) fase(s) de desenvolvimento da carreira em que se encontra.

Por último, o item 61 incide sobre a atitude e planos face a uma mudança de carreira, em que o indivíduo escolhe uma de cinco frases que indicam diferentes situações relativamente a essa mesma mudança (cotado com 1 na afirmação selecionada e com 0 nas não escolhidas).

Relativamente à consistência interna proporcionadas pela versão revista, os índices sugerem a estabilidade da medida, apresentando uma amplitude dos coeficientes a situar-se entre .83 e .97. As correlações entre as preocupações pelas fases são significativas, excetuando as correlações entre Exploração e Manutenção e Exploração e Declínio. Entre as fases e as respetivas subfases situam-se entre .79 e .95, o que sugere uma relação adequada entre as preocupações correspondentes a cada uma das fases e subfases que lhes estão associadas (Duarte, 1993). No presente estudo observámos que os valores de alfa de Cronbach no nível global correspondem a .97 e entre .86 e .97 nas fases.

### 2.3. Procedimentos

Os questionários foram aplicados na amostra em estudo e foram preenchidos voluntariamente. Previamente foi assegurado o anonimato e confidencialidade das respostas assim como a disponibilização dos resultados obtidos, aspetos que foram salvaguardados nas instruções dos instrumentos e referidos oralmente aquando da administração dos mesmos, tendo sido assinada uma Declaração de Consentimento Informado.

Os instrumentos foram administrados coletivamente em horários previamente definidos. Após, a leitura e explicação do preenchimento dos mesmos, cada candidato respondeu aos itens em questão, tendo o preenchimento tido uma duração média de 30 minutos.

Os dados foram analisados estatisticamente, através do Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 21).

### Capítulo 3 – Apresentação e Análise dos Resultados

O capítulo que agora se inicia visa apresentar os resultados que obtivemos nas análises e procedimentos estatísticos que efetuámos como resposta aos objetivos formulados para o presente estudo.

Na tabela 3.1 é apresentada a estatística descritiva dos resultados e as correlações entre o otimismo e as preocupações de carreira, nas quatro fases do desenvolvimento de carreira.

**Tabela 3.1.**

Estatística descritiva dos resultados e correlações entre as variáveis (N=98).

Dimensões	1	2	3	4	5
1. Otimismo	-				
2. Preocupações de Carreira: Exploração	.05	-			
3. Preocupações de Carreira: Estabelecimento	.05	.67***	-		
4. Preocupações de Carreira: Manutenção	.01	.62***	.84***	-	
5. Preocupações de Carreira: Declínio	-.02	.46***	.50***	.49***	-
Média	13.96	44.57	49.94	48.51	46.61
Desvio-Padrão	2.75	14.06	15.17	15.56	13.05
Mínimo	7	19	15	15	21
Máximo	20	86	75	75	80

\*\*\*Nível de significância de  $p < .001$

Como podemos verificar na tabela os níveis de otimismo apresentam uma média de 13.96 (DP=2.75, Min=7, Max=20).

Relativamente, às preocupações de carreira verificamos que a fase que apresenta uma média mais elevada é a fase do estabelecimento com 49.94 (DP=15.17, Min=15, Max=75) seguida da fase de manutenção com uma média de 48.51 (DP=15.56, Min=15, Max=75).

Como se pode verificar na tabela 3.1. não se observam associações estatisticamente significativas entre as preocupações de carreira e o otimismo.

As associações entre as fases das preocupações da carreira encontram justificação nos fundamentos do desenvolvimento de carreira.

Podemos também analisar que não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre as quatro fases da carreira.

Tal facto, para além de sugerir que os constructos apresentam significados psicológicos distintos, parece indicar que, o otimismo disposicional e pessoal se afigura neste estudo como uma dimensão psicológica independente das preocupações da carreira, abrangendo, eventualmente, dimensões mais gerais da vida das pessoas.

Na tabela 3.2 é apresentada uma análise de variância em função da situação face ao emprego.

**Tabela 3.2.**

Média e desvio-padrão dos resultados em função da situação face ao emprego

Variáveis	Empregados (n=38)		Desempregados (n=60)		t	p
	M	DP	M	DP		
Otimismo	14.26	2.27	13.77	3.02	.870	.387
Preocupações com a carreira – Exploração	42.82	15.46	45.68	13.10	-.984	.328
Preocupações com a carreira – Estabelecimento	46.58	16.49	52.07	14.00	-1.764	.081
Preocupações com a carreira – Manutenção	45.18	14.65	50.62	15.87	-1.700	.092
Preocupações com a carreira – Declínio	46.39	12.40	46.75	13.55	-.131	.896
<b>Mudança de Carreira (Item 61)</b>						
Não estou a pensar numa mudança de carreira	.71	.46	.17	.38	6.114	.000
Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira	.08	.27	.10	.30	-.348	.728
Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova atividade profissional	.18	.39	.47	.50	-3.104	.003
Escolhi uma nova atividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela	.00	.00	.22	.42	-4.040	.000
Mudei recentemente de carreira, e estou a estabelecer-me na nova atividade profissional	.03	.16	.05	.22	-.572	.568

Como podemos verificar na tabela 3.2. a análise de variância de resultados em função da situação em relação ao emprego, não apresenta diferenças estatisticamente significativas nos indicadores globais.

Todavia, a análise da variabilidade das respostas às diferentes situações de mudança de carreira (Item 61) revela sentidos opostos de resposta, consoante a situação face ao emprego e com significado estatístico.

Enquanto os participantes empregados revelam resultados superiores na não intenção de mudança de carreira ( $M=.71$ ,  $DP=.46$ ) os participantes desempregados expressam valores superiores em todas as afirmações que descrevem intenção dessa mudança, com diferenças estatisticamente significativas nas afirmações que representam a *intenção de mudar* ( $M=.47$ ,  $DP=.50$ ) ou o *estar a tentar iniciar uma mudança* ( $M=.22$ ,  $DP=.42$ ).

## Capítulo 9 – Discussão dos Resultados

Tomando em consideração a totalidade dos resultados que analisamos nesta investigação e tendo como base a revisão da literatura, podemos afirmar que não se observam associações significativas entre as preocupações de carreira e o otimismo.

Esta situação pode sugerir que o otimismo disposicional e pessoal revela-se neste estudo como uma dimensão mais geral da vida das pessoas.

O otimismo é considerado como uma característica do indivíduo numa perspetiva do futuro e que pode abranger vários domínios da vida, não se restringindo apenas ao nível profissional. Portanto, o otimismo regula a forma como as pessoas lidam com os obstáculos e como os superam de uma forma geral.

A situação atual do país influencia também, a forma como a sociedade encara o futuro. Desta forma verificamos que os participantes manifestaram uma grande preocupação de mudança de carreira, essencialmente os participantes desempregados. Enquanto os empregados incidem mais as suas respostas na *não intenção de mudar de carreira*.

Esta situação deve-se ao facto das pessoas que se encontram a desempenhar uma atividade profissional quererem mantê-la, devido à necessidade de estabilidade profissional e mesmo pessoal.

Atualmente, a necessidade de mudar de profissão ou de função está cada vez mais presente, influenciado por vários fatores, tais como os socioeconómicos, tecnológicos, psicológicos, entre outros.

Portanto, também se revela de extrema importância as pessoas se prepararem para esta sociedade de rápidas mudanças.

Então, outra questão relevante prende-se com o facto de os participantes empregados também terem interesse em frequentar formação qualificada, indicando que também estão preocupados em investir no desenvolvimento de competências, assim como na aquisição de novos saberes.

Sem dúvida, a formação implica uma maior preparação para as mudanças de funções ou até mesmo de atividade profissional, contribuindo assim para a diminuição do tempo de desemprego e inserção no mercado de trabalho.

Os participantes desempregados apresentam respostas mais direcionadas para a intensão de mudança de carreira, pois visto estarem numa situação de desemprego ambicionam outras área profissionais que lhes possam dar uma maior estabilidade.

Pois o desemprego pode estar associado ao facto de cada vez mais existir a necessidade de mudar de função ou mesmo de profissão.

Quanto às fases das preocupações de carreira (Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio) não se verificaram diferenças significativas entre os participantes empregados e desempregados.

No entanto, podemos constatar que a média mais elevada, de acordo como os participantes inquiridos, empregados e desempregados, situa-se nas preocupações correspondentes à fase do Estabelecimento.

Esta situação pode dever-se à situação profissional atual dos participantes, ou seja, ao facto dos indivíduos estarem desempregados, maioritariamente, ou se

encontrarem numa situação profissional inconstante, levando-os assim, a ambicionarem uma situação profissional e pessoal mais estável.

Portanto podemos concluir que devido ao panorama socioeconómico promover cada vez mais a instabilidade profissional e considerando que emerge uma sociedade de valorização de competências e conhecimentos, é fundamental proporcionar formação e promover a capacidade de gestão pessoal das carreiras, de forma a induzir a elaboração constante de projetos pessoais e profissionais satisfatórios.

## **Conclusão**

A realização deste trabalho, constitui uma enorme satisfação pois adquirimos conhecimentos numa área que nos cativa bastante e com toda a certeza sobre a qual vai incidir grande parte das investigações do futuro.

Dos resultados obtidos na presente investigação, podemos destacar o facto de não se verificarem associações significativas entre o otimismo e as preocupações de carreira, e os participantes que se encontram em situação de desemprego manifestarem uma maior preocupação de mudança de carreira. Outro dos resultados relevantes tem a ver com o facto de os indivíduos da amostra se encontrarem, maioritariamente na fase do estabelecimento do desenvolvimento de carreira.

Portanto, atendendo aos resultados deste estudo associados à revisão bibliográfica consideramos de extrema importância investir na área da educação para o otimismo, pois pode ser uma forma de preparar as pessoas para enfrentar os obstáculos de uma forma mais positiva e encontrar as soluções para os seus problemas de forma eficaz.

Outra área que também merece ser destacada é a psicologia vocacional, pois é cada vez mais importante o papel da carreira na vida das pessoas, resultado das mudanças constantes e obrigatórias nas carreiras profissionais.

Consideramos também que a educação e formação podem ter um grande impacto na sociedade atual, pois permitem a aquisição de novos conhecimentos e o desenvolvimento de competências, facilitando assim a integração das pessoas numa sociedade em constante mudança.

Esperamos que sejam desenvolvidos novos estudos que permitam verificar ou complementar os resultados apresentados. Desta forma, consideramos que seria bastante interessante desenvolver um estudo em que se verificasse a influência da integração em diversas modalidades de formação nos níveis de otimismo e nas preocupações de carreira.

Seria igualmente pertinente explorar esta temática, no âmbito da influência da educação para o otimismo e as preocupações de carreira.

Por fim, seria interessante averiguar os níveis de otimismo e as preocupações de carreira numa população desempregada, integrados num processo de qualificação escolar e/ou profissional.

Apesar de estarmos conscientes de algumas limitações deste trabalho, consideramos que foi possível tirar algumas conclusões que poderão vir a ter algum interesse na reconstrução dos pensamentos atuais.

Uma das limitações encontradas prende-se com o facto de a amostra ser predominantemente do género feminino e encontrarem-se maioritariamente em situação de desemprego.

Uma outra limitação deveu-se à dificuldade em conseguir a amostra representativa inicialmente planeada, devido ao encerramento dos Centros Novas Oportunidades, verificando-se assim a necessidade de uma alteração dos objetivos propostos no projeto inicial.

Terminado este estudo, temos a noção que este estudo constitui apenas uma pequena parte da imensidão desta problemática.

Mas ficamos conscientes que é preciso garantir um espírito positivo, de mudança, inovação, desenvolvimento, refletindo constantemente cada momento vivido,

ser capaz de alterar decisões anterior, e recomeçar...pois, “é a forma como escolho ver o mundo que cria o mundo que eu vejo”. Joan Lunden

## Referências Bibliográficas

- Barros de Oliveira, J. H. (1998). Otimismo: teoria e avaliação (proposta de uma nova escala). *Psicologia, Educação e Cultura*, II (2), pp. 295-308.
- Cairo, P. C., Kritis, K.J. & Myers, R.M. (1996). Career assessment and the adult career concerns inventory. *Journal of Career Assessment*, 7, pp. 189-204.
- Canário, Rui (1999). *Educação de Adultos. Um campo e uma problemática*. Lisboa: Educa.
- Carver, C. & Scheier, M. F. (1999). Optimism. In C. R. Snyder (Ed.), *Coping: The Psychology of What Works* (pp. 182-204). Cary, NC, USA: Oxford University Press.
- Carver, C. & Scheier, M. F. (2005). Optimism. In C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 231-243). Cary, NC, USA: Oxford University Press.
- Carver, C., Scheier, M. & Segerstrom (2010). Optimism. *In Clinical Psychology Review*, 30, (pp. 879-889). Disponível em <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S027273581000019X>, consultado em 26 de agosto de 2013.
- Cavaco, Cármen (2002). *Aprender Fora da Escola. Percursos de Formação Experiencial*. Lisboa: Educa.
- Comissão de Reforma do Sistema Educativo (1988). Documentos Preparatórios III. Ministério da Educação.
- V Conferência Internacional sobre Educação de Adultos (1997). Declaração Final e Agenda para o Futuro. SESI/UNESCO, 1999.
- Csikszentmihalyi, M; Seligman M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55 (1), pp. 5-14.
- Custódio, S., Pereira, A. & Seco, G. (2010). Estudo de adaptação e validação das The Mehrabian Self-Esteem (MSE) and Optimism-Pessimism (MOP) Scales. Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia – Universidade do Minho. Disponível em [https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/321/2/Escalas%20de%20Optimism%20o\\_Pessimismo.pdf](https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/321/2/Escalas%20de%20Optimism%20o_Pessimismo.pdf). Consultado em 19 de agosto de 2013.

- Duarte, M.E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliências das actividades em adultos empregados. Para uma psicologia desenvolvimentista da orientação de adultos em Portugal*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.(não publicada)
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, pp. 41-63.
- Ducworth, A., Steen, T. & Seligman, M. (2005). Positive Psychology in clinical Practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651. Disponível em <http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144154>. Consultado em 12 de agosto de 2013.
- Fraga, S. (2007). *Preocupações de carreira e saliência das atividades na transição para a reforma: Um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.(não publicado)
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist*, 91, pp. 330-335.
- Gaspar, Tania et al. Optimismo em crianças e adolescentes: adaptação e validação do LOT-R. *Psicol. Reflex. Crit.* [online]. 2009, vol.22, n.3, pp. 439-446. ISSN 0102-7972. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722009000300015&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722009000300015&script=sci_arttext). Consultado em 13 de Agosto de 2013.
- Goodman, E., Knight & Durant, R. (1997). Use of the life optimism test among adolescents in a clinical setting: a report of reliability testing. *Journal of Adolescent Health*, 21, pp. 218-220.
- Giddens, A. (2008). *Sociologia* (6ª edição). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Huan, V. S., Yeo, L. S., Ang, R. P. & Chong, W. H. (2006). The influence of dispositional optimism and gender on adolescents perception of academic stress. *Adolescence*, 41 (163), pp. 533-546.
- Jackson, M., Pratt, M., Hunsberger, B., & Pancer, S. (2005). Optimism as a mediator of the relation between perceived parental authoritativeness and adjustment among adolescents: Finding the sunny side of the street. *Social Development*, 14 (2), pp 273-304.
- Joce (2002). *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*. Resolução do Conselho de 27 de Junho de 2002 sobre a aprendizagem ao longo da vida.

- Leite, L. (2010). *Preocupações de Carreira e Adaptabilidade: Um estudo exploratório numa amostra de candidatos à função de operador de empilhador*. Universidade de Lisboa. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. (não publicada)
- Martins, A. F. C. (2010). *Preocupações de Carreira e Adaptabilidade: Um estudo exploratório numa amostra de candidatos a Sargentos e Oficiais de Exército Portugêses*. Universidade de Lisboa. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. (não publicada)
- Mehrabian, A. (1998). *Manual for the Self Esteem and Optimism-Pessimism Scales*. University of California. Available from Albert Mehrabian, 1130 Alta Mesa Road, Monterey, CA, USA 93940.
- Neto, L. M., Marujo, H. A, & Perloiro, F. (1999). *Educar para o otimismo. Guia para pais e outros educadores*. Lisboa: Editorial Presença.
- Rivero, C. (2007). *Otimismo e Felicidade na Construção da nossa Realidade*. Acedido em 20 de Outubro de 2012 em [www.catarinarivero.com](http://www.catarinarivero.com).
- Savickas, M.L. (1994). Measuring career development: Current status and future directions. *Career Development Quarterly*, 43 (1), pp.54-65.
- Seligman, M. E. (1992). *Learned optimism: how to change your mind and your life*. New York: Knoff.
- Seligman, M., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology – An Introduction. In *American Psychologist*, vol. 55, n.º1, 5-14. Disponível em [shoreline.edu/dchris/.../Positive%20Psychology.doc](http://shoreline.edu/dchris/.../Positive%20Psychology.doc), consultado em 12 de agosto de 2013.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, pp. 219–247.
- Scheier, M., & Carver, C. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, vol. 16, n.º216, (pp.201-228). Disponível em <http://link.springer.com/article/10.1007%2FBF01173489#page-2>. Consultado em 28 de agosto de 2013.

- Scheier, M., Carver, C., & Bridges, M. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67 (6), pp.1063-1078.
- Sitoe, R. (2006). Aprendizagem ao longo da vida: um conceito utópico? *Comportamento Organizacional e Gestão*, 2006, 12 (2), pp. 283-290.
- Super, D. E. (1963). Toward making self-concept theory operational. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, e J. P. Joordan (Eds.), *Career development: Selfconcept theory. Essays in vocational development*, pp.17-32. Teachers College: Columbia University.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C.M. (1996) The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, Brooks, L. & Associates (Eds.), *Career Choice and development*, pp. 121- 178. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In, Brown, D. & Brooks, L. (Eds.) (1990). *Career Choice and Development* (pp. 121-177). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Taylor, S., Kemeny, M., Reed, G., Bower, J., & Gruenewald, T. (2000). Psychological resources, positive illusions and health. *American Psychologist*, 55 (1), 99-109.

## **ANEXOS**

### **Consentimento Informado**

Patrícia Inocência, aluna do Mestrado em Psicologia de Educação da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve, estou a desenvolver uma investigação sobre o otimismo dos indivíduos na situação de desemprego integrados em processos formativos e as suas preocupações para a construção de carreira, sob a orientação do Prof. Doutor Sérgio Vieira da Universidade do Algarve. Na conjuntura socioeconómica atual, este trabalho pretende contribuir para um maior conhecimento das especificidades e implicações do fenómeno do desemprego, pelo que a sua participação é fundamental.

A recolha de dados consiste num conjunto de questionários de autopreenchimento, anónimos, que deverá demorar cerca de 30 minutos a completar. Terá de responder a todas as questões, não pode deixar nenhuma por fazer.

A sua participação neste estudo é voluntária.

É garantido o anonimato das suas respostas e os dados obtidos, depois de trabalhados estatisticamente, serão usados apenas na investigação mencionada. Apenas os responsáveis pela investigação terão acesso às suas respostas.

Eu declaro que tomei conhecimento dos objetivos do estudo e estou disponível para nele participar de modo voluntário.

Assinatura: \_\_\_\_\_

## QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Crie um código, escrevendo as **duas primeiras letras do seu nome** e o **dia e mês** do seu **nascimento**. Por exemplo, Pedro Gabriel, nascido a 9 de Outubro: **PG -9-OUT**

**Código:** \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

1. Género:    Feminino                        Masculino   

2. Idade: \_\_\_\_\_ anos

3. Escolaridade:

3.1. Nível de escolaridade completo:

- Sabe ler/escrever mas sem grau de ensino
- 1º Ciclo do Ensino Básico (4ª classe, 4º ano de escolaridade ou equivalente)
- 2º Ciclo do Ensino Básico (2º ano do ciclo preparatório, 6º ano de escolaridade ou equivalente)
- 3º Ciclo do Ensino Básico (5º ano do unificado, 9º ano de escolaridade ou equivalente)
- Ensino Secundário (antigo 7º ano, 12º ano de escolaridade ou equivalente)

3.2. Formação Profissional

3.2.1. Tem alguma formação profissional especializada? Sim

Não  (*Passa a pergunta 3.3.*)

3.2.2. Se respondeu sim, assinale o tipo de formação:

- Curso Tecnológico
- Curso Profissional
- Curso de Aprendizagem
- Curso de Educação e Formação de Jovens
- Cursos de Educação e Formação de Adultos de Dupla Certificação

Outro(s). Qual? \_\_\_\_\_

3.3. Está a frequentar ou já frequentou alguma formação modular? Sim  Não

3.4. Frequentou o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)?

Frequentei, mas não conclui

Conclui

Não frequentei

4. Situação face ao emprego:  Empregado por conta própria (*Passe para a pergunta 5*)

Empregado por conta de outrem (*Passe para a pergunta 5*)

Desempregado (*Responda às alíneas 4.1.*)

4.1. Se atualmente está desempregado/a:

4.1.1. Duração da última atividade profissional: \_\_\_\_ meses.

4.1.2. Há quanto tempo se encontra desempregado/a, sem interrupções? \_\_\_\_ meses.

4.1.3. Quantas vezes já esteve em situação de desemprego?

Uma vez (a atual)

Duas vezes

Três ou mais vezes

4.1.4. Encontra-se inscrito/a no Centro de Emprego?

Sim  Não

5. Tempo de prática profissional: \_\_\_\_\_ anos.

6. Número de anos na última empresa em que trabalhou: \_\_\_\_\_ anos.

## ESCALA SOBRE O OTIMISMO (BARROS, 1998)

Este questionário interroga sobre algumas atitudes da pessoa face ao futuro. Responda sinceramente a todas as perguntas, conforme aquilo que verdadeiramente sente e não como gostaria de ser. Todas as respostas são boas, desde que sinceras.

Faça um círculo em volta do número que melhor corresponde à sua situação, conforme esta chave:

1 = totalmente em desacordo (absolutamente não)

2 = bastante em desacordo (não)

3 = nem em acordo nem em desacordo (mais ou menos)

4 = bastante de acordo (sim)

5 = totalmente de acordo (absolutamente sim)

1. Encaro o futuro com otimismo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2. Tenho esperança de conseguir o que realmente desejo	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3. Faço projetos para o futuro e penso que os realizarei	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4. Em geral considero-me uma pessoa otimista	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

## PREOCUPAÇÕES DE CARREIRA

Este Inventário consiste em 61 afirmações sobre preocupações de carreira. Até que ponto tem essas preocupações na fase atual da sua carreira? Por favor, leia cada afirmação e depois, para indicar a sua resposta, use a escala de **Não preocupa a Preocupa muito**.

	Não preocupa	Preocupa pouco	Preocupa	Preocupa bastante	Preocupa muito
1. Clarificar as minhas ideias sobre o tipo de trabalho de que realmente gostaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Decidir o que quero fazer para ganhar a vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Descobrir o género de trabalho que é mais adequado para mim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Aprender sobre primeiros empregos ao meu alcance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Identificar as competências necessárias para os trabalhos que me interessam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Saber escolher entre as profissões em que estou a pensar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Escolher o trabalho mais estimulante de entre aqueles que me interessam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Descobrir que género de trabalho realmente me interessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Sentir-me seguro da minha escolha profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Escolher um trabalho que realmente me satisfaça	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Começar a trabalhar na atividade profissional escolhida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Decidir como obter qualificações para o trabalho que quero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- |  |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 13. Conhecer pessoas que me ajudem a lançar-me na atividade profissional escolhida | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Aproveitar oportunidades de fazer aquilo de que realmente gosto                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Fazer planos específicos para alcançar os meus atuais objetivos de carreira    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Estabelecer-me num trabalho para aí continuar                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Fazer um lugar para mim no sítio onde trabalho                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Fazer o possível por me manter na atividade profissional que iniciei           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Conseguir estabilidade na minha profissão                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Alcançar estabilidade no meu trabalho  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Consolidar a minha posição atual   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Adquirir reputação profissional  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. Tornar-me um trabalhador responsável   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. Tornar-me um profissional muito informado ou especialmente competente          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. Ganhar a confiança do meu chefe, colegas e/ou clientes                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Planear a minha ascensão profissional  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. Melhorar as minhas possibilidades de promoção na profissão atual               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. Fazer com que as pessoas me queiram no meu trabalho                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. Encontrar a maneira de tornar conhecida a minha competência                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Ocupar um lugar de maior responsabilidade                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- |  |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 31. Manter a posição profissional que consegui   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. Fazer face à competição dos novos profissionais da minha atividade                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. Adaptar-me às mudanças que foram introduzidas na minha profissão                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. Manter-me bem integrado no grupo de pessoas com quem trabalho                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. Conservar o respeito das pessoas do meu campo profissional                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. Estar ao corrente de conhecimentos, equipamento, e métodos novos do meu campo profissional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. Participar em encontros e seminários sobre novos métodos                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. Visitar locais onde possa ver desenvolvimentos recentes relacionados com o meu trabalho    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. Conseguir conhecer pessoas importantes da minha atividade profissional                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. Fazer reciclagens para me manter atualizado  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41. Identificar novos problemas para trabalhar sobre eles                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. Encontrar novas oportunidades à medida que o meu campo de atividade profissional evolui    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. Decidir sobre novas atividades a iniciar ou a desenvolver no meu campo profissional        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. Alargar as minhas competências para enfrentar mudanças na minha atividade                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

profissional

- |  |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 45. Desenvolver novos conhecimentos ou competências que me ajudem a melhorar no meu trabalho | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46. Desenvolver processos que aliviem o meu trabalho   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47. Começar a pensar nas coisas que posso fazer à medida que for envelhecendo                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48. Diminuir as minhas horas de trabalho   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. Evitar pressão profissional que antes suportava mais facilmente                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 50. Desenvolver mais atividades de tempos livres em complemento dos interesses de trabalho   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 51. Descobrir atividades que gostaria de praticar na reforma                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52. Fazer planos para a reforma  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 53. Assegurar boas condições de vida para quando me reformar                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54. Falar com amigos já reformados sobre a reforma e suas implicações                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 55. Pôr de lado meios de subsistência para a reforma   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 56. Ter um bom sítio para viver quando me reformar   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 57. Ter uma vida agradável na reforma  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 58. Ter amigos com quem conviver depois de reformado   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 59. Utilizar bem o tempo livre de que disporei quando me reformar                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

60. Fazer coisas que sempre quis fazer, mas para que nunca tive tempo

61. Depois de ter exercido uma atividade profissional durante algum tempo, muitas pessoas mudam de emprego pelas mais variadas razões: vencimento, satisfação, oportunidades de progressão, encerramento da empresa, etc. Quando mudam de atividade profissional, e não somente de empresa no mesmo campo de atividade, chama-se habitualmente mudança de carreira. A seguir apresentam-se cinco frases que exprimem situações diferentes de mudança de carreira. Escolha a frase que melhor descreve o seu caso atual, e assinale no lugar respetivo.

1. Não estou a pensar numa mudança de carreira
2. Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira
3. Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova atividade profissional
4. Escolhi uma nova atividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela
5. Mudei recentemente de carreira, e estou a estabelecer-me na nova atividade profissional

Por favor, verifique se respondeu a todas as perguntas.

Obrigada pela sua colaboração!