



UNIVERSIDADE DO ALGARVE
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS

**A AUTO-EFICÁCIA E AS EXPETATIVAS DE RESULTADO
NA PROCURA DE EMPREGO: O PAPEL DAS ATIVIDADES
DE FORMAÇÃO NO ADULTO**

Maria da Conceição da Piedade Vicente

Dissertação do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Prof. Doutor Luís Sérgio Vieira

2015



UNIVERSIDADE DO ALGARVE
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS

**A AUTO-EFICÁCIA E AS EXPETATIVAS DE RESULTADO NA
PROCURA DE EMPREGO: O PAPEL DAS ATIVIDADES DE
FORMAÇÃO NO ADULTO**

Maria da Conceição da Piedade Vicente

Dissertação do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Prof. Doutor Luís Sérgio Vieira

Faro, Setembro de 2015

A AUTO-EFICÁCIA E AS EXPETATIVAS DE RESULTADO NA PROCURA DE EMPREGO: O PAPEL DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO NO ADULTO

Declaração de Autoria de Trabalho:

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

Copyright © 2015, por

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicar 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.

*Dedico este trabalho
a meus pais,
que tornaram possível a realização
de um distante projeto ,
sempre acreditando em mim com esmerado carinho,
minhas âncoras ,
e referências de vida*

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a Deus que nos leva nesta caminhada de aprendizagem de percurso de vida, dando mais um passo ao realizar este Mestrado em Psicologia Social e das Organizações.

Seguidamente a todos os Professores que lecionaram as diferentes Unidades Curriculares e possibilitaram o meu enriquecimento Pessoal e Académico. Em especial à Diretora do Mestrado a nossa sempre presente Professora Gabriela Gonçalves.

Agradeço ao Professor Doutor Luís Sérgio Vieira a orientação e as sugestões na elaboração do trabalho, pela dedicação e partilha de conhecimentos, pelo seu profissionalismo, competência e confiança no trabalho.

Ao grupo de investigação a que pertence a Ph.D. Jelena Zikic que me recomendou as escalas que adaptou em seus trabalhos.

Quero igualmente agradecer à Prof.^a Doutora Maria do Céu Taveira, pela autorização na cedência da escala adaptada para a população portuguesa CES e à Dra. Filipa da Silva, que a adaptou para uma amostra representativa próxima da que usei.

Aos responsáveis institucionais e funcionários que viabilizaram a implementação dos diferentes questionários.

A todos os ex-alunos e formandos que participaram no presente estudo, sem os quais não teria sido possível a realização desta investigação.

Aos meus amigos de sempre, que me motivaram e contribuíram para a realização da mesma. Aos meus filhos que integraram as minhas ausências. Não quero deixar de mencionar a minha amiga Marta pelo empurrão na finalização do projeto.

Aos meus pais que não viram a finalização deste projeto, em especial à minha mãe pelo suporte afetivo que sempre me transmitiu, uma força da natureza e exemplo de vida.

A todos sem exceção, um grande obrigado.

Titulo: A AUTO-EFICÁCIA E AS EXPETATIVAS DE RESULTADO NA PROCURA DE EMPREGO: O PAPEL DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO NO ADULTO

RESUMO

A globalização trouxe mudanças paradigmáticas a nível económico e social, sendo algumas delas bastante visíveis e, inevitavelmente, vivenciadas no mercado de trabalho e na própria empregabilidade dos indivíduos. Axiomas como a competitividade, a inovação, as competências, a pro-atividade, formação ao longo da vida, a profissionalidade e a procura ativa de emprego surgem quotidianamente no contexto laboral e nos círculos de empregabilidade. O adulto ativo vê-se confrontado com um mercado de trabalho amplo e em constante mudança, sendo o desemprego uma realidade temida e, muitas vezes, vivenciado por muitos.

Refletindo sobre este contexto, apareceram nas últimas décadas, em Portugal, políticas públicas que procuraram dotar os indivíduos de novas competências, não só técnicas, mas, também, de dimensão pessoal e relacional, numa perspetiva de continuidade. Assim sendo, implementaram-se e desenvolveram-se modalidades educativas e formativas que procurariam capacitar os adultos em idade ativa para o novo mercado de trabalho.

O estudo pretende é analisar o papel da formação de adultos, de diversa natureza, na carreira entre as modalidades de formação de adultos, na autoeficácia e na empregabilidade percebida. Ou seja, quer-se analisar a forma como os adultos que frequentaram estes percursos formativos delineiam os seus conceitos de autoeficácia e como definem as suas expetativas de resultado.

Recorremos a uma amostra constituída por 116 participantes, a maioria dos quais (68,8%) são do sexo feminino, com uma média de idade de 32,43 (DP=10,15). Observa-se, ainda, que 48,30% (n=56) encontra-se desempregado e 51,70% (n=60) empregados. Os resultados encontrados sugerem que a formação prediz a autoeficácia na adaptação ao trabalho, sobretudo através da dimensão confiança, e da empregabilidade em geral.

Aplicámos as escalas do Modelo Multidisciplinar de Sucesso de Reemprego de Wanberg, Hough, & Song (2002), a escala *Career Exploration Survey* (CES; Silva, 2010), para avaliarmos o comportamento exploração vocacional e um questionário sociodemográfico.

As análises efetuadas sugerem que, tendo em conta as hipóteses propostas, os resultados indicam que os percursos formativos que abordaremos ao longo da presente dissertação estão positivamente relacionados com a autoeficácia e a clareza na procura de emprego; o que se traduz, empiricamente, numa exploração de carreira mais profícua por parte dos candidatos a emprego que frequentam e/ou frequentaram programas de formação.

Palavras-chave: Autoeficácia; expectativas de resultado, procura de emprego, formação ao longo da vida

Title- A AUTO-EFICÁCIA E AS EXPETATIVAS DE RESULTADO NA PROCURA DE EMPREGO: O PAPEL DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO NO ADULTO

ABSTRACT

Globalization has brought paradigmatic changes in the economic and social level, some of which are quite visible, and inevitably experienced, in the labor market and in the employability of individuals. Axioms as competitiveness, innovation, skills, proactivity, training throughout life, professionalism and active job search arise daily in the employment context and employability circles. The adult in active age is faced with a large workforce constantly changing, with unemployment a dreaded reality and often experienced by many.

Reflecting this context, appeared in recent decades in Portugal, public policies that sought to give individuals new skills, not just technical, but also personal and about relational dimension, on a going concern perspective. Therefore, they were implemented and have developed educational and training modalities that seek to empower adults of working age.

The study's aims to analyze the career role of paper between the types of adult training, self-efficacy and perceived employability in a sample of 116 respondents (68.8%) female and 36.2% male. Reaching its age mean of 32.43 (SD = 10.15). Noting that 48.30% (n = 56) is unemployed compared to 51.70% (n = 60) employed. In other words, it wants to examine how adults who attended these training courses draw on their concepts of self-efficacy and how they define their expectations of results. The results suggest that the formation predicts a self-efficacy in adaptation to work, especially through the dimension confidence, and employability.in general.

The analyzes suggest that, taking into account the proposed hypotheses, the results indicate that the learning that will address throughout this dissertation are positively related to self-efficacy and clarity in job search; which translates, empirically, a holding of more fruitful career by job seekers who attend and / or attended training programs.

Keywords: Self- efficacy; results of expectations ; job search; training throughout life

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
Parte I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
1. Modalidades de formação de adultos e de certificação	4
1.1. A formação profissional de adultos desempregados através dos cursos EFA	6
1.2. O Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)	6
1.3. A formação superior pelos maiores de 23 anos	7
2 - Contributos Teóricos para a Compreensão de Comportamentos de Procura de Emprego	8
2.1. A Teoria Sócio Cognitiva da Carreira (TSCC; Lent, Brown, & Hackett, 1994)	8
2.1.1. Auto-eficácia	10
2.1.2. Expetativas de resultados e objetivos na procura de emprego	11
2.2. A teoria do comportamento planeado (TCP; Ajzen, 1985).	13
PARTE II-ESTUDO EMPÍRICO	16
3. Problemática e objetivos da investigação	16
4. Método	17
4.1. Participantes	17
4.2. Instrumentos	18
4.2.1. Questionário sociodemográfico.....	19
4.2.2. <i>Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success</i> (Wanberg, Hough, & Song, 2002)	19
4.2.3. Escala de Exploração Vocacional (CES; Silva, 2010).....	23
4.3. Procedimento	24
5. Resultados	26
6. Discussão.....	36
CONCLUSÕES	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	45
ANEXOS.....	48

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 4.1 – Caracterização da amostra	pág 18
Tabela 4.2 – As dimensões e composição das subescalas da CES e a análise comparativa dos itens da versão do CES das subescalas do Alfa Cronbach.....	pág 24
Tabela 4.3 – Análise descritiva da amostra (n=116).....	pág 26
Tabela 4.4 – Teste T-Student para situação profissional dos inquiridos em relação ao sucesso no emprego e exploração.....	pág 27
Tabela 4.5 – Correlação de Spearman entre as variáveis do estudo (n=116).....	pág 31
Tabela 4.6 – Médias, desvio padrão, correlações nos empregados (n=60).....	pág 33
Tabela 4.7 – Relações entre as variáveis do modelo de regressão no sucesso de emprego (empregados n=60).....	pág 35

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 - Questionário de dados sociodemográficos.	pág 49
Anexo 2 - Escala para explorar a dimensionalidade sucesso emprego através do <i>Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment</i>	pág 52
Anexo 3 - Escala para explorar a dimensionalidade da exploração vocacional através do <i>Career Exploration Survey (CES)</i>	pág 53

INTRODUÇÃO

Para a maior parte da humanidade, o processo de globalização acaba, direta ou indiretamente, por influenciar todos os aspetos da sua existência desde a vida económica até às relações interpessoais. Com este processo conhecem-se inúmeras alterações, também, na forma como se vive o emprego hoje em dia. É neste sentido que Canário (2006) reforça a necessidade atual da aposta dos adultos no ingresso ao ensino superior, devido às exigências da racionalidade económica de “produtividade”, “competitividade” e “empregabilidade”. Mais adiante, o mesmo autor refere que inscrevendo-se as práticas de educação/formação num conjunto mais vasto e coerente de políticas de educação/formação, a emergência desta nova realidade, conduz a encarar os processos formativos como uma mercadoria, concebendo-os como um processo de produção para o mercado de trabalho de indivíduos “empregáveis”, “flexíveis”, “adaptáveis” e “competitivos”.

Este estudo é desenvolvido com o intuito de explorar a contribuição da formação no comportamento de procura de emprego, Estas amostras serão constituídas a partir de diferentes modalidades de formação/certificação de adultos, logo onde se cruzam a validação de competências e a aprendizagem ao longo da vida. A procura de emprego tem recebido uma considerável atenção nas pesquisas na última década.

A investigação na procura de emprego tem estado sustentada, essencialmente, em duas teorias, a teoria da autorregulação (TAR; Kanfer et al., 2001) e a teoria do comportamento planeado (TCP; Ajzen, 1985).

Um dos contributos do presente estudo é o de integrar as variáveis de ambas as teorias com recurso a um quadro teórico mais amplo, o da teoria sociocognitiva da carreira de Lent, Brown & Hackett (1994), com o objetivo de verificar o contributo das atividades de formação nos mecanismos de procura de emprego.

Embora a investigação na procura de emprego tenha o potencial para informar os candidatos a emprego e consultores de carreira sobre como melhorar o sucesso de pesquisa, poucos estudos têm colocado o enfoque no aspeto prático do que os candidatos a emprego podem fazer para melhorar a sua procura de emprego. Sabemos que a autoeficácia é um importante preditor do comportamento de procura de emprego. No entanto, estudos já realizados revelam que os candidatos a emprego podem fortalecer o seu comportamento de procura de emprego, não só através do aumento do conhecimento

sobre as oportunidades de modificação da sua autoeficácia na procura do emprego (Van Hooft et al., 2004 a).

A autoeficácia na procura de emprego e clareza na procura de emprego são importantes devido ao seu papel no processo de autorregulação e porque prevêm a intensidade de procura de emprego (Côté, Saks, & Zikic, 2006; Kanfer et al., 2001).

O presente estudo centra-se na análise comparativa da exploração vocacional e comportamentos de procura de emprego em empregados e desempregados, bem como na análise do comportamento em relação ao emprego, replicando-se o estudo de Wanberg et al. (2002), numa amostra de participantes constituída por indivíduos adultos em situação de formação, na sua maioria em formação superior no âmbito do acesso aos maiores de 23 anos ou já tendo concluída a sua formação no mesmo âmbito.

A dissertação está organizada em duas partes. A primeira, o enquadramento teórico é constituída por dois capítulos. O capítulo 1 é dedicado à reflexão sobre as modalidades de formação e de certificação, o 2 capítulo debruça-se sobre os contributos teóricos para a compreensão de comportamentos de procura de emprego. A apresentação dos resultados é efetuada em dois blocos. Inicialmente a apresentação dos resultados obtidos para a amostra global dos empregados e desempregados. Posteriormente descrevemos os resultados obtidos no grupo de empregados e onde replicamos as análises de Wanberg et al. (2002).

Parte I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Modalidades de formação de adultos e de certificação

Tendo em conta os avanços das duas últimas décadas em Portugal e o aumento significativo das taxas de frequência dos vários graus de ensino e, por consequência, a elevação dos níveis médios de escolaridade da população, Portugal, em comparação com os restantes países da União Europeia, ainda apresenta um relativo atraso, face à média de escolaridade da população europeia, que assenta na conclusão do 12.º ano de escolaridade. Estes dados são de conhecimento consensual no sistema educativo e na sociedade portuguesa em geral, mesmo apesar dos movimentos de massificação da escola que o mundo ocidentalizado tem vindo a conhecer desde meados do século XX (Melo, Matos & Silva, 1999, citados por Guimarães, 2009). Ora, estes baixos níveis de escolaridade podem ter repercussões ao nível do desenvolvimento de competências do indivíduo adulto em contexto de mercado de trabalho, principalmente na atual conjuntura, que envolve largos e complexos desafios de empregabilidade. Estes desafios relacionam-se com a inovação, os recursos financeiros e a necessidade da existência de uma estrutura organizacional flexível, com recurso a trabalhadores especializados e polivalentes, trazendo, assim, a necessidade de uma adequação rápida e inevitável por parte dos trabalhadores a novas situações e novas responsabilizações.

Perante esta realidade, há a crescente preocupação com as habilitações académicas, relacionadas com o exercício da atividade profissional e consequente progressão na carreira, bem como com a possibilidade de reconhecimento de valor e de prestígio por parte das entidades empregadoras. O que poderá, possivelmente, mobilizar a vivenciar a construção das habilitações escolares e académicas, de outra forma.

Na verdade, a constatação da persistência de défices de qualificação e de certificação, sobretudo na população adulta, constituiu ponto de partida para, no nosso país, se considerar a necessidade de se criar dispositivos legais que possam dar a oportunidade a todos os cidadãos, e, em particular, aos adultos menos escolarizados e os ativos empregados e desempregados, verem reconhecidos os seus conhecimentos e as competências que foram adquirindo, por via não formal ou informal, em diferentes contextos de vida e de trabalho. Este reconhecimento apoia-se no (re)desenhar dos seus percursos de desenvolvimento pessoal e profissional e, paralelamente, legitima e certifica essas competências, em termos de qualificação escolar e empregabilidade (Despacho Conjunto n.º 1083/2000, de 20 de Novembro; Portaria n.º 1082-A/2001, de 05 de Setembro).

Admite-se, portanto, o poder da certificação no ensino superior (Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro), bem como a necessidade de empregabilidade, o que faz os indivíduos reingressarem no meio escolar. Este processo trará mudanças nos contextos e organizações educativas, traduzindo-se, estas, necessariamente, no plano pedagógico: numa centralidade da educação escolar que inclui, quer a erosão da centralidade da escola no monopólio legítimo da certificação de conhecimentos, quer a afirmação do modelo do “sujeito aprendente” (Canário, 2006).

Na última década em Portugal, as iniciativas no âmbito da educação, política de formação e educação de adultos espelham o conhecimento que o país tem, quer ao nível do cidadão comum, quer ao nível das organizações, entidades públicas ou privadas e órgãos de decisão política, de um fraco nível de certificação escolar e profissional da sua população adulta. Espelham, igualmente, os efeitos dos novos desafios que se colocam a Portugal, no contexto da aposta europeia na transição para uma economia de conhecimento e de coesão social. Esta aposta estratégica pressupõe a correlação entre inovação, competitividade, níveis de bem-estar, qualidade de vida e educação e formação da população, capazes de garantir um desenvolvimento humano sustentado. Muito embora, os estudos viessem a indicar que a realidade portuguesa continue a ser marcada por uma fraca aderência aos percursos de educação/formação (e.g., Trigo, 2007). Encontramos uma população pouco ativa em termos de procura e frequência de ações de formação, que dotem os indivíduos de competências e conhecimentos que os permitam ser, essencialmente, inovadores, tendo para tal que possuir, acima de tudo, a competência da transferibilidade referida por Hinchliffe (2006). Porém, os governos, iniciam a partir do ano 1995, um investimento nesta área, através da implementação de um conjunto de propostas de onde surgiu, primeiramente, o programa “Saber +”, que visava o Desenvolvimento e Expansão da Educação e Formação de Adultos, sob a responsabilidade da Agência Nacional para a Educação de Adultos (ANEFA) (Guimarães, 2009). Desde então, até à atualidade, com oscilações e avanços, Portugal conhece uma política de Educação e Formação de Adultos que procura dar conta dos condicionalismos, quer da empregabilidade quer da conjuntura económica, intimamente relacionada com as necessidades da sociedade de conhecimento, preconizada pelas sociedades industrializadas e ocidentalizadas. Neste sentido, várias modalidades formativas tem-se vindo a implementar no panorama da educação e formação de adultos, assentes no paradigma da Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV). São eles os cursos de

Educação e Formação de Adultos (EFA), o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC), e a formação para os maiores de 23 anos no ensino superior.

1.1. A formação profissional de adultos desempregados através dos cursos EFA

Os cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) inserem-se dentro do paradigma da ALV e recorrem-se de um carácter dual, ou seja: estes cursos possuem uma dupla certificação, sendo, portanto, constituídos por uma componente de carácter geral, incidindo sobre competências de categoria escolar, como a Linguagem e Comunicação, a Cidadania e Empregabilidade e a Matemática para a Vida, nos níveis básicos; e a Cultura, Língua e Comunicação e a Cidadania e Profissionalidade no nível secundário. Por outro lado, revestem-se, igualmente, de uma componente tecnológica, integrada em áreas profissionais inseridas no Catálogo Nacional de Qualificações, hoje em dia tutelado pela Agência Nacional para as Qualificações e Ensino Profissional (ANQEP).

Estes cursos foram especialmente desenhados para adultos pouco qualificados e desempregados de longa duração (DLD), procurando integrá-los no mercado de trabalho através de uma escolarização de carácter generalista e transversal, bem como dotando-os com um conjunto de competências técnicas que objetivavam o exercício de uma determinada profissão.

1.2. O Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC)

A par dos cursos EFA implementaram-se e desenvolveram-se os Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (CRVCC), que emergiram numa perspetiva micro atuante, tendo como objetivos primeiros certificar as competências adquiridas ao longo da vida dos adultos, em contextos formais, informais e não formais de aprendizagem. Dirigiam-se, essencialmente, aos adultos empregados, mas a partir de 2006, com a constituição do programa Novas Oportunidades, alargaram-se, adquirindo uma dimensão muito maior.

De um modo geral, podemos dizer que o desenvolvimento dos Centros RVCC iniciou-se, essencialmente, em associações havendo alguns incrementados, também na sua origem, em Centros de Formação Profissional do IEFP, IP, sendo estes já exemplos de uma estratégia política que visava corresponder aos imperativos de competitividade dos mercados. Em 2006, as escolas de ensino público começam a abrir os seus Centros de RVCC, sendo estes, agora claramente, uma medida política, passando a denominar-se Centros de Qualificação e Ensino Profissional (CQEP). Os adultos portugueses começam

a procurar de forma gradual e sistemática a valorização das suas aprendizagens experiências e também formais.

1.3. A formação superior pelos maiores de 23 anos

Ao nível do Ensino Superior algumas medidas, inseridas no paradigma da ALV e conduzidas pelas necessidades da nova economia, forma igualmente sentidos. Contudo, no domínio da presente dissertação, importa salientar o programa Maiores de 23 Anos.

Por outro lado, quando se aborda a modalidade de acesso ao Ensino Superior Maiores de 23 Anos, também devemos contextualiza-la nos pressupostos emergentes na Declaração de Bolonha (2006), tendo sido, precisamente, a partir desta data que mais alunos ingressaram no Ensino Superior por esta via.

Num estudo sobre as vivências académicas dos alunos que ingressam neste programa, Almeida & Cruz (2010), refere que, maioritariamente, estes alunos fizeram um percurso de aprendizagem não típico, face aos outros alunos de ensino superior, não tendo percorrido os processos formais de escolarização. Tendencialmente, estes estarão já inseridos no mercado de trabalho, bem como viverão autonomamente da família de origem, sublinhando-se que devem ter responsabilidades parentais.

De um modo geral, poderemos dizer que estes cursos inserem-se dentro de uma perspetiva vocacional e também com centralidade no conceito de ALV, visando, tal como os processos educativos e formativos anteriormente referidos, a formalização, académica e das competências adquiridas em diversos tipos de contexto (Silva e Nascimento, 2010).

Neste sentido, o Decreto-Lei n.º 64/2006, de 21 de Março, salienta que os objetivos desta modalidade educativa e formativa devem relacionar-se com a promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao ensino superior, assente na lógica da ALV. Para tal, devem ser aprovadas regras e normativos que facilitem e tornem mais flexíveis o ingresso e o acesso ao ensino superior. Assim sendo, a Lei de Bases do Sistema Educativo regula que indivíduos que não estivessem formalmente habilitados para o ingresso no Ensino Superior se pudessem candidatar, através da realização de uma prova de ingresso com um modelo e tipologia específicos, adequada ao percurso formativo a que se candidatavam. Por outro lado, um dos critérios referência seria a experiência profissional dos indivíduos, o que vem corroborar o modelo vocacional deste programa.

2 - Contributos Teóricos para a Compreensão de Comportamentos de Procura de Emprego

2.1. A Teoria Sócio Cognitiva da Carreira (TSCC; Lent, Brown, & Hackett, 1994)

Como mencionado anteriormente, o panorama da Educação e Formação de Adultos em Portugal tem vindo a mudar desde a década de 90, ressaltando algumas oscilações, avanços ou estagnação, consoante os modelos ideológicos dos governos deste período. Porém, importa salientar que estes processos de aprendizagem têm vindo a ser construídos segundo paradigmas específicos, tais como o conceito de ALV, a valorização das aprendizagens feitas em contextos formais, não-formais e informais da vida de cada indivíduo, apresentando pressupostos específicos de uma perspetiva construtivista. Segundo Alonso (2006), os cursos EFA e o RVCC, bem como outros projetos desenvolvidos na primeira década do século XXI, assentam, epistemologicamente, em teorias socio construtivistas. Paradigma esse que é implicitamente assumido nalguns princípios manifestos nas suas atividades formativas, tais como: i) o currículo/referencial como um projeto aberto, flexível e transversal; ii) o local de formação como organização que aprende com base na reflexão e avaliação participada e em interação com a comunidade; iii) os formadores como construtores críticos de currículo com base na investigação-ação-colaborativa; iv) os formandos como construtores do seu conhecimento sobre o mundo, numa perspetiva de desenvolvimento de competências, do aprender a aprender e da cidadania ativa; v) a inovação e a responsabilização pessoal como um processo complexo, dinâmico, evolutivo e aberto de construção cultural, social e política da mudança. Este processo pressupõe, igualmente, a noção de construção da própria aprendizagem, que se faz gradualmente, dando-se, portanto, especial enfoque ao conceito de autorregulação da aprendizagem como elemento determinante do sucesso do percurso formativo.

O constructo da autorregulação liga-se aos outros fatores determinantes no processo de aprendizagem, entre os quais podemos, desde já, salientar a motivação e as crenças de autoeficácia para regularizar. Na verdade, os estudos no âmbito da Psicologia têm vindo a demonstrar que a motivação, analisada em contexto escolar, consegue explicar parte do comportamento do sujeito em aprendizagem, influenciando-o. Dentro dos paradigmas cognitivo e sociocognitivo, Almeida & Cruz (2010) salienta que a motivação em contexto académico e escolar está relacionada com processos psicológicos que orientam determinada ação da pessoa, bem como a sua permanência e o retorno

afetivo que advém dos resultados que se alcançam. O mesmo autor ainda salienta que vários estudos feitos em Portugal evidenciam que as variáveis inerentes a motivação para a aprendizagem permitem a organização pessoal que condiciona o comportamento para a concretização, por exemplo, de metas e de percepções pessoais de competência.

Ora, tendo em conta estes pressupostos torna-se coerente que os percursos educativos e formativos abordados nesta dissertação confluam numa série de metodologias e pressupostos que tenham em conta estes mecanismos psicológicos das pessoas em aprendizagem. Assim sendo, e como já referimos, é importante que se analise e reflita na forma como as atividades formativas indicadas neste estudo podem influenciar os conceitos de autoeficácia e de expectativas de resultado na procura de emprego, já que estes dispositivos educativos têm como principal objetivo dotar os indivíduos com menos qualificações de competências que melhorem a sua empregabilidade.

Para equacionarmos esta problemática tomaremos como modelo teórico a Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC) de Lent, Brown e Hackett (1994, 2002), segundo a qual os ambientes são relevantes para a carreira, bem como as experiências/atividades influenciam o desenvolvimento de autoeficácia das expectativas de resultados, e dos objetivos que influenciam as escolhas e os comportamentos de carreira.

Derivando, principalmente, da teoria sociocognitiva de Bandura (1986), as origens da TSCC abarcam pressupostos construtivistas acerca da capacidade humana para influenciar o seu desenvolvimento e o meio envolvente, tendo sido ainda inspirada por numerosos desenvolvimentos da psicologia vocacional, bem como de outros domínios da psicologia e do aconselhamento e da ciência cognitiva (Lent, Brown, & Hackett, 2002). Deste modo a TSCC integra os conceitos de agência humana, de autoeficácia, de objetivos e de expectativas de resultados.

Recorde-se que Bandura (2001) considera significativo falar de intenções com base em auto motivadores, as quais condicionarão a probabilidade das ações de futuro. Durante a execução de uma intenção as intenções iniciais vão sendo ajustadas, revistas, afinadas ou mesmo reconsideradas perante nova informação. Pela tomada de consciência de si, as pessoas avaliam as suas motivações, os valores e o significado dos seus objetivos de vida. É a este nível de auto reflexividade que o indivíduo gere os conflitos motivacionais e escolhe agir em favor de uns em detrimento de outros. Ao nível desta atividade metacognitiva as pessoas fazem julgamentos sobre a exatidão dos seus pensamentos preditivos e de eficiência face aos resultados das suas ações

A teoria TSCC tenta promover o desenvolvimento da carreira em um amplo espectro de segmentos (Betz & Hackett, 1997; Brown & Lent, 1996; Chartrand & Rose, 1996). Embora a teoria não foi concebido especificamente para explicar a transição da escola para o trabalho, há possibilidades de alargar este enquadramento compreensão conceitual e talvez facilitar a transição do desenvolvimento (Lent, Hackett, & Brown, 1996).

Segundo Lent et al. (2002), a autoeficácia, as expectativas de resultados e os objetivos são blocos de construção do desenvolvimento da carreira e representam mecanismos pelos quais as pessoas são capazes de executar a agência humana.

Em síntese, a TSCC enfatiza a interação entre as variáveis auto referentes e os processos sociais, na orientação do comportamento humano.

2.1.1.Auto-eficácia

A autoeficácia refere-se à crença do indivíduo acerca da sua capacidade para organizar e executar ações necessários para obter determinado tipo de desempenho. Tem que ver com julgamentos pessoais sobre as próprias capacidades (Bandura, 1977, 1986, 2002).

As crenças de autoeficácia são adquiridas e modificadas através de toda a informação significativa, distinguindo Bandura quatro fontes principais de informação: os desempenhos pessoais, a aprendizagem vicariante, a persuasão verbal e os estados fisiológicos e afetivos (Bandura, 1977, 1986, 2002). No entanto, a informação que é relevante para se proceder ao julgamento de eficácia não é elucidativa por si mesma. A informação torna-se instrutiva através do processamento cognitivo e do pensamento reflexivo (Bandura, 2002).

Sobre cada uma das fontes de informação, Bandura (1977, 1986, 1997, 2002) afirma o seguinte.

Os desempenhos pessoais ocorrem quando se realizam experiências de êxito num determinado domínio. Essas experiências podem ser o envolvimento ou a realização de atividade anteriormente evitada por medo ou ansiedade, ou a participação numa experiência de aprendizagem pela primeira vez. Os desempenhos pessoais são um indicador das capacidades de um indivíduo e a mais influente fonte de informação de eficácia. O sucesso torna robusta a crença na eficácia pessoal. Desenvolver um sentimento

forte e resiliente de eficácia pessoal, uma vez estabelecido um nível moderado, requer sucessos em tarefas mais difíceis.

A experiência vicariante ou modelagem refere-se ao processo de observar terceiros a realizarem atividades difíceis ou arriscadas sem consequências adversas. A exposição repetida às experiências de aprendizagem vicariante pode gerar expectativas, no observador, de que também ele é capaz de realizar as tarefas anteriormente percebidas como difíceis. Bandura sugere que quanto maior a semelhança entre o indivíduo e o modelo, mais previsível será o sucesso ou o fracasso.

A persuasão verbal tem que ver com o direcionamento das pessoas através da sugestão, levando-as a acreditar, dentro de limites realistas, que conseguem lidar eficazmente com as tarefas que as intimidavam no passado.

Aos estados fisiológicos e afetivos refere-se ao efeito que o estado fisiológico pode ter no desempenho pessoal, demasiada ansiedade enfraquece o desempenho, há maior probabilidade de um indivíduo ter maiores níveis de eficácia quando está menos agitado, do que quando está tenso e ansioso.

O contexto teórico do constructo da autoeficácia proporciona não apenas um meio para compreender o seu desenvolvimento, mas também um meio para a sua modificação através de intervenções que incluam aplicações positivas das fontes de informação da eficácia (Bandura, 1977).

2.1.2. Expectativas de resultados e objetivos na procura de emprego

As expectativas de resultados são crenças acerca das consequências ou das expectativas de determinado comportamento (Bandura, 1977, 1986). Lent et al., (1994, 2002) especificam que enquanto a autoeficácia tem que ver com crenças acerca das capacidades do próprio, as expectativas de resultados envolvem a imaginação das consequências. Lent et al. (2002) referem que estas expectativas são adquiridas através de experiências de aprendizagem semelhantes às das vias de informação da autoeficácia.

Os objetivos podem ser definidos como a determinação pessoal de compromisso com determinada atividade ou para influenciar resultados futuros (Bandura, 1986). Ao estabelecer objetivos pessoais o indivíduo organiza, orienta e sustenta o seu comportamento, mesmo no decorrer do tempo, sem haver recompensas externas. Deste modo, o indivíduo está a ser agente (Lent et al., 2002). Bandura (1986) indica que existe

uma grande interação e influência mútua entre as variáveis autoeficácia, expectativas de resultados e objetivos na autorregulação do comportamento.

A clareza procura de emprego e os objetivos também são um componente importante da teoria social cognitiva, relacionado com o como orientar e motivar o comportamento (Bandura, 1991). Os objetivos de emprego são centrais para o processo de autorregulação e acredita-se que ativam o comportamento de procura de emprego (Kanfer et al., 2001), poucos estudos têm realmente medido objetivos de emprego.

No entanto, um recente conceito no desenvolvimento na literatura é a clareza de procura de emprego o que representa um mecanismo na meta de emprego. Os candidatos a emprego que não têm clareza na procura de emprego podem gastar mais tempo a explorar diferentes opções e a contemplar o futuro, reduzindo a intensidade da sua procura de emprego (Wanberg et al., 2002). Os autores consideram que a procura de emprego, de um ponto de vista mais abrangente, envolve capacidades e competências individuais que permitem o desenvolvimento de ações de auto gestão e de organização. Por outro lado, segundo Kanfer et al.(2001) (citado por Wanberg et al., 2002), a intensidade e direccionalidade na procura de emprego pode ser influenciado por fatores ambientais, contextuais e envolventes, nomeadamente, o próprio mercado de trabalho.

Na verdade, no estudo desenvolvido por Wanberg et al. (2002) os resultados revelam, que há relações entre a intensidade na procura de emprego e o reemprego, o que quer dizer que os indivíduos que apresentam mais intensidade na procura de emprego têm tendência a empregar-se novamente mais rapidamente. Porém, os mesmos autores consideram que a necessidade económica de emprego condiciona a qualidade na procura de emprego, influenciando, também, a sua intensidade. Neste sentido, verificou-se que os indivíduos que têm condições económicas mais altas são menos condicionados a aceitar todos os tipos de emprego, verificando-se que estes têm tendência a adquirir melhores empregos do que os indivíduos de condição económica mais baixa, sendo mais exigentes na procura de emprego. Deste modo, Wanber et al. (2002) colocam uma outra hipótese que relaciona a clareza com a qualidade do reemprego. Como esperado a clareza na procura de emprego manifestou-se relacionada com níveis mais elevados de organização laboral. Importa questionar se os indivíduos com baixos recursos económicos têm a sua clareza na procura de emprego condicionada por essas necessidades, ou se se organizam no mercado de trabalho de forma resiliente e flexível.

Já Côté et al. (2006) observaram que a clareza de procura de emprego foi positivamente relacionada com a intensidade de procura de emprego.

2.2. A teoria do comportamento planeado (TCP; Ajzen, 1985).

A teoria do comportamento planeado é caracterizada por um modelo de intenções comportamentais, pois dá foco a essa intenção que é entendida como antecedente imediata do comportamento real (Ajzen, 1985). O modelo pode ser considerado uma extensão do modelo da Teoria da Ação Racionalizada e foi proposto com o objetivo de melhorar a sua capacidade explicativa e preditiva. Pois, ela surge para superar a limitação da teoria de ação racionalizada em lidar com comportamentos sobre os quais a capacidade de agir não está sob controlo do individuo (Ajzen, 2002).

Pela teoria do comportamento planeado, a atitude, em relação a um comportamento, anormal subjetiva e a percepção se o comportamento pode ser controlado, o controle percebido, levaria à formação de uma intenção comportamental.

Segundo Ajzen (2002), como regra geral, quando mais favoráveis forem atitude e a norma subjetiva e quanto maior for o controlo percebido, maior deve ser a intenção pessoal de realizar o comportamento. As pessoas tenderiam a traduzir suas intenções em comportamentos quanto as oportunidades aparecem.

A atitude reflete-se numa avaliação positiva ou negativa do comportamento executado, a norma subjetiva reflete a percepção da pressão social que os indivíduos podem sentir para executar ou não o comportamento, a percepção de controlo do comportamento é definida como a percepção da facilidade ou dificuldade em executar o comportamento e que pode influenciar diretamente o comportamento se isso for a reflexão exata da pessoa sobre o comportamento. Este conceito é semelhante ao conceito de percepção de Bandura que consiste na crença pessoal nas capacidades para desempenhar um determinado comportamento, e atingir um resultado

2.3. A exploração vocacional e a procura de emprego

No âmbito desta dissertação, também se torna importante fazer algumas considerações sobre o comportamento exploratório vocacional. Silva (2010) refere que “nos novos modelos de desenvolvimento vocacional, considera-se a possibilidade de construção, de realização e desenvolvimento da pessoa, valorizando-se a construção de significados pessoais, bem como as dimensões mais afetivas e subjetivas do conhecimento (e. g., sonhos, medos, investimentos e projetos), na relação do indivíduo com o meio.” (p. 3). Sob este aspeto, pode-se considerar o constructo de exploração vocacional como um percurso em constante evolução, que envolve várias dimensões da condição humana, podendo, estas, ser influenciadas e influenciar as perspetivas de

empregabilidade, bem como a própria procura de emprego. Isto porque devemos entender o próprio conceito de exploração como algo em constante mutação e que se relaciona com a capacidade que os indivíduos têm em explorar os contextos em que estão envolvidos, relacionando-os com os seus interesses e aptidões. Segundo a autora, acima citada, estes pressupostos irão interferir e orientar a formação do autoconceito individual. Por sua vez, são estas percepções que vão determinar a construção do percurso vocacional de cada um.

Porém, é também determinante frisar que ao nível da exploração vocacional de carreira, Silva (2010), citando Super (1980), refere que a dimensão da profissionalidade é vista de uma forma já menos categorizada, apresentando os papéis de carreira alguma nuances entre eles, não estando já tão definidos. Este aspeto tem repercussões na forma como os indivíduos vão vivenciando a sua exploração vocacional.

Super substitui a expressão de maturidade vocacional pelo termo adaptabilidade, valorizando a análise das atitudes e das competências dos indivíduos para lidar com as mudanças sociais e económicas. De facto, esta necessidade de exploração reaparece sempre que as rotinas profissionais do adulto mudam ou são interrompidas, voluntária ou involuntariamente, recomeçando-se um novo ciclo de exploração da carreira (Hall, 1986) (Silva, 2010, p.5)

Verifica-se, portanto, que a própria percepção de carreira e as condicionantes do mercado de trabalho, que hoje se configura mais instável, vão condicionar a exploração vocacional dos atuantes, ou indivíduos. Por outro lado, será, também, importante realçar que o fenómeno vocacional pode variar consoante variáveis externas à dimensão psicológica do individuo, tal como a escolaridade. Se tivermos em conta esta dimensão, tal como apresenta Silva (2010), a população portuguesa, em 2010, com menos de doze anos de escolaridade era de cerca de 35% da população ativa, valor considerável, que mereceu a atenção do estudo feito pela autora citada.

Assim sendo, Silva (2010), na sua dissertação de mestrado, sobre a exploração vocacional dos adultos portugueses que frequentam Cursos EFA e Processo de RVCC, refere que os mesmos apresentam uma situação favorável à exploração vocacional, pois estão motivados e abertos à desconstrução de crenças feitas sobre a profissionalidade e sobre si próprios. Por outro lado, e indo ao encontro deste resultado, a autora ainda diz que estes adultos estão habituados a fazer interpretações da sua exploração vocacional,

elaborando e reestruturando projetos profissionais e projetos de vida. Aliás, a autora ainda referencia, a propósito de um CNO específico, que a frequência no Processo de RVCC tem resultados positivos nos domínios profissional, pessoal e social.

Desta forma, poderemos considerar que a abertura ao processo de exploração vocacional, bem como a participação sistémica em atividades neste domínio podem ser elementos importantes na construção de expectativas de resultado e de clareza na procura de emprego.

PARTE II-ESTUDO EMPÍRICO

3. Problemática e objetivos da investigação

No mundo atual do trabalho complexo e mutável, as ideias de um emprego para toda a vida numa organização ou a progressão linear na hierarquia organizacional estão ultrapassadas. Os ambientes organizacionais estão instáveis, a carreira ultrapassa a pertença organizacional e assenta numa subseqüência de experiências ao longo de vários empregos e de várias organizações, dando lugar a que seja o próprio indivíduo a gerir a sua carreira, estando, todavia, condicionado pelas oportunidades e constrangimentos que o contexto oferece. As organizações tendem a criar de laços contratuais mais fracos com os seus trabalhadores, flexibilizando as suas estruturas para responder às fortes adaptações às mudanças. Se esta mudança de paradigma para alguns significa insegurança no emprego e o enfraquecimento da posição dos trabalhadores, para outros, tal mudança é sinónimo de maior flexibilidade e de maiores oportunidades.

Nesta investigação pretende-se contribuir para a compreensão do processo da exploração vocacional e o seu comportamento para uma autoeficácia no comportamento planeado de procura de emprego em adultos que frequentaram diferentes modalidades de formação e de certificação, a saber: cursos de educação e formação, processos de certificação e validação de competências, oferta formativa de cursos de adultos em formações modulares ou o acesso através dos Maiores de 23 anos ao ensino superior.

A exploração vocacional tem vindo a ser reconhecida como um fenómeno que ocorre durante toda a vida, sendo, por isso, importante analisar as competências desenvolvidas pelos indivíduos nas várias fases da vida, e não apenas em alturas de tomada de decisões vocacionais (ex: Taveira, 1997) ou de transição para o mercado de trabalho (ex: Stumpf et al., 1983). Neste, sentido, adotando como quadro de referência preferencial o modelo da exploração vocacional de Stumpf et al. (1983), pretende-se explorar a dimensionalidade da exploração vocacional através do *Career Exploration Survey* (CES; Stumpf et al., 1983) em adultos e que procuram ou estão envolvidos em processos de educação/formação que permitem a obtenção de uma certificação.

Em Portugal, são escassos os estudos sobre os comportamentos de procura de emprego, principalmente no que concerne às competências de exploração vocacional de adultos, apesar da importância que as intervenções vocacionais têm em contexto escolar e laboral (Taveira, 2000). Tendo em conta a necessidade deste tipo de investigação sobre a exploração vocacional no contexto cultural português, a consecução dos objetivos

referidos pode contribuir também para a reflexão sobre a questão da equivalência transcultural do modelo dimensional de Stumpf et al. (1983), e da medida de avaliação da exploração desenvolvida a partir dele, como também o planeamento de procura de emprego consequentemente.

Prevê-se que, estando estes adultos envolvidos em processos de exploração vocacional e das suas competências, envolvidos em situações ou com perspetivas de mudanças nas suas carreiras, apresentem nas dimensões de exploração vocacional que o questionário pretende medir valores significativos. Avaliando-se em que medida a formação e certificação de adultos contribuiu para a procura de emprego, estudando o impacto da formação e da certificação na promoção da autoeficácia, nas expectativas de resultado e na definição de objetivos e como seria o impacto da formação e da certificação no comportamento planeado de procura de emprego. Tínhamos, também, a expectativa de que a adaptabilidade na formação de adultos deste tipo, para além de melhorarem os conhecimentos e competências adotam comportamentos de procura de emprego mais intensos e eficazes.

Quanto ao desenho do estudo, inscrito numa perspetiva de duas fases. Primeiro verificar como a exploração vocacional exerce maior poder preditivo na explicação da variância dos comportamentos da procura de emprego e outras variáveis situacionais, em relação ao emprego/desemprego, com análise de variáveis versus resultados do estudo comparativo entre empregados e desempregados, no sucesso de emprego e exploração, A segunda análise consiste na replicação do estudo de Wanberg et al. (2002) com o grupo de empregados, permitindo comparar-se os resultados obtidos no estudo original e no atual.

4. Método

4.1. Participantes

Na Tabela 4.1 apresentamos uma síntese da caracterização da amostra

A nossa amostra é constituída por 116 participantes, na sua maioria (n=74; 68,8%) do sexo feminino e apenas 36,2% (n=42) do sexo masculino. Verifica-se que a esmagadora maioria (n=114; 98,3%) tem nacionalidade portuguesa e uma percentagem residual (n=2; 1,7%) corresponde a inquiridos de nacionalidade estrangeira. A média de idade é de 32,43 (DP=10,15), para uma amplitude a variar entre 18 e os 61 anos. No que concerne ao estado civil cerca de 54,3% (n=63) é solteiro seguindo-se os inquiridos

casados ou em união de facto (n=44; 37,9%). Os participantes cujo estado civil seja viúvo, separado ou divorciado representam uma minoria. Observa-se que 48,30% (n=56) dos participantes encontra-se desempregado e 51,70% (n=60) empregado. Os participantes 33,6% (n=39) estão a estudar ou frequentar um curso, não estando em formação 66,4% (n=77). Dos 116 inquiridos 100 (86,2%), exerceram uma profissão ao longo da vida.

Tabela 4.1

Caracterização da amostra.

		Frequência	
		Absoluta (f)	Relativa (%)
Género	Feminino	74	63,80%
	Masculino	42	36,20%
Nacionalidade	Portuguesa	114	98,30%
	Estrangeira	2	1,70%
	Solteiro	63	54,30%
Estado Civil	Casado/união de facto	44	37,90%
	Viúvo	1	0,90%
	Separado	1	0,90%
	Divorciado	7	6,00%
Situação Profissional	Desempregado	56	48,30%
	Empregado	60	51,70%

4.2. Instrumentos

O questionário de recolha de informação foi constituído por uma caracterização sociodemográfica e profissional e diferentes escalas para avaliação das dimensões psicológicas em estudo.

Na seleção dos instrumentos a utilizar foi considerada a sua adequação aos objetivos propostos no estudo e as características individuais/profissionais dos sujeitos aos quais se iam aplicar. O questionário elaborado por nós foi construído tendo em consideração os objetivos definidos e as características particulares da população a quem ia ser aplicado. O questionário contempla dois grupos de perguntas. No primeiro grupo encontram-se as perguntas que visam recolher informação sobre dados de caracterização sociodemográfica e profissional. O segundo grupo, construído sob a forma de escalas tipo *Lickert*, centra-se na recolha de informação sobre o comportamento na procura de emprego e na exploração vocacional.

Deste modo, no primeiro grupo constam as perguntas que pretendem recolher informação demográfica. O segundo grupo é composto pela escala para avaliação das dimensões com o modelo multidisciplinar de sucesso de reemprego de Wanberg, Hough, e Song (2002) e pela Escala de Exploração Vocacional de Silva (2010).

4.2.1. Questionário sociodemográfico

O questionário sociodemográfico permite recolher informação sobre o género; a idade; a nacionalidade; a naturalidade; o estado civil; o estar a estudar ou a frequentar um curso; o exercício de profissão ao longo da vida, os anos de experiência na profissão; tempo e anos de experiência profissional; o tempo de atividade no último emprego; a situação face ao emprego e tempo de desemprego.

4.2.2. *Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success* (Wanberg, Hough, & Song, 2002)

Para a avaliação do sucesso no reemprego, aplicámos uma versão não validada para a população portuguesa da *Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success* de Wanberg, Hough & Song (2002). Esta medida integra dez grandes categorias de indicadores de sucesso de reemprego, e para cada uma delas apresentamos entre parêntesis o seu índice de consistência interna obtido no nosso estudo (Alfa de *Cronbach*): melhoria de emprego ($\alpha=.99$); ajustamento ao emprego/organização ($\alpha=.94$); autorrelato do mercado de procura ($\alpha=.47$); autorrelato das habilidades e qualificações de trabalho ($\alpha=.47$); redes sociais ($\alpha=.82$); restrições de emprego ($\alpha=.29$); autorrelato das dificuldades económicas ($\alpha=.54$); intensidade de procura de emprego ($\alpha=.91$); clareza de procura de emprego ($\alpha=.83$); intenção de desistir da procura de outro emprego ($\alpha=.63$).

Verificamos que há dimensões em que o instrumento possui uma baixa consistência interna, com valores de Alpha de *Cronbach* inferiores a .70 e a oscilarem entre .29 e .63. A saber: intenção de desistir da procurar de outro Emprego ($\alpha=.63$); Auto relato das dificuldades económicas ($\alpha=.54$); autorrelato do mercado de procura de trabalho ($\alpha=.47$); autorrelato das habilidades e qualificações ($\alpha=.44$); restrições de emprego ($\alpha=.29$). Todavia, metade das subescalas apresenta valores de consistência interna superiores a .80, sendo cinco as escalas que apresentam valores superiores:

melhoria de emprego com ($\alpha=.99$); ajustamento ao emprego/organização ($\alpha=.94$); intensidade de procura de emprego ($\alpha=.91$); clareza de procura de emprego ($\alpha=.83$); redes sociais ($\alpha=.82$). Apesar desta discrepância optamos por manter todos os itens da escala original uma vez que esta ainda não está adaptada à população portuguesa e a nossa amostra não permitia fazê-lo.

Considerando a não validação da medida procedeu-se à sua tradução, e para obter a maior equivalência possível entre instrumentos aplicados em diferentes idiomas, foi realizado um processo de tradução e retroversão. Estas foram comparadas e analisadas, concluindo-se uma primeira versão da escala, a qual foi aplicada junto de uma amostra de oito sujeitos. Este passo teve por objetivo detetar dificuldades de compreensibilidade ao nível das instruções ou dos itens e auscultar a opinião sobre o instrumento, do ponto de vista de quem o preenche. Não se tendo verificado dificuldades na compreensão das instruções nem dos itens, considerando-se válida a tradução da escala, a qual se encontra em processo de adaptação.

Passamos de seguida a apresentar cada dimensão incluída nesta medida.

A escala do autorrelato do mercado de procura de trabalho é constituído por quatro itens. Os participantes responderão usando uma escala intervalar de Thurstone: as suas opiniões ordenam-se num sentido contínuo, do mais favorável, Concordo (C - quando a afirmação for, na maior parte das vezes, verdadeira ou se concordar com ela) ao Discordo (D - quando a afirmação é falsa ou se discordar fortemente dela). A concordância com a afirmação é cotada com 0 (zero) e a discordância com 1 (um). Um dos itens está invertido. Deste modo a variabilidade teórica pode ocorrer entre 0 e 4.

Para avaliar a dimensão do capital humano utilizou-se o autorrelato das habilidades e qualificações de trabalho, um indicador do capital da habilidade humana que é o nível da educação. A educação foi usado para adicionar a análise, e examinar a hipótese de que a educação e o sucesso do (re)emprego podem não ter uma relação linear. Também foi operacionalizado o capital humano com um item que pede aos participantes quantos anos eles tinham estado em seu último emprego (capital específico da organização). O autorrelato da habilidade e qualificações – têm sete itens, respondendo os participantes como concordar ou discordar das afirmações. A maior pontuação é igual a maior habilidade. A conscienciosidade não foi avaliada por nós, como um indicador de personalidade. O instrumento utiliza uma escala intervalar de Thurstone: do mais favorável, Concordo (C - quando a afirmação for, na maior parte das vezes, verdadeira ou se concordar com ela) ao do menos favorável, Discordo (D - quando a afirmação é

falsa ou se discordar fortemente dela). A discordância com 1 (um), e a concordância com a afirmação é cotada com 2 (dois). Deste modo a variabilidade teórica pode ocorrer entre 7 e 14.

Para avaliar o capital social foram utilizados dois itens, que incidiram sobre a existência e disponibilidade das redes sociais. Os dois itens perguntaram aos candidatos a emprego se sabiam que conexões ou pessoas tinham que poderiam ajudá-los a encontrar um emprego. Os participantes responderam usando uma escala intervalar de Thurstone: as respostas ordenam-se num sentido contínuo, do mais favorável, Concordo (C) ao menos favorável, Discordo (D). A discordância com 1 (um), e a concordância com a afirmação é cotada com 2 (dois). A variabilidade teórica pode ocorrer entre 2 e 4.

Para avaliarmos as restrições de emprego. Seis itens foram utilizados. Estas restrições foram obtidos a partir da literatura que Wanberg et al. (2002) utilizaram que parece afetar o sucesso de candidatos a emprego em alcançar o (re)emprego. O coeficiente alfa não foi calculado pelos autores para esta escala, porque estes itens refletem um diversificado leque de possíveis constrangimentos e a escala não é para ser homogênea. Os participantes respondem usando uma escala intervalar de Thurstone: as respostas ordenam-se num sentido contínuo, do mais favorável, Concordo (C; 2 pontos) ao menos favorável, Discordo (D; 1 ponto). A variabilidade teórica pode ocorrer entre 6 e 12.

Para avaliar a norma subjetiva da necessidade económica de um indivíduo para o trabalho, utilizamos a escala do autorrelato das dificuldades económicas de dois itens de Wanberg et al. (2002) de Vinokur & Caplan (1987), que pede aos participantes para indicar o grau significativo de “O quanto é importante para si, financeiramente, encontrar um emprego nos próximos dois meses?” Em estudos anteriores, estas escalas tem sido utilizada para prever a intenção de procura de emprego (Van Hooft et al., 2004a, 2004b, 2005). Os participantes responderão usando uma escala de tipo *Likert* de 1 a 3, sendo o (1) De nenhum modo difícil e (3) Muito difícil. Pelo exposto a escala apresenta uma variabilidade teórica entre 2 e 6.

Para avaliar a intenção e intensidade de procura de emprego (variável associada à exploração da carreira), afirmação de acordo com a teoria do comportamento planeado, em que as atitudes de cada indivíduo estão em função das suas crenças, do seu comportamento e respetivas avaliações o que o levará a determinados resultados ou benefícios (Van Hooft et al., 2004a, 2004b), uma medida constituída por uma escala de 10 itens. Estes itens consistem em vários benefícios e resultados associados à procura de emprego, pelo que é obtida a partir de uma lista de atributos de trabalho sobre a procura

e escolha de emprego que foi medido em estudos anteriores (e.g., Cable e Judge, 1996; Prússia, Fugate, e Kinicki, 2001; Schwab, Rynes, e Aldag, 1987). A escala inclui itens como "Enviei currículos para possíveis empregadores para um possível pedido de emprego", "Procurei anúncios nas páginas de classificados de jornais "Para avaliar a Intensidade de procura de emprego utilizamos". Os participantes são solicitados a indicar o grau de cada comportamento, que eles pretendem fazer nos próximos dois meses (de 1=nunca a 5=muito frequentemente). Deste modo a variabilidade teórica desta dimensão varia entre 10 e 50.

A validação desta medida, tem sido utilizada por outros investigadores para medir a intenção e intensidade de procura trabalho (e.g., Côté et al, 2006; Saks e Ashforth, 1999, 2000; Van Hooft et al, 2004a, 2004b, 2005; Wanberg, Kanfer, e Banas, 2000; Wanberg, Kanfer, e Rotundo, 1999).

Para avaliar a clareza procura de emprego foi operacionalizada quatro itens desenvolvido por Wanberg et al. (2002) a partir da consulta de Stumpf, Colarelli e Hartman (1983), com base na definição de clareza na procura de emprego (com objetivos claros de pesquisa de trabalho e uma ideia clara do tipo de trabalho, carreira ou cargo desejado) inclui itens como: "Eu tenho uma ideia clara de onde eu quero trabalhar". Os participantes são solicitados em cada nova decisão de procura de trabalho a indicar a importância de cada benefício, numa escala tipo Likert de 1 a 5, sendo que o (1) Nunca e (5) Muito frequentemente. Um dos itens está invertido. Assim a pontuação global teórica varia entre 4 e 20.

A escala da intenção de desistir da procura de outro emprego (por exemplo, "Muitas vezes penso em desistir") é avaliada a partir de um conjunto de três itens que Wanberg et al. (2002) selecionaram do Questionário Avaliação Organizacional de Michigan (Cammann, Fichman, Jenkins, e Klesh, 1983). Por exemplo, inclui itens como; "Qual é a probabilidade de vir a procurar ativamente um emprego no próximo ano?". É solicitado a cada participante que manifeste a frequência de certos comportamentos, com recurso a uma escala de tipo Likert de 5 pontos, de nunca (1), a muito frequentemente (5). A variabilidade teórica é de 3 a 15.

As escalas melhoria de emprego e ajustamento ao emprego/organização são aplicadas apenas aos participantes que se encontravam a trabalhar.

A escala da melhoria de emprego foi avaliada com onze itens, selecionados por Wanberg et al. (2002) a partir dos trabalhos de Burke (1986) que inclui itens como: "Oportunidade de usar suas habilidades". Considerando que o foco deste estudo é o

comportamento de procura de (re)emprego, nesta investigação serão usados 11 itens sobre os comportamentos de trabalho específico. Os participantes serão solicitados a indicar o quanto confiantes estão a ter sucesso em cada um dos comportamentos de (re)emprego, numa escala tipo Likert de 1 a 3, sendo que o 1 significa "pior do que meu antigo emprego" e o 3 significa "melhor que meu antigo emprego". A variabilidade teórica é de 11 a 33.

O ajustamento ao emprego/organização é avaliado com dois itens que Wanberg et al. (2002) selecionaram do estudo de Saks & Ashforth (1997), os quais, segundo os últimos autores, estão altamente correlacionados com medidas de aptidão da pessoa ao emprego/organização. Os participantes são solicitados a indicar o grau de cada comportamento, que eles pretendem fazer nos próximos dois meses (de 1 = Discordo Fortemente a 5 = Concordo Fortemente). A escala inclui itens como, "O meu novo emprego têm um nível superior ao trabalho que eu procurava". A variabilidade teórica é de 2 a 10.

4.2.3. Escala de Exploração Vocacional (CES; Silva, 2010).

Para avaliarmos o comportamento exploração vocacional aplicamos versão portuguesa do Career Exploration Survey (CES; Stumpf et al., 1983), adaptado por Silva (2010). É um questionário multidimensional, composto por 62 itens que pretendem avaliar seis crenças acerca da exploração, sete dimensões do processo exploratório e três reações à exploração. As Crenças da Exploração Vocacional incluem (i) O Estatuto de Emprego e a Certeza em Obter Resultados com a Exploração que definem percepções sobre o mercado de trabalho; (ii) A Instrumentalidade Interna, Externa, do Método e da Tomada de Decisão que definem diferentes tipos de instrumentalidade associada à exploração; (iii) a Importância da Obtenção da Posição Preferida que define a expectativa face a um objetivo vocacional. O Processo de Exploração Vocacional inclui: (i) a Exploração de Si Próprio/a e a Exploração do Meio, que definem fontes da exploração; (ii) a Exploração Sistemática e Intencional, que define o método de exploração; (iii) a Quantidade de Informação, que define a extensão da exploração; (iv) e o Número de Domínios Profissionais Considerados, que define a direção da exploração. As Reações à Exploração Vocacional incluem três dimensões: (i) a Satisfação com a Informação, que define uma reação afectiva face à exploração; (ii) o Stress com a Exploração, que define um tipo de reação emocional às atividades de exploração; e (iii) o Stress com a decisão, que define um tipo de reação emocional às atividades de tomada de decisão.

Analisou-se a dispersão dos itens CES, e comparou-se o Alfa de Cronbach de cada Subescala com o estudo de Silva (2010), verificando-se que a escala apresenta boas propriedades psicométricas.

Tabela 4. 2
Índices de consistência interna (Alfa Cronbach) nas subescalas da CES

Composição (Sub-Escalas) da CES	Dimensões	Presente estudo	Silva (2010)
Instrumentalidade da Tomada de Decisão (ITD)		0,91	0,83
Instrumentalidade do Método (IM)	Crenças da exploração	0,88	0,67
Instrumentalidade Interna (II)		0,85	0,81
Instrumentalidade Externa (IE)		0,82	0,79
Exploração do Meio (EM)	Processo de exploração	0,86	0,83
Stresse na decisão (SD)	Reações de exploração	0,86	0,88
Certeza de Resultados da Exploração (CR)	Reações de exploração	0,86	0,84
Estatuto de Emprego (EE)	Crenças da exploração	0,92	0,86
Satisfação com a Informação (SI)	Reações de exploração	0,85	0,80
Importância de Obter a Posição Preferida (IMP)	Crenças da exploração	0,81	0,80
Exploração Sistemática-Intencional (ESI)	Processo de exploração	0,87	0,65
Exploração De Si Próprio (ESP)	Processo de exploração	0,79	0,65
Stresse na Exploração (SE)	Reações de exploração	0,83	0,81
Quantidade de Informação (QI)	Processo de exploração	0,74	0,60

Na Tabela 4.2, observa-se que todas as subescalas da CES apresentam bons níveis de consistência interna (Alfa de *Cronbach*). De acordo com os dados da tabela verifica-se que o valor do Alpha de Cronbach para cada uma das subescalas situa-se entre 0,79 na escala de exploração de si próprio e 0,92 no estatuto de emprego. Estes valores são satisfatórios, considerando-se que existe uma boa consistência interna das subescalas e em comparação com o estudo anterior de Silva (2010), os valores são superiores.

4.3.Procedimento

Concluída a revisão da literatura e definidos os objetivos da investigação iniciamos os procedimentos para a recolha de dados. Contactou-se os presidentes dos conselhos diretivos das escolas e instituições selecionadas, de modo a ser autorizada a recolha dos dados tanto pelas escolas, como pelas entidades formadoras. Após a confirmação de todas as autorizações necessárias, contactou-se os ex-formandos de forma a serem sugeridas as datas mais adequadas para se proceder à recolha de dados. Esta amostra ficou dependente dos dados obtidos pelos serviços académicos das entidades formadoras/certificadoras, e da autorização destas para a realização do estudo.

Os ex-alunos foram informados dos objetivos do estudo e da garantia da confidencialidade dos dados, bem como da importância da sua participação, numa

investigação deste género. Dada a possibilidade de recusarem a sua participação e obtido o consentimento informado dos voluntários, iniciou-se a recolha dos dados presenciais ou com recurso á plataforma *on-line* consoante as condições mais favoráveis. Procedimentos para o enquadramento conceptual da investigação

A amostra utilizada no presente estudo foi constituída essencialmente por alunos que frequentaram a oferta formativa de cursos de adultos, em Formações Modulares Certificadas e cofinanciadas pelo POPH e a oferta para Maiores de 23 anos no ensino superior. Os participantes do estudo foram selecionados segundo um processo de amostragem não probabilista por conveniência. Ao nível dos procedimentos da análise de dados, procedeu-se á análise quantitativa dos dados com recurso aos programas estatísticos SPSS (versão 19).

5. Resultados

A apresentação dos resultados é efetuada em dois blocos. Inicialmente a apresentação dos resultados obtidos para a amostra global dos empregados e desempregados. Posteriormente descrevemos os resultados obtidos no grupo de empregados e onde replicamos as análises de Wanberg et al. (2002).

Na Tabela 4.3 apresentamos as médias, desvios padrão, mínimo e máximo na amostra e para a dimensão do sucesso na procura de emprego e exploração vocacional, nos participantes empregados e desempregados.

Tabela 4.3.

Análise descritiva da Amostra (n=116)

Dimensões/Variáveis	Máximo	Mínimo	M	DP
Sucesso na procura de emprego				
Melhoria de emprego*	33	12	24,68	5,60
Ajustamento ao emprego/organização*	10	2	6,42	2,17
Autorrelato do mercado da procura de trabalho	4	0	1,50	1,16
Autorrelato das habilidades e qualificações	14	7	12,18	1,86
Redes sociais	4	2	3,12	0,92
Restrições de emprego	11	6	7,91	1,02
Autorrelato das dificuldades económicas	6	2	4,62	1,13
Intensidade na procura de emprego	50	10	30,72	10,97
Clareza na procura de emprego	20	4	7,80	4,18
Intensão de desistir da procura de outro emprego	15	3	8,39	3,44
Exploração Vocacional				
Quantidade de informação	19	5	11,56	3,00
Exploração sistemática intencional	15	3	8,87	3,65
Exploração do meio	34	7	19,55	6,76
Exploração de si próprio	20	4	13,10	4,35
Estatuto de emprego	15	3	7,75	2,98
Certeza dos resultados exploração	30	6	19,55	6,22
Instrumentalidade da tomada decisão	20	4	16,35	3,63
Instrumentalidade do método	10	2	8,25	1,98
Instrumentalidade interna	20	4	16,62	3,09
Instrumentalidade externa	15	3	11,92	2,36
Importancia de obter posição preferida	43	4	14,62	4,36
Satisfação na informação	20	7	13,34	2,81
Stresse na exploração	13	3	6,13	2,62
Stresse na decisão	20	4	9,28	4,01

Nota: * Escala respondida apenas pelos participantes que se encontravam empregados.

Da análise dos resultados na amostra, observamos resultados quer acima quer abaixo do ponto médio teórico das escalas. Com resultados na metade superior da variabilidade teórica registam-se os valores expressos no autorrelato das habilitações e qualificações (M=12,18; DP=1,86), no autorrelato das dificuldades económicas (M=4,62; DP=1,13) e na melhoria de emprego (M=24,68; DP=5,60), esta última escala respondida, apenas, pelos participantes empregados. Outras medidas apresentam resultados no mesmo sentido mais próximas do ponto médio, são os escores observados nas redes

sociais (M=3,12; DP=0,92), na intensidade na procura de emprego (M=7,80; DP=4,18), e no ajustamento ao emprego/organização (M=6,42; DP=2,17). Nas restantes dimensões, os valores expressos situam-se na metade inferior da variabilidade teórica, são os casos do autorrelato do mercado de procura de trabalho (M=1,50; DP=1,16), das restrições de emprego (M=7,91; DP=1,02), da clareza na procura de emprego (M=7,80; DP=4,18) e da intenção de desistir da procura de outro emprego (M=8,39; DP=3,44).

Na exploração vocacional, os valores apresentados pelo grupo total de participantes, varia entre uma média de 6,13 (DP=2,62) observados no stresse da exploração e o valor médio de 19,55 (DP=6,76) na exploração do meio, e um valor idêntico na certeza dos resultados exploração com (M=19,55; DP=6,22).

Com o objetivo de comparar os valores apresentados pelo grupo da amostra de empregados e de desempregados nas variáveis do sucesso no emprego e na exploração de carreira, recorreu-se à análise de variância e aplicou-se o teste T-Student.

Tabela 4.4.

Teste T-Student para situação profissional dos participantes (empregado *versus* desempregado)

Variáveis	Desempregado (n=56)		Empregado (n=60)		Teste-t	p
	M	DP	M	DP		
Sucesso na procura de emprego						
Autorrelato do mercado de procura de trabalho	1,59	1,203	1,42	1,124	,799	,426
Autorrelato das habilidades e qualificações	11,89	1,755	12,45	1,333	-1,915	,058
Redes sociais	3,11	,947	3,13	,892	-,153	,878
Restrições de emprego	7,86	1,135	7,97	,901	-,577	,565
Autorrelato das dificuldades económicas	5,00	,991	4,27	1,148	3,672	,000***
Intensidade de procura de emprego	31,75	10,573	29,77	11,329	,973	,333
Clareza de procura de emprego	6,93	3,319	8,62	4,737	-2,208	,029*
Intenção de desistir da procurar de outro emprego	8,36	3,294	8,42	3,600	-,093	,926
Exploração Vocacional						
Quantidade de informação	11,88	3,116	11,27	2,881	1,092	,277
Exploração sistemática intencional	8,46	3,495	9,25	3,785	-1,159	,249
Exploração do meio	20,32	7,386	18,83	6,099	1,186	,238
Exploração de si próprio	12,45	4,281	13,72	4,361	-1,582	,117
Estatuto de emprego	7,96	2,954	7,55	3,011	,747	,456
Certeza dos resultados de exploração	18,86	5,341	20,20	6,923	-1,164	,247
Instrumentalidade da tomada de decisão	16,36	3,997	16,35	3,282	,011	,992
Instrumentalidade do método	8,23	2,080	8,27	1,894	-,094	,926
Instrumentalidade interna	16,64	3,227	16,60	2,987	,074	,941
Instrumentalidade externa	11,84	2,440	12,00	2,307	-,365	,716
Importância de obter posição preferida	14,36	5,296	14,87	3,280	-,627	,532
Satisfação da informação	13,27	2,895	13,42	2,745	-,284	,777
Stresse da exploração	5,95	2,276	6,30	2,919	-,724	,471
Stresse da decisão	8,46	3,648	10,03	4,210	-2,138	,035*

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

A análise de resultados (Tabela 4.4) sugere valores superiores na maior parte das medidas relacionadas com o sucesso na procura de emprego no grupo de participantes empregados, com exceção dos valores registados no autorrelato do mercado de procura

de trabalho ($M=1.59$; $DP=1,203$); autorrelato das dificuldades económicas ($M=5,00$; $DP=,991$); e na intensidade de procura de emprego ($M=31,75$; $DP=10,573$) cujos valores são superiores no grupo dos desempregados. O grupo de participantes empregados também apresenta, valores superiores nas medidas de exploração vocacional, embora os valores apresentados pelo grupo de participantes desempregados seja próximo, ou superior, como são os casos observados na quantidade de informação ($M=11,88$; $DP=3,116$), da exploração do meio ($M=20,32$; $DP=7.386$), no estatuto de emprego ($M=7,96$; $2,954$), na instrumentalidade da tomada de decisão ($M=16,36$, $DP=3,997$) e na instrumentalidade interna ($M=16,64$; $DP=3,227$).

No entanto, a aplicação do teste T apenas revela três diferenças estaticamente significativas. Em específico, a prova estatística aplicada sugere resultados favoráveis aos participantes empregados na dimensão da clareza da procura de emprego ($t=-2,208$; $p=0,029$) e no stresse da decisão ($t=-1,238$; $p=0,035$). Por outro lado, apresenta-nos uma diferença favorável aos participantes desempregados no autorrelato das dificuldades económicas ($t=3,672$; $p<0,000$).

Na Tabela 4.5 apresentamos a matriz das correlações das variáveis consideradas, e onde podemos observar associações estatisticamente significativas em grande parte das relações entre as variáveis, umas revelando uma a existência de uma relação positiva outras de uma associação negativa.

A análise das relações intra-dimensões estão no sentido esperado e são mais salientes na exploração de carreira. A este respeito evidenciam-se as associações positivas e estatisticamente significativas entre a exploração sistemática intencional e as demais escalas, com exceção do stresse da exploração e stresse da decisão e com realce para as relações com a exploração do meio ($r=.63$), a exploração de si próprio ($r=.53$), a certeza dos resultados de exploração ($r=.46$) e a quantidade de informação ($r=.37$).

Na instrumentalidade interna são de destacar as associações positivas e estatisticamente significativas com a instrumentalidade externa ($r=.77$), com a instrumentalidade da tomada de decisão ($r=.73$), com a instrumentalidade do método ($r=.71$) e com a exploração de si próprio ($r=.31$). Na instrumentalidade externa é, ainda, de realçar as relações positivas com a instrumentalidade do método ($r=.72$) e com a instrumentalidade da tomada de decisão ($r=.71$).

Na exploração do meio são de evidenciar as associações positivas e estatisticamente significativas com a exploração de si próprio ($r=.54$), com a certeza dos resultados de exploração ($r=.40$) e com a quantidade de informação ($r=.39$). Nesta última

variável são de destacar, ainda, as relações com a satisfação com a informação ($r=-.34$) e com a exploração de si próprio ($r=.31$). Das restantes relações estatisticamente significativas, realçam-se as associações entre o estatuto de emprego e a certeza de resultados na exploração ($r=.46$), a relação desta variável com a importância de obter posição preferida ($r=.50$) e, por último, entre o stress da exploração e o stress da decisão ($r=.68$).

Da análise de relações internas nas variáveis de sucesso na procura de emprego, destacam-se as associações estatisticamente significativas entre a intenção de desistir da procura de outro emprego com a intensidade de procura de emprego ($r=.50$), com o autorrelato da dificuldade económica ($r=.46$) e com a clareza na procura de emprego ($r=.31$), bem como as associações entre a intensidade de procura de emprego e o autorrelato da dificuldade económica ($r=.49$) e com o autorrelato de habilitações e qualificações ($r=.30$).

A leitura das relações interdimensões, revela-nos associações estatisticamente significativas das variáveis de procura de emprego com as diversas variáveis da exploração de carreira.

A variável da intensidade da procura de emprego surge estatisticamente associada com a exploração do meio ($r=.49$); a exploração sistemática intencional ($r=.42$); a quantidade de informação ($r=.27$); a exploração de si próprio ($r=.24$); a instrumentalidade externa ($r=.22$) e o estatuto de emprego ($r=.19$).

As redes sociais surgem relacionadas com a instrumentalidade externa ($r=.36$); o estatuto de emprego ($r=.29$); a instrumentalidade interna ($r=.26$); e a instrumentalidade da tomada de decisão ($r=.23$).

O autorrelato do mercado da procura de trabalho apresenta-se de forma positivamente associada com o estatuto de emprego ($r=.30$).

O autorrelato das habilidades e qualificações surge associado, em particular, com a exploração do meio ($r=.32$); a exploração sistemática intencional ($r=.29$); a quantidade de informação ($r=.25$), e a exploração de si próprio ($r=.23$).

No que diz respeito às restrições de emprego observamos correlações estatisticamente significativas com a exploração de si próprio ($r=.25$).

Tabela 4.5.

Correlação entre as variáveis do estudo (n=116)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1.	---																					
2.	-,10	---																				
3.	,03	,08	---																			
4.	-,07	,04	,13	---																		
5.	-,02	,14	,00	,09	---																	
6.	-,04	,30**	,20*	,18*	,49**	---																
7.	-,06	-,01	,12	,18	-,05	-,04	---															
8.	-,11	,11	,02	,24*	,46**	,50**	,31**	---														
9.	,04	,25*	,10	,10	,13	,27**	-,05	,08	---													
10.	,02	,29*	,106	,05	,15	,42**	-,02	,16	,37**	---												
11.	,06	,32**	,13	,16	,19*	,49**	-,23*	,16	,39**	,63**	---											
12.	-,08	,23*	,10	,25**	,29**	,24**	,10	,37**	,31**	,53**	,54**	---										
13.	,30**	-,03	,29**	-,00	,11	,19*	-,19*	-,02	,21*	,28**	,28**	,10	---									
14.	,11	,14	,11	,17	,08	,16	-,24**	-,07	,27**	,46**	,40**	,29**	,46**	---								
15.	,15	-,05	,23*	-,08	,09	,17	-,02	,07	,17	,26**	,21*	,26*	,18*	,24**	---							
16.	,08	-,05	,18	,02	,03	,17	,08	,14	,18*	,26**	,16	,23*	,16	,28**	,81*	---						
17.	,13	,02	,26**	-,02	,06	,18	,09	,15	,08	,19*	,22*	,31**	,04	,11	,73**	,71**	---					
18.	,04	,05	,36**	-,00	,15	,22*	,10	,18	,12	,20*	,20*	,29**	,10	,16	,71**	,72**	,77**	---				
19.	,00	,08	-,06	,06	,11	,01	-,08	,02	,10	,19*	,03	,071	,18	,50*	,22*	,23*	,08	,16	---			
20.	,10	,14	,08	-,06	-,19*	,03	-,32**	-,22*	,34**	,24*	,27*	-,05	,21*	,24**	,05	,07	,05	,05	,08	---		
21.	,06	-,09	,04	-,09	,26**	,04	,18	,19*	-,12	,09	-,04	,20*	-,00	,06	,19*	,15	,15	,24*	,01	-,17	---	
22.	,07	-,04	,02	,00	,12	,07	,21*	,22*	-,16	,15	-,07	,26**	-,09	-,06	,15	,18	,11	,12	-,16	-,20*	,68**	---

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: 1. Autorrelato do mercado da procura de trabalho; 2. Autorrelato das habilidades e qualificações; 3. Redes sociais; 4. Restrições de emprego; 5. Autorrelato da dificuldade económica; 6. Intensidade de procura de emprego; 7. Clareza na procura de emprego; 8. Intenção de desistir procura outro emprego; 9. Quantidade de informação; 10. Exploração sistemática intencional; 11. Exploração do meio; 12. Exploração de si próprio; 13. Estatuto de emprego; 14. Certeza dos resultados de exploração; 15. Instrumentalidade da tomada de decisão; 16. Instrumentalidade do método; 17. Instrumentalidade interna; 18. Instrumentalidade externa; 19. Importância de obter posição preferida; 20. Satisfação da informação; 21. Stresse da exploração; 22. Stresse da decisão.

É possível verificar que existem correlações positivas entre a escala do autorrelato das dificuldades económicas com a exploração si próprio ($r=.29$); o stress da exploração ($r=.26$); a exploração do meio ($r=.19$); bem como uma associação em sentido inverso com a satisfação com a informação ($r=-.19$).

No que diz respeito à escala da clareza na procura emprego, observamos relações negativas, com a satisfação informação ($r=-.32$); a certeza de resultados de exploração ($r=-.24$); a exploração do meio ($r=-.23$); e o estatuto de emprego ($r=-.19$), e, ainda, uma associação positiva com o stress da decisão ($r=.21$).

Por outro lado, no que se refere às correlações observadas na intenção de desistir da procura de outro emprego, observámos associações com a exploração si próprio ($r=.37$); o stress decisão ($r=.22$); o stress da exploração ($r=.19$); bem como uma associação inversa com o valor da satisfação informação ($r=-.22$).

Segue-se uma replicação e comparação do estudo de Wanberg et al (2002) com o grupo de empregados.

A Tabela 4.6 apresenta os valores médios, desvios-padrão e as correlações entre as variáveis utilizadas neste estudo com empregados.

Considerando as variáveis ainda não descritas na caracterização anterior, importa referir que este grupo de participantes (empregados) é constituído na sua maioria por indivíduos do sexo masculino, com uma idade média de 34,2 (DP=9,04) anos, com uma experiência profissional média de 10,29 (DP=8,60) anos e na sua maioria a frequentar um curso ou ação profissional. Estes participantes demoraram, em média, 3,13 (DP=5,02) meses a obter um novo emprego ou a encontrarem o 1.º emprego, Nesta tabela, podemos verificar a existência de relação com o nível de 5% e 1%, esta presença indica a existência de relação/influência entre as variáveis.

Verificou-se que o género se encontra associado à variáveis da procura de emprego. Em específico, o facto do participante ser do sexo feminino, está correlacionado com o autorrelato das dificuldades económicas ($r=-.34$) e o tempo desempregado até encontrar trabalho ($r=-.31$), e, por outro lado, está associado ao facto do participante do género masculino apresentar redes sociais de interação mais extensas (.31).

Tabela 4.6.

Médias, Desvio Padrão, Correlações nos empregados n=60.

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Género (1-Fem; 2-Mas)	1.38	.49	---														
2. Idade	34.2	9.04	,12	---													
3. A estudar /frequentar curso (1-sim; 2-não)	1.50	0.50	-,03	-,02	---												
4. Anos de experiência na profissão	10.29	8.60	,17	,81**	,22	---											
5. Tempo de desempregado até encontrar trabalho (em meses)	3.13	5.02	-,31*	-,12	-,04	-,18	---										
6. Melhoria de emprego	24.68	5.60	-,20	,29*	,07	,22	,12	---									
7. Ajustamento ao emprego/organização	6.42	2.17	,07	,26*	,02	,22	-,15	,50**	---								
8. Autorrelato do mercado de procura de trabalho	1.42	1.12	-,11	-,15	,05	-,14	-,04	,10	-,00	---							
9. Autorrelato das habilidades e qualificações	12.45	1.33	,25	,13	-,14	,09	,01	-,11	,13	,09	---						
10. Redes sociais	3.13	.89	,31*	-,12	,11	-,15	-,35**	-,05	-,01	,13	,11	---					
11. Restrições de emprego	7.97	.90	,18	,03	-,04	,12	,05	-,19	-,12	-,04	,10	,17	---				
12. Autorrelato das dificuldades económicas	4.27	1.15	-,34**	-,38**	,12	-,36**	,24	-,16	-,34*	,25	,02	-,00	,07	---			
13. Intensidade de procura de emprego	29.77	11.3	-,17	-,52**	,03	-,59**	,30*	-,22	-,21	,17	,19	,38*	,03	,40**	---		
14. Clareza de procura de emprego	8.62	4.73	,01	,04	-,14	,04	-,26*	-,22	-,03	,14	-,02	,09	,12	-,07	-,16	---	
15. Intenção de desistir da procura de outro emprego	8.42	3.6	-,20	-,37**	,13	-,30**	,20	-,31*	-,40**	,10	,06	,27*	,19	,45**	,49*	,29*	---

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: M-Média; DP-Desvio Padrão

No que concerne à idade, verificou-se que esta está correlacionada de forma estatisticamente significativa com os anos de experiência na profissão ($r=.81$), com a melhoria de emprego ($r=.29$) e com o ajustamento ao emprego/organização ($r=.26$). Por outro lado, a idade também surge inversamente correlacionada com a intensidade de procura de emprego com valor ($r=-.52$); com o autorrelato das dificuldades económicas ($r=-.38$) e com a intenção de desistir da procura de outro emprego ($r=-.37$).

Relativamente aos anos de experiência na profissão, verificou-se que esta variável está negativamente correlacionada com as seguintes dimensões: intensidade de procura de emprego ($r=-.59$), autorrelato das dificuldades económicas ($r=-.36$), e com a intenção de desistir da procura de outro emprego ($r=-.30$).

No que diz respeito ao tempo de desempregado até encontrar trabalho (em meses), verificou-se que esta variável está negativamente correlacionado com as redes sociais ($r=-.35$); a intensidade de procura de emprego ($r=-.30$), e também está com a clareza de procura de emprego ($r=-.26$).

A análise de relações intradimensão da procura de emprego revela-nos associações estatisticamente significativas entre as diversas escalas. Entre a melhoria de emprego com o ajustamento ao emprego/organização com o valor de ($r=.50$) e uma associação inversa com a intenção de desistir da procurar de outro emprego ($r=-.31$).

Correlações negativas entre as variáveis de ajustamento ao emprego/organização com a intenção de desistir da procurar de outro emprego ($r=-.40$) e com o autorrelato das dificuldades económicas ($r=-.34$).

Verificou-se que a intensidade de procura de emprego apresenta correlações estatisticamente significativas com o autorrelato das dificuldades económicas ($r=.40$); e com as redes sociais ($r=.38$).

Por fim, a variável intenção de desistir da procura de outro emprego apresenta correlações estatisticamente significativas com a intensidade de procura de emprego ($r=.49$); o autorrelato das dificuldades económicas ($r=.45$); a clareza de procura de emprego ($r=.29$); e com as redes sociais ($r=.27$).

A Tabela 4.7 apresenta uma síntese do modelo de regressão das variáveis em estudo no sucesso de emprego, com a amostra de 60 empregados. Para a equação de regressão tomamos por referência como variáveis predictoras, as variáveis sociodemográficas do género, idade, habilitações literárias e o conjunto de variáveis do sucesso na procura de emprego que temos vindo a analisar. À semelhança de Wanberg et al. (2002) considerámos, alternadamente, três variáveis dependentes, a saber: a melhoria

de emprego, o ajustamento emprego/organização e a intenção de procura de outro emprego. Pela análise da Tabela 4.7, procuramos descrever e testar um modelo que explique a autoeficácia no sucesso da procura de emprego, utilizando a replicação do estudo de *Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success*, de Wanberg et al. (2002).

Tabela 4.7

Relações entre as variáveis do modelo de regressão no sucesso de emprego (amostra de empregados n=60).

	Melhoria emprego (B)	Ajustamento emprego/ organização (B)	Intenção procura de outro emprego (B)
Género (1=Masculino, 2=Feminino)	-.266*	.003	-.148
Idade	.184	-.052	-.090
Melhoria de emprego	-----	.476***	.019
Ajustamento ao emprego/organização	.436***	-----	-.233
Autorrelato mercado da procura trabalho	.163	-.050	-.111
Autorrelato habilidades das qualificações	-.117	.207	.077
Redes sociais	.154	.038	.165
Restrições de emprego	-.066	-.015	.084
Autorrelato das dificuldades económica	.021	-.143	.226
Intensidade na procurar emprego	-.188	.053	.275
Clareza na procura emprego	-.277*	.174	.343**
Intenção na procura de outro emprego	.023	-.301	-----
R ²	.46***	.41***	.54***
Ajusted R ²	.33***	.27***	.44***

Considerando como variável dependente a melhoria emprego, o conjunto das variáveis explica, 46% da sua variância (33% se se considerar o valor ajustado). Uma análise aos preditores mais relevantes evidencia o contributo do ajustamento ao emprego/organização ($\beta=.416$; $p<.001$) e do género, ou seja o ser do sexo masculino ($\beta=-.266$; $p<.05$), bem como da clareza na procura de outro emprego ($\beta=-.277$; $p<.05$), mas em associação inversa.

Tomando por referencia a variável dependente, ajustamento ao emprego/organização, o conjunto das variáveis explicam 41% da variância daquela variável (27% se considerarmos o valor ajustado). Uma análise aos preditores revela que apenas a melhoria de emprego ($\beta=.476$; $p < .001$) apresenta um poder explicativo estatisticamente significativo.

Por último, aplicou-se a equação de regressão para a variável dependente da intenção procura de outro emprego, registando que o conjunto das variáveis explicam 54% da variância (44% se considerarmos o valor ajustado). Uma análise aos preditores

revela que apenas a dimensão da clareza na procura emprego ($\beta=.363$; $p<.01$), exerce uma influência com poder estatístico significativo.

6. Discussão

É importante ter-se em conta que a exploração vocacional é um processo fundamental na vida dos indivíduos, cada vez mais em todas as fases da vida, principalmente nas que implicam mudanças pessoais, profissionais, sociais, familiares e económicas na vida dos indivíduos. O emprego para a toda a vida já não existe e que as pessoas devem encarar a contínua aprendizagem e a sua autocarreira como uma mais-valia, no mercado de trabalho que exige sujeitos empreendedores e com maiores competências. Cabe as pessoas investir na sua qualificação pessoal e profissional.

A análise aos valores registados nas medidas de tendência central (média) e de dispersão (desvio-padrão e amplitude) sugere diferentes posicionamentos da amostra consoante a variável em estudo, das medidas conotadas como sucesso na procura de emprego.

Considerando a globalidade da amostra os resultados sugerem valores superiores no autorrelato das habilitações e qualificações, no autorrelato das dificuldades económicas e na melhoria de emprego. Estes dados parecem sugerir que os participantes do estudo, no geral, consideram como satisfatórios e adequados os seus recursos académicos e de qualificação profissional e que, por outro lado, os benefícios económicos que decorrem da atividade profissional e as condições financeiras do seu agregado são escassas ou reduzidas. Os participantes empregados expressam, ainda, que a atividade profissional que exerciam no momento da recolha dos dados constituía uma melhoria face a experiências profissionais anteriores.

No sentido oposto, ou seja com resultados tendencialmente mais baixos, registam-se as respostas aos itens conotados com as dimensões do autorrelato de procura de trabalho, as restrições de emprego, a clareza na procura de emprego e a intenção de desistir da procura de outro emprego. Tais resultados sugerem, então, que globalmente os participantes consideram que as oportunidades de emprego na sua área de especialidade e de competência são reduzidas, apesar do baixo nível de restrições funcionais (e.g, a sua disponibilidade de tempo; o ter transporte, etc.) que desfavoreçam o alcançar o reemprego. Os mesmos participantes consideram não necessitar de ajuda de terceiros para a definição das suas ações e tomada de decisão quanto a uma mudança de profissão, assim como não intencionam desistir de procurar um emprego.

Segundo o modelo defendido por Stumpf et al. (1983), as crenças de instrumentalidade relativas à exploração vocacional, podem influenciar o grau de envolvimento e a persistência na exploração vocacional (e.g., Dweck, 1975; Langer,

1975), neste sentido, considera-se que os adultos desta amostra poderão apresentar um grau elevado de envolvimento e persistência no processo de exploração vocacional que estão a experienciar. Isso mesmo está refletido nas associações que observámos, nomeadamente:

- entre a instrumentalidade na tomada decisão com a instrumentalidade do método; a instrumentalidade interna; a instrumentalidade externa; a exploração sistemática intencional; e a exploração de si próprio.
- também entre a instrumentalidade do método com a com a instrumentalidade externa; a instrumentalidade interna; a certeza dos resultados de exploração; e a exploração sistemática intencional;
- ainda entre a instrumentalidade interna com a instrumentalidade externa e com a exploração de si próprio;
- e, por último, da instrumentalidade externa com a exploração de si próprio.

Nas relações entre os comportamentos de sucesso na procura de emprego e a instrumentalidade da exploração de carreira salientam-se as seguintes evidências. A associação entre a instrumentalidade na tomada de decisão com as redes sociais; destas com a instrumentalidade externa e a interna, bem como com o estatuto de emprego.

Este é um dado importante, no sentido em que há uma valorização positiva das crenças dos adultos relativamente a todo o processo de exploração em que estão envolvidos e aos seus resultados, e o facto de possuírem essas crenças positivas aumenta o seu envolvimento nestes processos exploratórios.

Assim sendo, podemos considerar que se há uma valorização positiva das crenças dos adultos relativamente a todo o processo de exploração em que estão envolvidos e aos seus resultados, e o facto de possuírem essas crenças positivas aumenta o seu envolvimento nestes processos exploratórios.

Tal como no estudo de Silva (2010), existe a evidência empírica de que o envolvimento na exploração vocacional se relaciona com a satisfação subsequente com as decisões vocacionais (e.g., Greenhaus & Sklarew, 1981; Greenhaus, Hawkins & Brenner, 1983; Jordaan & Super, 1974; Super et al., 1985).

O que pode significar que o envolvimento de adultos em processo de exploração vocacional, é fundamental para o posterior ajustamento das suas escolhas vocacionais aos seus interesses e aptidões. Neste sentido sugere-no as associações que observámos, especialmente:

- entre a exploração do meio com a exploração de si próprio, a exploração sistemática intencional e a com a certeza dos resultados de exploração.
- e ainda, as relações com a satisfação com a informação e a quantidade de informação.

Nas relações entre os comportamentos de sucesso na procura de emprego e a instrumentalidade da exploração de carreira salientam-se as seguintes evidências. com o autorrelato das habilidades e qualificações, o autorrelato da dificuldade económica, com a intensidade e a clareza da procura de emprego.

O que pode ser explicado pelo facto de todos os adultos observados se encontrarem envolvidos em processos de qualificação e exploração do meio. Por seu lado, Taveira (2001) sugere que a ativação da exploração da carreira está associada com a instrumentalidade da exploração da carreira.

Na verdade, os processos de exploração vocacional nos quais estes adultos estão envolvidos constituem, muitas vezes, oportunidades de exploração de carreira. Com esta oportunidade de teste de crenças acerca de si, demonstraram na instrumentalidade interna do processo de exploração vocacional, salientando que, a par das crenças sobre as possibilidades de conseguirem emprego na área preferida e da certeza dos resultados dessa exploração, a melhor forma de atingirem os seus objetivos é através de um melhor conhecimento de si próprio, das suas características próprias, necessidades, valores e interesses.

Das restantes relações estatisticamente significativas, realçam-se as associações:

- entre o estatuto de emprego e a certeza de resultados na exploração
- a relação desta variável com a importância de obter posição preferida
- e, por último, entre o stresse da exploração e o stresse da decisão.

Por outro lado, os resultados relativos às reações de exploração mostram que o obtido na satisfação é significativamente mais elevado do que os resultados obtidos nas escalas de stresse. Isto vem ao encontro da ideia de que a satisfação dos indivíduos com a informação obtida nas atividades de exploração vocacional pode indicar a experiência de níveis mais baixos de ansiedade, uma vez que sentem maior certeza dos resultados da exploração (Taveira, 2001).

Os resultados relativos à reação de stresse na exploração são consistentes com o pressuposto anterior, tendo em conta que os adultos se mostram satisfeitos com a informação que possuem acerca do mundo escolar e profissional.

Segundo o modelo de exploração vocacional, de Stumpf e col. (1983), da natureza e características do processo exploratório vai depender a qualidade do processo de inserção profissional (Stumpf, Austin & Hartman, 1984). Tendo em conta os resultados do processo de exploração, pode-se prever que o envolvimento no processo exploratório poderá prever a saída da situação de desemprego.

Em termos gerais, podemos considerar que os adultos envolvidos em processos formação encontram-se numa situação favorável à exploração vocacional, porque estão motivados para estes processos e abertos às novas perspetivas de emprego.

Apesar da análise da variância de resultados em função da situação dos participantes face ao emprego não sugerir diferenças de grande monta, sugere alguns resultados estatisticamente significativos, nomeadamente:

- que os participantes desempregados apresentam pontuações superiores no autorrelato das dificuldades económicas sugerindo que estes são os participantes que maiores carências apresentam neste domínio, com reflexos nomeadamente na capacidade financeira do agregado familiar;
- e que, por outro lado, são os participantes empregados, aqueles que manifestam escores mais elevados na clareza quanto à procura de emprego, bem como maior stresse na decisão.

Na replicação e comparação do estudo de Wanberg et al (2002) nos resultados das correlações com o grupo de empregados. os resultados surgem estatisticamente significativos, nomeadamente:

No que concerne à idade, verificou-se que esta está correlacionada com os anos de experiência na profissão, o mesmo acontece no estudo de Wanberg et al. (2002) com valor de (.27); com a melhoria de emprego, o valor é invertido de (-.12) no estudo de Wanberg et al. (2002); com a intenção de desistir da procura de outro emprego e com o ajustamento ao emprego/organização. Por outro lado, a idade também surge inversamente correlacionada com a intensidade de procura de emprego, com o autorrelato das dificuldades económicas, com correlação idêntica em Wanberg de (-.10) e com a intenção de desistir da procura de outro emprego. O que aponta quanto maior a idade da pessoa e com mais experiência de trabalho menos intensidade e intenção de procura de emprego e menor dificuldade económica esta têm.

Relativamente aos anos de experiência na profissão, verificou-se que está negativamente correlacionada com as seguintes dimensões do auto relato das dificuldades económicas e com a intensidade de procura de emprego ambas correlação também apontadas no estudo de Wanberg et al. (2002) respectivamente de com valor de (-.18); e (-.16), e ainda encontramos relação com a intenção de desistir da procura de outro emprego.

No que diz respeito ao tempo desempregado até encontrar trabalho (em meses), verificou-se que está negativamente correlacionadas com a redes sociais, também com a intensidade de procura de emprego com a mesma direção de (-.13) no estudo de Wanberg et al. (2002); surgindo ainda correlacionado com a clareza de procura de emprego.

A análise de relações intradimensão da procura de emprego revela-nos associações estatisticamente significativas entre as diversas escalas. Entre a melhoria de emprego com o ajustamento ao emprego/organização e uma associação inversa com a intenção de desistir da procurar de outro emprego, estes valores revelam-se semelhante em ambas as escalas, ao observado em Wanberg et al. (2002) que registou valor de (.60). O que aponta que com a mudança de emprego houve um ajustamento ao novo emprego.

Correlações negativas entre as variáveis de ajustamento ao emprego/organização com a intenção de desistir da procurar de outro emprego, também no estudo de Wanberg et al. (2002) de (-.65), e com o autorrelato das dificuldades económicas.

Verificou-se que a intensidade de procura de emprego apresenta correlações estatisticamente significativas com o autorrelato das dificuldades económicas, o mesmo sucede no estudo de Wanberg et al. (2002) de (.21); e com as redes sociais.

Por fim, a variável intenção de desistir da procura de outro emprego apresenta correlações com a intensidade de procura de emprego, o autorrelato das dificuldades económicas aponta o mesmo sentido no estudo de Wanberg et al. (2002) de (0.10); a clareza de procura de emprego no estudo de Wanberg et al. (2002).tem sentido inverso de (-.13), e com as redes sociais.

No modelo de regressão das variáveis em estudo no sucesso de emprego, com a amostra dos empregados, á semelhança de Wanberg et al. (2002) considerando alternadamente, três variáveis dependentes: a melhoria de emprego, o ajustamento emprego/organização e a intenção de procura de outro emprego.

Os dados apresentados indicam-nos que a melhoria emprego exercem uma influência bastante significativa no sucesso na procura de emprego já que 46% da variância do sucesso na procura de emprego é explicada pela melhoria emprego. Mediante

os resultados obtidos verifica-se evidencia do contributo do ajustamento ao emprego/organização, ser do sexo masculino bem como ,mas em associação inversa. a clareza na procura de outro emprego, exercendo uma influência bastante significativa na explicação no sucesso na procura de emprego.

Sendo que os indivíduos do sexo masculino com um bom ajustamento á organização têm uma melhoria de emprego.

O sucesso na procura de emprego é também influenciado pela ajustamento ao emprego/organização, dos empregados. Denota-se que estes têm capacidade explicativa de 41% da variância da variável dependente. A influência pelo ajustamento ao emprego/organização, na variável dependente é especialmente derivada a um dos seus factores que revelam uma relação significativa, sendo este a melhoria de emprego.

Deste modo, verifica-se que os empregados que revelam estabelecer maior ajustamento ao emprego/organização tendem a apresentar também melhores sucesso na procura de emprego .

O sucesso na procura de emprego é também influenciado pela intenção procura de outro emprego dos indivíduos empregados. Deste modo verifica-se que a intenção procura de outro emprego apresenta capacidade explicativa de 54% da variância total.

Dos factores componentes da intenção procura de outro emprego verifica-se que a clareza na procura emprego exerce também uma influência positiva sobre a empregabilidade dos indivíduos, verificando-se que os individuos com maior clareza na procura emprego tendem a apresentar intenção procura de outro emprego.

CONCLUSÕES

Os resultados vão ao encontro do nosso modelo teórico, bem como de estudos da Silva (2010), Verifica-se que estes estão em concordância com os descritos pelas investigações que foram reproduzidas, visto que as hipóteses que foram estipuladas para este trabalho de investigação são orientadas no sentido de se obter resultados plausíveis e sincrónicos com os apurados por outras investigações, no sentido de se confirmar que as atividades de carreira, ou seja os percursos formativos abordados, foram positivamente relevantes ao se relacionarem com o trabalho de autoeficácia e clareza na busca procura de emprego. O que quer dizer que os candidatos a emprego que passam mais tempo em explorações da carreira e que participaram em mais programas de formação relataram maior autoeficácia na procura de emprego.

Na sociedade atual, e no quadro socioeconómico de uma cada vez maior instabilidade profissional, particularmente, e tendo em conta que emerge uma comunidade que valoriza o conhecimento na qual pessoas com pouca escolaridade se tornam muito vulneráveis ao desemprego de longa duração, à desvalorização social e profissional, torna-se basilar dotar as pessoas, por um lado, níveis de certificação escolar mais elevados e formações qualificadas e, por outro, de competências de exploração e gestão pessoal das suas carreiras, inculcando um espírito de autonomia e (re)construção constante dos seus percursos de vida, dos significados atribuídos às experiências e na preparação de projetos pessoais e profissionais significativos e satisfatórios. A partir dos resultados da exploração vocacional enunciados anteriormente, é adequado utilizar uma medida eficaz dos diferentes aspetos da exploração para desenhar projetos de intervenção eficazes e à medida da população.

Sendo a crise económica cada vez mais abordada, tópicos como falta de emprego, a crise social, o conceito de empregabilidade são tema atual. Estudos sobre a empregabilidade em Portugal continuam a ser necessários com uma maior exploração e investigação sustentável, quer pela comunidade científica, quer pelos peritos em políticas de emprego, a necessidade de se aprofundar a relação deste conceito com variáveis psicológicas como a auto-eficácia foi a nossa intenção.

Esta investigação procurou contribuir para dinamizar o estudo, analisar a auto-eficácia poderia ser efectivamente preditor da empregabilidade Assim, níveis mais elevados de auto-eficácia predizem, influenciam positivamente e estão associados a

níveis mais elevados de empregabilidade. Como sugerem Martínez e Salanova (2006), em (Gomes, N. A. D. S, 2014), ao dizerem que enquanto as crenças de auto-eficácia são juízos sobre a própria capacidade na execução de uma acção.

Verificámos também o efeito de variáveis sociais ou de contexto, como a actividade sobre a auto-eficácia e a empregabilidade. Os resultados destas análises confirmaram que existem diferenças significativas de auto-eficácia e empregabilidade entre os indivíduos empregados e os indivíduos desempregados. A auto-eficácia predizem e influenciam positivamente a empregabilidade, estando associados a níveis elevados de percepção de empregabilidade,. Estes resultados estão de acordo com o previsto como o que indicam em Vieira (2008) e Berntson (2008), em que existe uma relação significativa e positiva entre as crenças de auto-eficácia, em (Gomes, N. A. D. S, 2014).

Quanto às limitações do presente estudo, devemos frisar que o principal obstáculo está relacionado com o facto de não termos conseguido chegar à amostra pretendida, como foi o caso do número necessário de indivíduos que frequentaram os Cursos EFA e dos adultos que estiveram no processo de RVCC. Esta dificuldade surgiu de as Escolas e outras entidades formadoras, que promoviam estas modalidades educativas e formativas, não terem conseguido ter acesso ao número pretendido de antigos formandos para serem inquiridos. Verifica-se, portanto, que após o término dos processos acima mencionados há constrangimentos de contacto dos indivíduos já certificados, o que pode, também, revelar que poderão existir lacunas na avaliação destes processos formativos a médio e longo prazo, não havendo, desta forma, uma análise das consequências da conclusão destes percursos na vida das pessoas.

Outra limitação do estudo importante de se salientar é que não foi feito o cruzamento de dados entre as várias modalidades educativas/formativas estudadas, o que poderia nos dar mais informações sobre a eficácia e eficiência de cada um deles, na construção das suas perspectivas de carreira. Ou seja, futuramente, em novos estudos, será importante analisar qual das ofertas formativas existentes tem um impacto mais positivo na construção da motivação, no conceito de autoeficácia e de clarificação de objetivos ligados à carreira e empregabilidade. Abordar esta problemática por este sentido seria muito importante para as entidades promotoras de educação/formação conhecerem, de forma mais aprofundada, os resultados das suas iniciativas formativas, orientando as organizações para uma tomada de decisão relativamente a essas mesmas ofertas. Por outro lado, e no seguimento desta abordagem, este tipo de resultados permite dar mais informação aos agentes das políticas

públicas de educação/formação sobre os processos formativos em vigor, sugerindo a reflexão a pertinência ou não dos mesmos nos contextos históricos e sociais vividos.

Estas perspectivas serão muito importantes, se tivermos em conta que a forma como a estruturação psicológica se dá é, de facto, relevante ao nível do âmbito organizacional, pois os resultados já existentes, vindos de estudos prévios desta área, juntando-se a estas novas abordagens, que serão continuidade dos anteriores, podem dar informações à Gestão de Recursos Humanos, mais informações sobre determinados perfis de candidatos.

Por outro lado, acreditamos que a nossa abordagem salienta algumas elementos determinantes para a análise e, posterior, reflexão das dimensões psicológicas do indivíduo na construção da sua carreira, nomeadamente, na procura de emprego e/ ou na procura de um emprego melhor. Neste âmbito, salienta-se que existem indícios que os frequentar os processos formativos podem aumentar a motivação e clarificar os objetivos de empregabilidade e de carreira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, Luisa (2006). Formação ao longo da vida e aprender a aprender. Debate Nacional sobre Educação (contributos pessoais). Braga IEP – Universidade do Minho. Disponível em http://www.debatereducacao.pt/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=25. Consultado em 28 de Abril de 2009.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckman (Eds.) *Action-control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Heidelberg: Springer
- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavior Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 1-20
- Almeida, L. S., & Cruz, J. F. A. (2010). Transição e Adaptação Académica: reflexões em torno dos alunos do 1.º ano da Universidade do Minho. In *Ensino superior em mudança: Tensões e possibilidades*. Congresso Ibérico (pp. 429-439). Braga
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A. (2002). *Self-efficacy: The exercise of control* (5ª ed.). New York: W. H. Freeman and Company.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1997). Applications of self-efficacy theory to the career assessment of women. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 383-402.
- Canário, Rui (2006). A escola e a abordagem comparada. *Novas realidades e novos olhares*. Sísifo. 1. 27-36.
- Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233-252.
- Chartrand, J. M., & Rose, M. L. (1996). Career Interventions for At-Risk Populations: Incorporating Social Cognitive Influences. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 341-353.
- Despacho Conjunto nº. 1083/2000, de 20 de Novembro de 2000; Portaria nº. 1082-A/2001, de 05 de Setembro de 2001
- Dweck, C. (1975). The role of expectations and attributions in the alleviation of learned helplessness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 674-685.
- Gomes, N. A. D. S. (2014). Auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade subjectiva em empregados, desempregados e estudantes do ensino superior. Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa <http://hdl.handle.net/10437/5745>
- Greenhaus, J.H. & Sklarew, N.D. (1981). Some sources and consequences of career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 1-12.
- Greenhaus, J.H., Hawkins, B.L. & Brenner, O.C. (1983). The impact of career exploration on the career decision-making process. *Journal of College Student Personnel*, 24, 495-502.

- Guimarães, P. (2009). Reflections on the Professionalisation of Adult Educators in the Framework of Public Policies in Portugal.
- Hinchliffe, G. (2006). Re- Thinking Lifelong Learning. In *Studies in Philosophy and Education*. Springer.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.
- Jordaan, J.P. & Super, D.E. (1974). The prediction of early adult vocational behavior. In D.F. Ricks, A. Thomas & M. Roff (Eds.), *Life history research in psychopathology*, (Vol.3, pp.108-130). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Langer, E. (1975). Illusions of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 311-328.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4^a ed., pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- Martínez, I., & Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. Madrid: Estudios financieros, n.º. 45.
- Silva, F. & Taveira, M. C. (2010). Competências de exploração vocacional de adultos não universitários. In M. C. Taveira & A. D. Silva, *Desenvolvimento Vocacional, Avaliação e Intervenção*, pp. 183-196. Braga: Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira.
- Silva, R. S., & Nascimento, I. (2010). Os estudantes maiores de 23 anos no ensino superior português: Estudo crítico e revisão documental. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11, 73-82.
- Silva, R. S. (2010). Porque ingressam e como se integram no ensino superior os estudantes maiores de 23 anos comparativamente aos estudantes do acesso regular? Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade do Porto, Porto.
- Soares, D., Almeida, L. S. & Ferreira, J. A. (2010). Percursos vocacionais e vivências académicas: O caso dos alunos maiores de 23 anos. *Psicologia, Educação e Cultura*, XIV, 1, 203-214.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191–226.
- Taveira, M.C. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens: estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional*. Tese de Doutoramento. Braga: Universidade do Minho.
- Taveira, M.C. (2001). Exploração vocacional: teoria, investigação, e prática. *Psicológica*, 26, 5-27.
- Trigo, M. (2007). *O Duplo Imperativo da ALV e da Competitividade*. In *Aprendizagem ao Longo da Vida no Debate Nacional sobre Educação*. Conselho Nacional de Educação (org.) Lisboa.

- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., Van Der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2004a). *Predictors of job search behavior among employed and unemployed people*. *Personnel Psychology*, *57*, 25–59.
- Wanberg, R. C., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 1100–1120.

ANEXOS

Anexo 1- Questionário de dados sociodemográfico

Universidade do Algarve

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

QUESTIONÁRIO

O presente questionário insere-se num projeto de investigação, no âmbito da dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações.

Em seguida apresentam-se informações relacionadas com a quantidade e a qualidade da informação que as pessoas possuem sobre o mundo escolar e profissional.

Este questionário pode ajudá-lo/a a planear melhor as suas decisões vocacionais. Durante o preenchimento do questionário tenha em consideração que não existem respostas certas ou erradas, pelo que agradecemos que as responda da forma mais sincera e espontânea possível, seguindo as instruções que lhe são apresentadas em cada grupo de questões.

Solicitamos que leia atentamente cada uma das questões e responda a todas, pois só assim será possível que as suas respostas sejam um real contributo para este estudo.

Mais se informa que os dados recolhidos serão tratados estatisticamente e servem apenas para os fins da investigação, pelo que garantimos o anonimato e a confidencialidade das suas respostas. Garantimos, ainda, a confidencialidade dos cursos / instituições onde os dados são recolhidos.

Desde já, o nosso muito obrigado pela colaboração!

DADOS GERAIS

1. Género: M F 2. Idade: (anos)

3. Nacionalidade:

4.Estado Civil

Solteiro/a Casado/a/União de facto Viúvo/a Separado

Divorciado/a

5.Está a estudar /frequentar um curso? Não Sim

6. Exerceu alguma Profissão ao longo da sua vida? Sim Não

7. Anos de Experiência na Profissão: _____

8. Qual das seguintes frases melhor descreve o seu estado atual face ao emprego?

A. Atualmente estou desempregado

B. Atualmente estou empregado

Se escolheu / assinalou a frase A na pergunta 8 responda agora a esta questão

9. Quanto tempo teve de atividade no seu último emprego?

1. 0-1 anos,

2. 2-3 anos,

3. 4-5 anos,

4. 6-7 anos,

5. 8-9 anos,

6. 10-11 anos,

7. 12-13 anos,

8. 14-15 anos,

9. 16-17 anos,

10. +de 17 anos.

Outro _____

Se escolheu / assinalou a frase B na pergunta 8, responda à seguinte questão

10.Quanto tempo (em meses) você esteve desempregado antes de você encontrar este trabalho? Por favor, responda com a maior precisão possível.. _____

Anexo 2- Escala da exploração da dimensionalidade sucesso emprego:

Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment.

**Anexo 3- Escala para explorar a dimensionalidade da exploração vocacional através
do *Career Exploration Survey* (CES)**

