



**UAAlg**

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

***BEM-ESTAR PSICOLÓGICO E PREOCUPAÇÕES DE CARREIRA:  
ESTUDO COMPARATIVO ENTRE EMPREGADOS E  
DESEMPREGADOS***

**Cláudia Lopes Gaspar**

**Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia da Educação**

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Prof. Doutor Luís Sérgio Vieira

**2013**

## **Declaração de autoria de trabalho**

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

---

## ***Copyright***

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

## **Agradecimentos**

O desenvolvimento deste trabalho, dada a sua temática subjacente, o desemprego, mais do que uma experiência essencialmente académica, possibilitou-me também desenvolver um conhecimento mais profundo sobre este “estado” que também me afeta há mais de um ano. Produzir um trabalho desta natureza é uma tarefa que implica certezas e dúvidas, ganhos e perdas, coragem e receio. Apesar da tensão, é reconfortante saber que ao nosso redor existe redes de apoio sempre presentes e outras completamente inesperadas. Congratulo-me por ter (re)encontrado, neste percurso, pessoas especiais que contribuíram para que fosse possível este investimento.

Aos meus pais, Bento e Manuela que me ensinaram valores fundamentais que são, a cada dia, mais escassos e difíceis de encontrar. Ser sua filha é uma verdadeira bênção, uma aprendizagem de confiança, carinho e segurança.

Aos meus avós, para quem ainda sou a sua “Cadinha” e cujas minhas vitórias são o seu maior orgulho, em especial ao meu avô Zé pela inquestionável ajuda.

Um agradecimento muito especial ao meu Orientador Prof. Doutor Luís Sérgio Vieira por todo o apoio, disponibilidade e partilha dos seus conhecimentos.

Aos meus grandes e verdadeiros amigos que estiveram sempre presentes na minha vida, mais longe ou mais perto, apenas à distância de um telefonema, Marta, Sílvia, Joana, Xana, Luísa, Helder e Teresa.

Por fim, um agradecimento às empresas de formação que me possibilitaram a aplicação dos instrumentos, a Inovinter e a Competir-Faro.

## **Resumo**

A transição para a situação de desemprego implica profundas alterações na vida dos indivíduos, atingindo várias dimensões e influenciando a sua identidade profissional e psicológica. Uma evidência das transformações socioeconómicas e da crise financeira é o aumento da taxa de desemprego. Em Portugal, esta taxa atingiu, no segundo trimestre de 2013, os 16,4% (INE, 2013), valor superior em 1,4 pontos percentuais ao do trimestre homólogo de 2012.

No presente estudo, foram analisados os níveis do bem-estar psicológico de indivíduos empregados e desempregados, e são consideradas variáveis como a duração do desemprego, as estratégias de procura de emprego e diferentes situações de mudança de carreira.

Participaram no estudo 224 indivíduos (42,4% desempregados), de ambos os sexos (65,2% do género feminino e 34,8% do género masculino), com idades compreendidas entre os 18 e os 56 anos.

Foi aplicado um questionário sociodemográfico, onde incluímos o item do Inventário de Preocupações de Carreira (Duarte, 1987), que avalia as atitudes e os projetos associados a uma provável mudança na carreira e a Escala de Bem-Estar Psicológico (Ferreira & Simões, 1999).

Os resultados parecem sugerir diferentes níveis de bem-estar psicológico em função da situação do indivíduo face ao emprego e à carreira, assim como correlações entre as preocupações de carreira, as dimensões do Bem-Estar Psicológico e diferentes variáveis individuais e relativas à situação de desemprego, tais como a idade, habilitações académicas, a formação profissional, o tempo de desemprego, e a intensidade de procura de emprego. São discutidas implicações ao nível da intervenção psicológica promotoras de funcionamento psicológico positivo.

**Palavras-Chave:** Trabalho, Desemprego, Bem-Estar Psicológico, Carreira.

## **Abstract**

The transition to unemployment implies profound changes in the lives of individuals, reaching several dimensions and influencing their professional and psychological identity. The increase in the unemployment rate is an evidence of socioeconomic changes and financial crisis. In Portugal, this rate reached in the second quarter of 2013, 16.4% (INE, 2013), higher by 1.4 percentage points from the same quarter of 2012.

In this study, we analyzed the levels of psychological well-being of employed and unemployed individuals, and variables such as the duration of unemployment, job search strategies and different situations related to career changes were considered.

224 individuals (42,4% unemployed) of both sexes (65,2% female and 34,8% of males), aged between 18 and 56 years participated in this study.

We applied a sociodemographic questionnaire, which included the item Career Concerns Inventory (Duarte, 1987), which assesses the attitudes and projects associated with a probable change in career and the Scale of Psychological Well-Being (Ferreira & Simões, 1999).

The results seem to suggest different levels of psychological well-being according to the situation of the individual in relation to employment and career, as well as correlations between career concerns, the dimensions of Psychological Well-Being and different individual variables related to unemployment such as age, academic qualifications, professional training, the length of unemployment, and the intensity of job search. We discuss implications for psychological intervention which are promoters of positive psychological functioning.

**Keywords:** Work, Unemployment, Psychological Well-Being, Career.

## **Introdução**

Numa conjuntura de profundas transformações socioeconómicas a nível mundial, o aumento da taxa de desemprego é, sem dúvida, uma das consequências mais evidentes da crise financeira. Em Portugal, esta taxa atingiu, no segundo trimestre de 2013, os 16,4% (INE, 22 de Setembro de 2013).

Considerado como uma parte central da vida das pessoas, o trabalho é não só um fator primordial para o bem-estar individual e uma chave para a compreensão do comportamento humano, como também tem como primeira função a de proporcionar um meio para a sobrevivência e aquisição de poder (Blustein, Kenna, Gill & DeVoy, 2008). Através de um trabalho, as pessoas são capazes de satisfazer as suas necessidades de subsistência humanas mais básicas de alimentação, água, roupas, segurança e abrigo. Intimamente ligada às necessidades de sobrevivência é a necessidade humana de aquisição de poder, económico, psicológico e social (Blustein, 2006, citado por Blustein, Kenna, Gill & DeVoy, 2008). Trabalhar dá acesso ao material (i.e., dinheiro) e aos recursos sociais, ou seja, status, prestígio e privilégios.

Super (1976, citado por Herr, Cramer & Niles, 2004), define o termo “Trabalho” como a procura sistemática por um objetivo que é valorizado pelo indivíduo (mesmo que seja apenas para sobrevivência) e/ou desejado; consecutivo, diretivo e requer dispêndio de esforço; poderá ser compensado (trabalho pago) ou não compensado (voluntariado ou passatempo). O objetivo poderá ser o prazer intrínseco pelo trabalho em si, a estrutura que dá à vida, o sustento económico que o trabalho torna possível, ou o tipo de lazer que facilita. Neste sentido, e segundo Herr, Cramer e Niles (2004), a perspetiva de Super considera dimensões psicológicas, nas ações das pessoas, que tendem a integrar as perceções, definições, e motivações relacionadas com o trabalho. Segundo Borges & Tamayo (2001, p. 13), “O trabalho é rico de sentido individual e social. É o meio de produção da vida de cada um, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade”.

O contrato estabelecido entre trabalhador e entidade empregador, para além de nele configurarem as mais diversas condições do emprego (remuneração, horário, local de trabalho, etc.) acaba por ser também um contrato psicológico (Rousseau, 1997, citado por Cruz, 2009) já que proporciona ao indivíduo o desenvolvimento de crenças, expectativas, sentido de utilidade pessoal, auto-realização, rotinas e uma estrutura de vida.

A transição para uma situação de desemprego implica profundas alterações nas vidas dos indivíduos. Alteram-se rotinas, o poder económico diminui, aumenta a instabilidade financeira. Tais consequências do desemprego atingem também questões de ordem social, pessoal e familiar, influenciando ainda a identidade profissional e psicológica dos indivíduos (Cardoso, 2004, citado por Veiga & Silva, 2007). Ribeiro (2007) refere que a perda de um emprego poderá causar uma “rutura psicossocial e, conseqüentemente, uma rutura biográfica”, despoletando determinadas situações e estados gerados pela perda da referência anterior que suportava a identidade individual e garantia ao indivíduo estar ativo no processo de construção do mundo, levando a uma situação de crise, na qual as referências anteriores não se adequam e novas referências ainda não se estabeleceram.

A literatura sugere ainda que a perda do posto de trabalho se associa à baixa auto-estima, ao aumento da ansiedade e ao stresse. No entanto, os estudos têm revelado que as características dos programas de reinserção no mercado de trabalho, concomitantemente com suporte pessoal, são importantes num processo de recolocação profissional (Veiga & Silva, 2007). Para além disso, importa destacar que a transição emprego-desemprego poderá não ser necessariamente negativa. Para alguns indivíduos esta é uma oportunidade para crescimento pessoal, uma possibilidade de ficar mais tempo com a família ou para um investimento em formação. No entanto, destaca-se que para que isso aconteça é fundamental que os trabalhadores desenvolvam habilidades para lidar com as mudanças (Rousseau, 1997, citado por Veiga & Silva, 2007).

Segundo Deci e Ryan (2008), as conceções científicas mais proeminentes da atualidade sobre bem-estar no campo psicológico podem ser organizadas em duas perspetivas: uma que aborda o estado subjetivo de felicidade (bem-estar hedónico), o bem-estar subjetivo; e outra que investiga o potencial humano (bem-estar eudemónico) ou bem-estar psicológico. A primeira (hedonismo) adota uma visão do bem-estar, na perspetiva do indivíduo, como prazer ou felicidade, e a segunda (eudemonismo) apoia-se na noção de que bem-estar consiste no pleno funcionamento das potencialidades de uma pessoa, ou seja, na sua capacidade de pensar, usar o raciocínio e o bom senso. Segundo Jesus (2006, p. 129), “o bem-estar, mais do que a soma de momentos de satisfação do sujeito, é sobretudo o resultado da orientação geral positiva do sujeito para os acontecimentos de vida.”

Ryff (1989), define seis dimensões que integram o conceito de BEP, enquanto ausência de doença sinónimo de saúde psicológica, avaliadas no instrumento *Scales of*

*Psychological Well-Being*: Aceitação de Si ou Aceitação Pessoal, Relacionamento Positivo com os Outros, Autonomia, Domínio do Ambiente, Sentido de Vida e Crescimento Pessoal.

A Aceitação de Si ou Aceitação Pessoal é o aspeto central da saúde mental e uma característica que revela elevado nível de autoconhecimento, funcionamento ótimo e maturidade. As atitudes positivas sobre si mesmo emergem como uma das principais características do funcionamento psicológico positivo.

O Relacionamento positivo com os outros, a capacidade de se relacionar e de estabelecer laços com as pessoas, assim como o compartilhar de emoções e sentimentos, é descrito como fortes sentimentos de empatia e afeição por todos os seres humanos, capacidade de amar fortemente, manter amizade e identificação com o outro.

A Autonomia define-se como a autodeterminação e controlo interno do comportamento e ações, resistência à aculturação e independência acerca de aprovações externas.

O Domínio do Ambiente é a capacidade para escolher ou criar ambientes adequados às suas características psíquicas, de identificar oportunidades, de participação acentuada no seu meio e manipulação e controle de ambientes complexos.

O Sentido de Vida envolve a capacidade de manutenção de objetivos, intenções e de sentido de direção perante a vida, mantendo o sentimento de que a vida tem um significado.

Por último, o Crescimento Pessoal é a necessidade de constante crescimento e aprimoramento pessoais, abertura a novas experiências, vencendo desafios que se apresentam em diferentes fases da vida, evitando a estagnação e promovendo a autorrealização.

O nível de Bem-Estar individual depende de muitos fatores, que vão desde os recursos financeiros, a situação do mercado de trabalho, as características do trabalho, saúde, lazer, família, relações sociais, a segurança, a liberdade, os valores morais e muitos outros. Entre a população ativa, uma das experiências individuais considerada mais prejudicial é o desemprego. Na sua grande maioria, os estudos realizados no âmbito da relação entre desemprego e BEP, sugerem que os indivíduos nesta condição apresentam, de uma maneira geral, níveis de bem-estar e de satisfação consideravelmente inferiores aos dos indivíduos empregados. Parece existir uma relação causal entre o fenómeno e a saúde mental dos sujeitos, aliada a outros fatores, tais como as redes sociais de apoio, a duração do desemprego, situação económica e a idade. Os

economistas enfatizam as consequências ao nível dos rendimentos e do consumo (e.g., Ahn, García & Jimeno, 2004), enquanto outros trabalhos de investigação enfatizam danos físicos, mentais e emocionais do desemprego (e.g., Ahs & Westerling, 2006; Argyle 1999; Clark, & Oswald, 2002; Darity Jr. & Goldsmith 1996; Murphy, & Athanasou, 1999; Payne, Warr, & Hartley, 1984).

No estudo de Ahn, García e Jimeno (2004), o efeito negativo (ou positivo) da incidência de desemprego (ou novo emprego) sobre a satisfação com a atividade principal são muito menores na Dinamarca e na Holanda do que em outros países. Na satisfação com o tempo de lazer, o efeito do desemprego ou reinserção profissional é muito menor na Irlanda, e em Portugal, do que em outros países. Estes autores usaram os dados do Inquérito Europeu sobre o Painel de Agregados Familiares e examinaram os fatores que afetam o bem-estar dos trabalhadores desempregados (em termos de satisfação) em relação às suas profissões ou atividade principal, situação financeira, o lazer, a habitação e a saúde na Europa. No mesmo estudo, verificou-se, também, que a incidência de desemprego reduz essencialmente os níveis de satisfação com a atividade principal e com as condições económicas, e aumenta substancialmente o nível de satisfação com o tempo de lazer. A duração do desemprego, por outro lado, apresenta um efeito negativo sobre o bem-estar individual, o que sugere que o desemprego tem efeitos duradouros e agravantes, contradizendo a teoria de adaptação. Numa primeira fase, o bem-estar psicológico dos desempregados diminui bastante, logo após a perda do seu trabalho. Passado algum tempo, esta diminuição no entanto cessa e seu bem-estar estabiliza mas num nível inferior (Witte, Hooge & Vanbelle, 2010). Este processo de adaptação é composto por dois componentes. Primeiro, a necessidade de desempregados para se adaptar a um novo "papel": ser "desempregado". A mudança de papel de indivíduo empregado para indivíduo desempregado, inicialmente, contém muita incerteza, causada pelas novas expectativas e procedimentos desta função. Após algum tempo, essas expectativas e procedimentos tornam-se mais claros e um novo tipo de rotina começa a desenvolver-se, o que reduz a tensão e a incerteza associada a este novo papel. Em consequência, a diminuição do bem-estar psicológico estabiliza num nível inferior (Witte, Hooge & Vanbele, 2010).

A segunda componente refere-se a um aspeto mais fundamental do processo de adaptação. O desemprego pode ser uma experiência frustrante quando se está fortemente focalizado em encontrar um emprego. Depois de um tempo, os desempregados descobrem que é muito difícil, ou talvez até impossível, encontrar um

emprego. Isto implica que os indivíduos desenvolvam uma estratégia de *coping* específico: a retirada psicológica do mercado de trabalho, que se revela, ao nível do comportamento, numa mudança de compromisso de trabalho e no comportamento de procura de emprego (Witte, Hooge & Vanbele, 2010).

A literatura sugere ainda uma série de outras variáveis que poderão moderar os efeitos do desemprego tais como o género, a idade, o tempo de desemprego, rendimento (Argolo & Araujo, 2004; Witte, Hooge & Vanbelle, 2010). Por exemplo, a idade dos desempregados parece ser um fator importante que leva a diferentes reações em diferentes idades. Os efeitos da idade estão normalmente relacionados com um aumento de compromissos económicos e responsabilidades familiares para os indivíduos de meia-idade. Por exemplo, o estudo de Hepworth (1980), que explora alguns fatores que medeiam e determinam a experiência subjetiva dos indivíduos em situação de desemprego, revela que os sujeitos entre os 35 e os 44 anos apresentam resultados nas provas que sugerem uma saúde mental e bem-estar subjetivo mais pobres que os restantes, embora não existam diferenças estatisticamente significativas; e que os sujeitos entre os 55 e os 65 anos oscilam entre o sentimento de inutilidade perante o mundo do trabalho e a satisfação com o tempo livre, por se encontrarem perto da idade da reforma.

No que diz respeito ao género, o estudo de Shields & Price (s.d) sobre os determinantes socio-económicos do Bem-Estar Psicológico e do apoio social percebido no Reino Unido, revela que o desemprego reduz em duas vezes mais os níveis de BEP nas mulheres do que nos homens, quando comparados com amostras de empregados. McKee-Ryan, Kinicki, Song & Wanberg (2005), chegaram a conclusões semelhantes: as mulheres desempregadas apresentam níveis mais baixo de saúde mental assim como de satisfação perante a vida.

Num mundo em constante mutação, em que ocorrem cada vez mais mudanças e transições na carreira, os indivíduos deparam-se perante a exigência de um novo crescimento, re-exploração e re-estabelecimento, que, conseqüentemente os obriga a confrontarem-se cada vez mais com a necessidade de desenvolver comportamentos exploratórios, mesmo em fases mais tardias da sua carreira e, sobretudo, quando se deparam com momentos de transição, como é a situação de desemprego.

Considerando o desemprego como um processo de rutura e transição, admitimos que se colocam então novas tarefas de desenvolvimento de carreira. Tal requer uma “regressão” a estádios de desenvolvimento pelos quais já se terá passado, ou seja,

umentam os comportamentos de exploração de carreira. Como define Super (1980), os estádios do desenvolvimento da carreira (*Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio*) desenrolam-se de forma cíclica ao longo da vida e, em cada transição, pode ocorrer uma reciclagem, isto é um mini-ciclo, durante o qual, os indivíduos podem lidar com tarefas de diferentes fases. Assim, a transição emprego-desemprego pode implicar, por parte dos indivíduos, uma intenção de mudança de carreira de forma a conseguir uma reintegração no mercado de trabalho. Desta forma, são considerados neste estudo outros indicadores tais como as estratégias de procura de emprego e as preocupações de carreira.

De acordo com Zikic e Klehe (2006) a perda de trabalho involuntária pode despoletar o recurso a um conjunto de comportamentos com vista a uma maior adaptação à atual situação. Esta adaptação caracteriza-se pela reflexão e exploração de várias opções e pelo planeamento de carreira. O estudo sobre adaptabilidade destas autoras incidiu nas atividades de exploração de carreira (definida como a recolha de informação relevante, sobre o meio e sobre si próprio), e de planeamento na carreira (ponderação sobre desenvolvimentos da carreira futuros e definição e procura de realização de objetivos), atividades essas que influenciariam a qualidade do reemprego. Os dados obtidos sugerem que os indivíduos que formulam mais planos acerca da carreira durante o período de desemprego e que exploram mais aprofundadamente o meio, avaliam seis meses mais tarde a qualidade do reemprego de forma mais elevada. Por outro lado, a exploração de si próprio, ou auto-exploração, não revelou o previsível efeito positivo nessa qualidade. Para as autoras, tratando-se a exploração de uma atividade cognitiva na sua essência, pode levar alguns indivíduos a questionarem o seu atual estado de carreira e, provavelmente, contemplarem uma mudança significativa na carreira para uma área acerca da qual sejam menos conhecedores.

No que diz respeito às estratégias de procura de emprego, a literatura assume como medidas formais da procura de emprego a intensidade aplicada às várias estratégias de procura, o número de contactos efetuados com os possíveis empregadores e o número de ofertas recebidas (Addison & Portugal, 2001). Holzer (1988, citado por Addison & Portugal, 2001), distingue cinco métodos de procura de emprego: rede de relações pessoais e familiares, resposta a anúncios de emprego, Centros de Emprego

(públicos), candidaturas espontâneas e outros métodos. O mesmo autor afirma que a intensidade da procura relaciona-se positivamente com a probabilidade de encontrar emprego na utilização dos métodos da candidatura espontânea e resposta a anúncios. Por outro lado, verificam-se correlações negativas entre a utilização das redes de relações e dos Centros de Emprego e a probabilidade de encontrar emprego. No entanto a rede de relações pessoais é um dos métodos mais utilizados, justificado pelo baixo custo que tem para os desempregados.

O estudo de McKee-Ryan, Kinicki, Song & Wanberg (2005) revela que envolver-se ativamente em atividades de procura de emprego está relacionado a níveis inferiores de saúde mental para trabalhadores desempregados. Esta relação negativa reflete a experiência stressante de procurar um emprego e de enfrentar rejeições inevitáveis. Níveis mais elevados de bem-estar foram também encontrados entre aqueles que procuravam a gerir o seu nível de stresse diretamente (através de estratégias de *coping* focadas no problema que não busca de trabalho pró-ativo, como matricular-se em programas de formação, visando a recolocação profissional numa área com maiores oportunidades de emprego, reformulando eventos negativos de forma mais positiva, ou envolvendo-se em atividades não relacionadas com o trabalho) e indiretamente (através de estratégias de *coping* focalizadas na emoção, como o afastamento da perda do emprego, a desvalorização do antigo emprego, a busca de suporte social ou assistência financeira, ou o envolvimento na comunidade).

Partindo do pressuposto de que o plano profissional assume um papel basilar não só na definição do autoconceito dos indivíduos mas também nos índices de satisfação dos mesmos, a investigação no campo do Bem-Estar Psicológico (BEP) dos indivíduos na situação de desemprego surge como necessidade, cujos resultados poderão orientar as estruturas e os profissionais que apoiam estes cidadãos, na redefinição e no (re)encontro de um sentido para a vida.

O presente estudo, procura então contribuir para a compreensão do fenómeno do desemprego na perspetiva e funcionamento do indivíduo.

## **Método**

### *Objetivos*

Considerando as dimensões envolvidas no Bem-Estar Psicológico dos indivíduos, o objetivo principal deste estudo é o analisar as associações entre a situação de

desemprego e o nível de BEP dos indivíduos nesta condição, bem como nas preocupações de carreira. Explora-se, ainda, as diferenças nestas variáveis psicológicas entre empregados e desempregados, assim como, os aspetos relacionados com as estratégias de procura de emprego nos sujeitos não ativos.

### *Amostra*

Participaram no estudo 233 indivíduos, tendo sido excluídos nove sujeitos que não responderam à totalidade dos itens dos instrumentos aplicados. Assim, a amostra final foi formada por 224 sujeitos, 65,2% (n=146) do sexo feminino e 34,8% (n=78) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 18 e os 56 anos (M=31,98; DP=8,49). Do total dos sujeitos, 65,1% (n=146) têm o grau de licenciatura ou superior, 28,6% (n=64) concluíram o 12.º ano de escolaridade ou equivalente e 6,3% (n=14) têm o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente. No que diz respeito à formação profissional, 50% (n=112) dos participantes assume deter algum tipo de formação profissional, sendo que a maioria destes é detentora de curso profissional (n=45; 20,1%) ou curso tecnológico (n=19; 8,5%). Os restantes indivíduos distribuem-se entre os cursos de aprendizagem (n=7; 3,1%), cursos de educação e formação de jovens (n=4; 1,8%), cursos de educação e formação de adultos de dupla certificação (n=7; 3,1%), Unidades de Formação de Curta Duração (n=10; 4,5%) e outras formações não especificadas (n=13; 5,8%).

Relativamente à situação profissional, 39,7% (n=89) é trabalhador por conta de outrem, 6,7% (n=15) é trabalhador independente, 42% (n=94) encontra-se desempregado e 11,6% (n=26) encontra-se à procura do primeiro emprego. No grupo dos desempregados, 58,5% (n=55) estão nesta situação há menos de doze meses (desemprego de curta duração) e os restantes há mais de doze meses (desemprego de longa duração); 40,4% (n=44) encontra-se desempregado pela primeira vez, 34,9% (n=38) pela segunda vez e 24,8% (n=27) já esteve desempregado três ou mais vezes. Ainda neste grupo, 77,2% (n=88) encontra-se inscrito no IEFP e, no que concerne aos benefícios de prestação social (subsídio de desemprego, rendimento social de inserção, ou outra), 67,6% (n=75) admite não receber qualquer subsídio. Apenas 32,1% (n=35) dos desempregados afirma já ter realizado algum estágio ou contrato de emprego-inserção, encaminhado pelo IEFP. As causas do desemprego destes indivíduos são a Cessação de Contrato (n=55; 55%), Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho

(n=13; 13%), Rescisão do Contrato por iniciativa própria (n=6; 6%), Despedimento Coletivo (n=5; 5%), Despedimento por Justa Causa (n=2; 2%) e Outras<sup>1</sup> (n=19;19%). Ainda neste grupo de indivíduos, a duração da última atividade profissional distribui-se entre 1 mês e 25 anos.

No que diz respeito aos indivíduos à procura do primeiro emprego, o tempo decorrido desde o término da sua formação académica até ao momento da sua participação no presente estudo varia entre 1 e 36 meses. 61,5% (n=32) dos sujeitos deste grupo afirmam estar inscritos no IEFP e 39,2% (n=20) admitem ter realizado outras formações após o término da académica.

### *Instrumentos*

Neste estudo foram usados três instrumentos: um questionário sociodemográfico e socioprofissional, composto por 14 itens para caracterização da amostra, o item do Inventário das Preocupações de Carreira (Duarte, 1987), e as Escalas de Bem-estar Psicológico (Ferreira & Simões, 1999).

O item do Inventário de Preocupações de Carreira, é uma adaptação de Duarte (1987) do inventário proposto por Super, Thompson e Lindeman, (1985, 1987) e apresenta diferentes situações face à mudança de carreira, relativamente às quais os sujeitos devem selecionar a que melhor descreve a sua atual situação: a) *Não estou a pensar numa mudança de carreira;* b) *Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira;* c) *Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova atividade profissional;* d) *Escolhi uma nova atividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela;* e) *Mudei recentemente de carreira e estou a estabelecer-me na nova atividade profissional.*

As Escalas de Bem-Estar Psicológico (E.B.E.P.) utilizada foi a versão de Ferreira e Simões (1999) do instrumento proposto por Ryff (1989), que avalia o bem-estar psicológico, considerando-o como um construto multidimensional. Este instrumento é composto por 84 itens cuja resposta assume o formato de escala de tipo *Likert* de seis pontos que varia entre “Completamente em desacordo” (1) e “Completamente de acordo” (6) e que posicionam o sujeito perante afirmações sobre diferentes aspetos da sua vida. Os itens agrupam-se, por sua vez, em seis subescalas ou dimensões: Aceitação Pessoal (AP;  $\alpha=0,91$ ), Relações Positivas com os outros (RP;  $\alpha=0,86$ ), Autonomia (AU;

---

<sup>1</sup> Causas de despedimento não especificadas no questionário sociodemográfico

$\alpha=0,83$ ), Domínio do Ambiente (DA;  $\alpha=0,84$ ), Sentido de Vida (SV;  $\alpha=0,85$ ) e Crescimento Pessoal (CP;  $\alpha=0,79$ ). Para este estudo, a escala completa apresenta uma consistência interna de  $\alpha = 0,96$ .

### *Procedimentos*

De forma a chegar a um maior número de indivíduos desempregados, foi solicitada, a várias empresas que prestam serviços de formação financiada, autorização para aplicar os questionários a vários grupos de formandos, já que a grande maioria são desempregados encaminhados para formação através do IEFP. Por outro lado, existiram versões dos questionários disponíveis *online* através da aplicação *Google Drive* e que foram divulgados através de *email*, solicitando a participação dos indivíduos no estudo. À versão *online* responderam 160 sujeitos e aos restantes 64 foi aplicada a versão em papel. Todos os sujeitos foram devidamente informados dos objetivos do estudo, autorizando a recolha dos dados.

Para tratamento e análise estatística dos dados recorreu-se ao programa estatístico *SPSS Statistics 19* e foram usadas como provas para análise de variância o *T-Student* e a ANOVA. A análise das correlações entre variáveis foi efetuada através do Coeficiente de Pearson.

### **Resultados**

De forma a concretizar o principal objetivo deste estudo, a análise de dados incidu não só sobre as diferenças existentes entre os grupos de indivíduos ativos e não ativos, mas também sobre as diferenças existentes entre os indivíduos não ativos, tendo em consideração diferentes variáveis, tais como, a idade, tempo no desemprego e formação académica e profissional. Tendo em conta a dimensão dos quatro grupos estudados: trabalhadores por conta de outrem ( $n=89$ ), trabalhadores independentes ( $n=14$ ), desempregados ( $n=95$ ) e à procura do 1.º emprego ( $n=26$ ), optou-se por agregar os mesmos em dois grupos, os ativos ( $n=103$ ), constituído pelos trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores independentes e os não ativos ( $n=121$ ), constituído pelos demais dois grupos.

Na Tabela 1 apresentámos a distribuição de resultados nas variáveis estudadas em função da situação perante o emprego. Observámos que os ativos apresentam valores superiores, ao nível do BEP, nas subescalas RP, SV, AP e DA e no item PC1, relativos

às Preocupações de Carreira, enquanto que os não ativos apenas apresentam valores superiores no item PC4.

Recorrendo à estatística *T-Student* para amostra independentes, verificámos, então, que existem diferenças estatisticamente significativas, ao nível do BEP, nas dimensões da Aceitação Pessoal ( $t=4,214$ ;  $p\leq 0,000$ ), do Domínio do Ambiente ( $t=2,869$ ;  $p=0,005$ ), das Relações Positivas com os Outros ( $t=2,544$ ;  $p=0,012$ ) e do Sentido de Vida ( $t=4,359$ ;  $p\leq 0,000$ ), assim como em dois itens sobre as preocupações de carreira (Tabela 1).

No que diz respeito às **Preocupações de Carreira**, encontramos diferenças estatisticamente significativas, na afirmação PC1, *Não estou a pensar numa mudança de carreira* ( $t=2,600$ ;  $p=0,010$ ) e afirmação PC4, *Escolhi uma nova atividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela* ( $t=-3,298$ ;  $p=0,001$ ) respetivamente, a favor dos ativos e dos não ativos.

Para uma análise mais profunda dos resultados, optou-se por dividir a amostra em faixas etárias correspondentes a três dos cinco estádios de desenvolvimento da carreira, definidos por Super (1980): *Exploração*, 18-24 anos ( $N= 43$ ); *Estabelecimento*, 25-44 anos ( $N=158$ ); e *Manutenção*, 45- 64 anos ( $N=21$ ). Desta forma, e utilizando a estatística *T-Student*, verificou-se que existem diferenças significativas entre indivíduos ativos e não ativos em cada uma das faixas etárias.

No que diz respeito ao grupo etário correspondente ao estágio da *Exploração* (18-24 anos), ao nível do BEP encontramos diferenças nas dimensões Relações Positivas com os Outros ( $t=2,369$ ;  $p=0,023$ ), Sentido de Vida ( $t=3,487$ ;  $p=0,002$ ), Aceitação Pessoal ( $t=2,166$ ;  $p=0,036$ ) e Crescimento Pessoal ( $t=2,622$ ;  $p=0,012$ ). Em relação às Preocupações de Carreira, não foram encontradas diferenças entre os ativos e não ativos desta faixa etária, como se pode verificar na Tabela 2.

Na faixa etária 25-44 anos (estádio do *Estabelecimento*), grupo em que existe maior número de desempregados, a análise de variância revela diferenças significativas nas seguintes do BEP: Sentido de Vida ( $t= 3,625$ ;  $p\leq 0,000$ ), Aceitação Pessoal ( $t= 3,368$ ;  $p= 0,001$ ) e Domínio do Ambiente ( $t= 2,102$ ;  $p= 0,037$ ). Relativamente à Preocupações de Carreira, verificam-se também diferenças nos itens PC1 ( $t= 3,039$ ;  $p= 0,003$ ) e PC4 ( $t= -2,530$ ;  $p= 0,013$ ) (Tabela3).

**Tabela 1**

Distribuição dos resultados em função da situação face ao emprego

Variável	Ativos		Não Ativos		t-test	p
	M	DP	M	DP		
RP	68,17	8,73	64,78	11,24	2,544	0,012
SV	67,20	8,92	61,36	11,12	4,359	0,000
AP	66,23	10,50	59,47	13,49	4,214	0,000
AU	63,83	9,86	63,91	9,94	-0,063	0,950
DA	64,18	9,43	60,28	10,72	2,869	0,005
CP	72,00	6,99	71,02	8,00	0,982	0,327
PC1	0,46	0,50	0,29	0,46	2,600	0,010
PC2	0,20	0,41	0,26	0,44	-1,032	0,303
PC3	0,19	0,40	0,21	0,41	-0,324	0,746
PC4	0,04	0,19	0,17	0,38	-3,298	0,001
PC5	0,11	0,31	0,07	0,25	1,015	0,311

**Legenda:** RP – Relações Positivas com os outros; SV – Sentido de Vida; AP – Aceitação Pessoal; AU – Autonomia; DA – Domínio do Ambiente; CP – Crescimento Pessoal; PC1 - Não estou a pensar numa mudança de carreira; PC2 - Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira; PC3 - Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova atividade profissional; PC4 - Escolhi uma nova atividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela; PC5 - Mudei recentemente de carreira e estou a estabelecer-me na nova atividade profissional.

**Tabela 2**

Distribuição dos resultados na faixa etária 18-24 anos em função da situação face ao emprego.

Variável	Ativos		Não Ativos		t-test	p
	M	DP	M	DP		
RP	68,46	7,97	61,17	9,76	2,369	0,023
SV	70,85	8,13	60,57	10,40	3,487	0,002
AP	65,38	9,55	57,90	10,74	2,166	0,036
AU	62,23	10,30	61,07	9,78	0,353	0,726
DA	63,00	8,28	58,13	9,53	1,690	0,103
CP	73,15	5,00	67,47	9,14	2,622	0,012
PC1	0,38	0,51	0,57	0,50	-1,103	0,277
PC2	0,23	0,44	0,14	0,36	0,632	0,534
PC3	0,23	0,44	0,14	0,36	0,632	0,534
PC4	0,08	0,28	0,14	0,36	-0,645	0,524
PC5	0,08	0,28	0,00	0,00	1,000	0,337

**Legenda:** RP – Relações Positivas com os outros; SV – Sentido de Vida; AP – Aceitação Pessoal; AU – Autonomia; DA – Domínio do Ambiente; CP – Crescimento Pessoal; PC1 - Não estou a pensar numa mudança de carreira; PC2 - Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira; PC3 - Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova atividade profissional; PC4 - Escolhi uma nova atividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela; PC5 - Mudei recentemente de carreira e estou a estabelecer-me na nova atividade profissional.

**Tabela 3**

Distribuição dos resultados na faixa etária 25-44 anos em função da situação face ao emprego

Variável	Ativos		Não Ativos		t-test	p
	M	DP	M	DP		
RP	68,14	8,97	65,87	11,32	1,392	0,166
SV	66,61	9,12	60,68	11,31	3,625	0,000
AP	66,40	10,51	59,71	14,16	3,368	0,001
AU	66,55	9,82	64,65	9,84	-0,706	0,481
DA	63,89	9,43	60,44	11,12	2,102	0,037
CP	72,26	6,91	71,79	7,26	0,415	0,679
PC1	0,41	0,50	0,19	0,40	3,039	0,003
PC2	0,23	0,42	0,32	0,47	-1,397	0,165
PC3	0,20	0,40	0,25	0,43	-0,699	0,485
PC4	0,04	0,19	0,16	0,37	-2,530	0,013
PC5	0,13	0,33	0,08	0,27	0,975	0,331

**Legenda:** RP – Relações Positivas com os outros; SV – Sentido de Vida; AP – Aceitação Pessoal; AU – Autonomia; DA – Domínio do Ambiente; CP – Crescimento Pessoal; PC1 - Não estou a pensar numa mudança de carreira; PC2 - Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira; PC3 - Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova atividade profissional; PC4 - Escolhi uma nova atividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela; PC5 - Mudei recentemente de carreira e estou a estabelecer-me na nova atividade profissional.

Por fim, no último grupo etário, correspondente ao estágio da *Manutenção* (45-64 anos), as diferenças encontradas na análise de variância situam-se apenas ao nível das Preocupações de Carreira nos itens PC1 ( $t= 4,570$ ;  $p= 0,000$ ) e PC4 ( $t= -2,345$ ;  $p= 0,039$ ) (Tabela 4).

A análise de variância em função do tempo de desemprego no grupo dos Não Ativos (indivíduos à procura do 1º emprego, desempregados de curta duração e desempregados de longa duração), mostra que existem diferenças estatisticamente significativas ao nível do Crescimento Pessoal entre os grupos dos indivíduos à procura do 1º emprego e os desempregados de longa duração (>12 meses), sendo tal diferença favorável a este último grupo ( $t= -4,769$ ;  $p=0,047$ ), o que poderá ser explicado pelo facto destes indivíduos terem uma idade consideravelmente superior aliada à experiência profissional que os primeiros não detêm ainda.

**Tabela 4**

Distribuição dos resultados no grupo dos Não Ativos em função do tempo de desemprego

Variável	Ativos		Não Ativos		t-test	p
	M	DP	M	DP		
RP	67,11	8,34	67,75	12,66	-0,131	0,897
SV	67,00	8,34	68,25	10,45	-0,295	0,771
AP	65,33	13,07	62,58	15,96	0,421	0,678
AU	67,89	9,99	67,17	9,91	0,165	0,871
DA	67,56	11,32	64,92	10,60	0,549	0,590
CP	68,00	9,66	75,25	7,05	-1,994	0,061
PC1	0,89	0,33	0,17	0,39	4,570	0,000
PC2	0,00	0,00	0,17	0,39	-1,483	0,166
PC3	0,11	0,33	0,17	0,39	-0,352	0,729
PC4	0,00	0,00	0,33	0,49	-2,345	0,039
PC5	0,00	0,00	0,17	0,39	-1,483	0,166

**Legenda:** RP – Relações Positivas com os outros; SV – Sentido de Vida; AP – Aceitação Pessoal; AU – Autonomia; DA – Domínio do Ambiente; CP – Crescimento Pessoal; PC1 - Não estou a pensar numa mudança de carreira; PC2 - Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira; PC3 - Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova atividade profissional; PC4 - Escolhi uma nova atividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela; PC5 - Mudei recentemente de carreira e estou a estabelecer-me na nova atividade profissional.

A análise de variância em função do tempo de desemprego no grupo dos Não Ativos (indivíduos à procura do 1º emprego, desempregados de curta duração e desempregados de longa duração), mostra que existem diferenças estatisticamente significativas ao nível do Crescimento Pessoal entre os grupos dos indivíduos à procura do 1º emprego e os desempregados de longa duração (>12 meses), sendo tal diferença favorável a este último grupo ( $t = -4,769$ ;  $p = 0,047$ ), o que poderá ser explicado pelo facto destes indivíduos terem uma idade consideravelmente superior aliada à experiência profissional que os primeiros não detêm ainda. As diferenças nas Preocupações de Carreira registam-se ao nível do item PC1 (*Não estou a pensar numa mudança de carreira*) a favor do grupo dos indivíduos à procura do 1º emprego, quer relativamente ao grupo dos desempregados de curta duração ( $t = 0,410$ ;  $p = 0,000$ ), quer em relação ao grupo dos desempregados de longa duração ( $t = 0,394$ ;  $p = 0,001$ ). Recorrendo à estatística *T-Student* para analisar apenas os dois grupos de desempregados (de curta e de longa duração), obtemos os mesmos resultados que revelam a não existência de diferenças ao nível do BEP e das Preocupações de Carreira,

o que contradiz o estudo de Ahn, García & Jimeno (2004) que defende o efeito negativo da duração do desemprego sobre os índices de bem-estar e satisfação individuais.

Ainda no grupo dos Não Ativos, a análise das diferenças em função da idade mostra que as diferenças estatisticamente significativas se situam apenas ao nível da dimensão do Crescimento Pessoal e do item PC1 (*Não estou a pensar numa mudança de carreira*), no primeiro a favor dos grupos etários 25-44 anos ( $t = -4,328$ ;  $p = 0,028$ ) e 45-64 anos ( $t = -7,783$ ;  $p = 0,011$ ) relativamente ao grupo 18-24 anos, e no segundo as diferenças surgem no sentido inverso, a favor do grupo etário mais jovem (18-24/25-44:  $t = 0,377$ ;  $p = 0,000$ . 18-24/45-64:  $t = 0,405$ ;  $p = 0,018$ ).

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas quando analisadas variáveis individuais tais como o género, escolaridade, formação profissional ou duração da atividade profissional anterior.

Quando analisadas as relações entre diferentes variáveis com as Preocupações de Carreira e as seis dimensões do BEP, quer na amostra total, quer nas amostras de ativos e não ativos, separadamente, constatamos que a idade e a formação profissional são os fatores que mais se correlacionam com tais dimensões. A tabela 5 e 6 mostram as correlações entre a idade, habilitações académicas, formação profissional as preocupações de carreira e as dimensões do BEP, na amostra total. Verificamos que a formação profissional se correlaciona positivamente com a intenção de mudança de carreira e a procura por uma nova profissão ( $r = 0,15$ ;  $p \leq 0,05$ ). No que diz respeito ao Bem-Estar Psicológico, cinco das dimensões, à exceção do Crescimento Pessoal, aumentam os seus níveis em função da idade dos sujeitos (RP:  $r = 0,14$ ; SV:  $r = 0,15$ ; AP:  $r = 0,15$ ; AU:  $r = 0,21$ ; DA:  $r = 0,20$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Relativamente à amostra de indivíduos ativos, verifica-se que quanto mais idade menor a intenção de mudança de carreira (tabela 7) e menor a necessidade de Crescimento Pessoal (tabela 8).

Na análise de relações na amostra dos indivíduos não ativos, foram tidas em conta outras variáveis do desemprego tais como a duração da última atividade profissional, o tempo de desemprego sem interrupções e a frequência de procura de emprego, consideradas relevantes para este estudo. Como se pode observar na tabela 9, os indivíduos mais velhos são os que detêm menos habilitações académicas, menos formação profissional, que estão há mais tempo em situação de desemprego e cujas atividades profissionais anteriores foram mais duradouras. Os resultados sugerem também a intenção de mudança de carreira se correlaciona positivamente com a idade.

Por outro lado, o nível de habilitação acadêmica correlaciona-se negativamente com a intenção de mudança de carreira, ao contrário da formação profissional. Verificamos também que a procura por uma nova profissão e o tempo em situação de desemprego também se relacionam positivamente. Em relação à frequência de procura de emprego, os resultados indicam que uma maior intensidade de procura se relaciona positivamente com a não intenção de mudança de carreira.

**Tabela 5**  
Correlações na amostra total: Preocupações de Carreira

	Idade	Hab. Acad.	Form. Prof.	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5
Idade	1							
Habilitações Acadêmicas	-,22**	1						
Formação Profissional	-,18**	,34**	1					
PC1	-,03	,02	,05	1				
PC2	-,08	,02	-,08	-,42**	1			
PC3	-,02	,08	,15*	-,39**	-,28**	1		
PC4	,07	-,05	-,12	-,27**	-,19**	-,18**	1	
PC5	,13	-,11	-,05	-,23**	-,17*	-,16*	-,10	1

N=224

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

No que diz respeito ao Bem-Estar Psicológico, verificamos que, excetuando a dimensão de Aceitação Pessoal, todas as outras dimensões aumentam os seus níveis em função da idade dos sujeitos. Para além disso parece existir também uma relação positiva entre o BEP e a duração da última atividade profissional dos indivíduos (tabela 10).

No campo das Estratégias de Procura de Emprego, a Fonte mais utilizada pelos sujeitos são, as bolsas de emprego na internet (n=99; 50,5%) e as candidaturas espontâneas (n=36; 18,4%), as quais já foram utilizadas por 90,3% (n=187) dos indivíduos. Quanto à intensidade da procura de emprego, 59,7% (n=71) dos que se encontram sem atividade profissional afirmam procurar diariamente emprego, essencialmente no concelho de residência ou concelhos vizinhos.

**Tabela 6**

Correlações na amostra total: Dimensões do Bem-Estar Psicológico

	Idade	Hab. Acad.	Form. Prof.	RP	SV	AP	AU	DA	CP
Idade	1								
Habilitações Acadêmicas	-,22**	1							
Formação Profissional	-,18**	,34**	1						
RP Relações Positivas	,14*	,05	-,07	1					
SV Sentido de Vida	,15*	,04	-,05	,56**	1				
AP Aceitação Pessoal	,14*	-,02	-,05	,59**	,80**	1			
AU Autonomia	,21**	-,06	-,10	,44**	,42**	,51**	1		
DA Domínio do Ambiente	,20**	-,05	-,03	,60**	,74**	,79**	,54**	1	
CP Crescimento Pessoal	,10	,11	-,08	,49**	,64**	,58**	,40**	,54**	1

N=224

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Relativamente às características das ofertas de emprego, 21,7% (n=44) dos sujeitos consideram que a possibilidade de crescimento pessoal e profissional é a característica que assume uma maior importância, seguido da credibilidade da empresa (n=41; 20,2%), e, por outro lado, a menos importante é o tipo de horário (n=17; 8,5%). No caso dos desempregados e indivíduos à procura do 1º emprego, a credibilidade da empresa é a característica mais importante (n=28; 24,6%), seguido da possibilidade de crescimento pessoal (n=23; 20,%), sendo que o tipo de contrato surge em último lugar (n=17; 14,8%).

**Tabela 7**  
Correlações na amostra de ativos: Preocupações de Carreira

	Idade	Hab. Acad.	Form. Prof.	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5
Idade	1							
Habilitações Académicas	-,28**	1						
Formação Profissional	-,19	,28**	1					
PC1	,24*	-,04	,11	1				
PC2	-,06	-,09	-,16	-,46**	1			
PC3	-,13	,16	,07	-,45**	-,25*	1		
PC4	-,12	,02	-,11	-,18	-,10	-,10	1	
PC5	-,07	-,05	,01	-,32**	-,18	-,17	-,07	1

N=103

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 8**  
Correlações na amostra de ativos – Dimensões do Bem-Estar Psicológico

	Idade	Hab. Acad.	Form. Prof.	RP	SV	AP	AU	DA	CP
Idade	1								
Habilitações Académicas	-,28**	1							
Formação Profissional	-,19	,28**	1						
RP Relações Positivas	-,01	,00	,01	1					
SV Sentido de Vida	-,06	-,04	,02	,44**	1				
AP Aceitação Pessoal	,05	-,06	,10	,55**	,74**	1			
AU Autonomia	,16	-,11	-,03	,43**	,46**	,58**	1		
DA Domínio do Ambiente	,11	-,08	,12	,49**	,71**	,80**	,59**	1	
CP Crescimento Pessoal	-,20*	,19	,01	,48**	,635**	,53**	,36**	,47**	1

N=103

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 9**  
Correlações na amostra de Não Ativos: Preocupações de Carreira

	Idade	Hab. Acad.	Form. Prof.	Duração da última atividade profissional	Tempo de desemprego sem interrupções de emprego	Frequência de procura de emprego	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5
<u>Idade</u>	1										
<u>Habilitações Acadêmicas</u>	-,21*	1									
<u>Formação Profissional</u>	-,18*	,38**	1								
<u>Duração da última atividade profissional</u>	,47**	-,08	-,07	1							
<u>Tempo de desemprego sem interrupções</u>	,34**	-,04	,11	,06	1						
<u>Frequência de procura de emprego</u>	,07	-,04	,02	,09	,13	1					
<u>PC1</u>	-,30**	,04	-,03	,10	-,01	,26**	1				
<u>PC2</u>	-,08	,11	-,02	-,07	-,12	-,29**	-,38**	1			
<u>PC3</u>	,06	,02	,22*	-,08	,04	-,02	-,33**	-,31**	1		
<u>PC4</u>	,19*	-,06	-,11	-,04	,23*	-,02	-,29**	-,27**	-,23*	1	
<u>PC5</u>	,30**	-,21*	-,12	,15	-,19	,11	-,17	-,16	-,14	-,12	1

N=121

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 10**

Correlações na amostra de Não Ativos: Dimensões do Bem-Estar Psicológico

	Idade	Hab. Acad.	Formação Profissional	Duração da última atividade profissional	Tempo de desemp. sem interrupções	Frequência de procura de emprego	RP	SV	AP	AU	DA	CP
Idade	1											
Habilidades Acadêmicas	-.21*	1										
Formação Profissional	-.18*	.38**	1									
Duração da última atividade profissional	.47**	-.08	-.07	1								
Tempo de desemprego sem interrupções	.34**	-.04	.11	.06	1							
Frequência de procura de emprego	.07	-.04	.02	.09	.15	1						
RP Relações Positivas	.20*	.06	-.14	.14	.13	-.08	1					
SV Sentido de Vida	.23*	.04	-.13	.21*	.09	.16	.60**	1				
AP Aceitação Pessoal	.16	-.03	-.18	.21*	.08	.07	.59**	.81**	1			
AU Autonomia	.25**	-.02	-.16	.22*	.08	-.13	.47**	.44**	.51**	1		
DA Domínio do Ambiente	.22*	-.06	-.17	.30**	-.04	.00	.65**	.74**	.78**	.52**	1	
CP Crescimento Pessoal	.28**	.04	-.16	.24*	.04	.07	.49**	.66**	.61**	.44**	.59**	1

N= 121

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## **Discussão e Conclusões**

Os resultados obtidos neste estudo corroboram os dados fornecidos pela literatura que defende que o desemprego afeta negativamente os níveis de Bem-Estar Psicológico dos indivíduos. As diferenças encontradas neste trabalho de investigação sugerem-nos que a passagem ao estado de desempregado é o fator mais determinante na diminuição do BEP.

De facto, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas quando analisadas variáveis individuais tais como o género, escolaridade, formação profissional ou duração da atividade profissional anterior. No que diz respeito ao género, os nossos resultados apontam no sentido contrário aos estudos de Shields & Price (s.d) e de McKee-Ryan, Kinicki, Song & Wanberg (2005), que apontam para níveis de bem-estar e saúde mental mais baixos nas mulheres.

A variável idade parece ser um fator que mais influencia quer as Preocupações de Carreira quer as dimensões do Bem-Estar Psicológico, na população desempregada. Ao nível da intenção de mudança de carreira, a relação encontrada é positiva, ou seja, os indivíduos mais velhos tendem a desenvolver atitudes e comportamentos com vista a uma mudança de carreira, que podem passar pela formação profissional, variável que também se relaciona positivamente com tal intenção, ao contrário das habilitações académicas. Os resultados obtidos ao nível da idade corroboram os de outros estudos, como os de Argolo & Araujo (2004), Witte, Hooge & Vanbelle (2010) e Hepworth (1980), que sustentam o pressuposto que o efeito da idade estão relacionados com o aumento de compromissos económicos e responsabilidades familiares para os indivíduos de meia-idade.

Quando analisada a variância de resultados em função de outros fatores relacionados com o desemprego, tais como a sua duração e o número de vezes em situação de desemprego, causas do desemprego, bem como o usufruir, ou não, de subsídio de desemprego, não se verificam diferenças estatisticamente significativas, o que nos leva a acreditar que a situação de desemprego, por si só, é impulsionadora da redução dos níveis de BEP assim como é suficiente para que o indivíduo coloque a hipótese de realizar uma mudança de carreira. Esta intenção de mudança de carreira despoleta comportamentos de exploração de si e do mundo e contribui para que os indivíduos desenvolvam diferentes procedimentos de procura de emprego. Neste âmbito, a intensidade de procura de emprego foi um dos fatores tido em conta na análise de correlações com as preocupações de carreira e as dimensões do BEP. Os resultados

revelaram que existe uma correlação positiva entre a frequência com que os indivíduos procuram emprego e a não intenção de mudança de carreira, não revelando qualquer relação com os níveis de BEP, contrariamente ao estudo de McKee-Ryan, Kinicki, Song & Wanberg (2005), que revela a existência de uma relação negativa entre esta variáveis, explicada pelo *stress* causado pela procura de emprego, e de Zihic & Klehe (2006) que consideram que os desempregados, ao questionarem o estado atual das suas carreiras, contemplam uma mudança para uma área que sejam menos conhecedores.

A análise da relação entre o tempo na situação de desemprego sem interrupções, as preocupações de carreira e o BEP, revelou que, contrariamente ao que é descrito na literatura (Ahn, Garcia & Jimeno, 2004; Witt, Hooge & Vanbelle, 2010), apenas se relaciona positivamente com a escolha de uma nova profissão. Não foi encontrada qualquer relação com as dimensões do Bem-Estar Psicológico. Por outro lado, a duração da última atividade profissional dos sujeitos parece correlacionar-se positivamente com cinco dimensões do BEP (Sentido de vida, Aceitação Pessoal, Autonomia, Domínio do Ambiente e Crescimento Pessoal), a par da idade, o que no leva a acreditar que estabilidade no emprego é um fator importante, não só no desenvolvimento da maturidade, como também no funcionamento pleno das potencialidades do indivíduo.

Estes dados fornecem, segundo a nossa perspetiva, importantes pistas para uma possível intervenção com a população desempregada onde se considere a promoção de atividades que fomentem o aumento de BEP, o desenvolvimento das competências de empregabilidade, a reestruturação da identidade vocacional das pessoas.

Perante a toda a problemática associada ao desemprego que atingiu mundialmente dados preocupantes, em resultado duma crise não só de ordem financeira mas também social, com consequências na saúde dos indivíduos afetados, o desempregado vê-se confrontado com uma diminuição dos seus rendimentos, com uma alteração do seu estatuto social, com uma modificação do relacionamento com os outros, com o sentimento de fracasso, de isolamento e de perda de sentido de vida.

Considera-se que, e tendo em ponderação as dimensões de Bem-Estar Psicológico que registam níveis mais baixos nesta população, as instituições públicas de apoio aos desempregados poderão dirigir a sua intervenção para níveis mais personalizados que apontem para a promoção do bem-estar.

Com o objetivo de minimizar tais consequências, a intervenção junto desta população poderá passar, por um lado, por ações mais abrangentes assentes na

valorização e munção de competências dos indivíduos desempregados (nomeadamente através de criação duma linha de formação genérica aos desempregados em situação vulnerável, como os indivíduos com baixos níveis de escolaridade e/ou oriundos de meios socioeconómicos desfavorecidos), tais como cidadania, desenvolvimento competências de empregabilidade e de empreendedorismo, estratégias de procura de emprego; e por outro, uma atuação complementar, mais adaptada às necessidades específicas dos desempregados na região, estreitando a atuação dos profissionais para níveis de acompanhamento individualizado e personalizados (inserção sócio-profissional na região/componente prática da formação genérica, acompanhamento psicológico).

Assim, e com o objetivo de trabalhar as várias dimensões do BEP, a intervenção junto dos desempregados poderá beneficiar os clientes das ações, individuais e/ou em grupo, desde o início da situação de desemprego, que atuem, de modo particular, na promoção, por um lado, do desenvolvimento da capacidade empática no relacionamento com outros e de estabelecimento de laços positivos e partilha de emoções, e da manutenção dessas mesmas relações.

Por outro lado, tais ações deverão também promover o autoconhecimento do indivíduo, impulsionando o reconhecimento das suas capacidades, competências e desenvolvimento de atitudes positivas sobre si mesmo. Por sua vez, tais competências de autoaceitação possibilitarão um maior domínio sobre o ambiente na medida em que o indivíduo, ao conhecer-se e aceitar-se a si mesmo, conseguirá mais facilmente identificar e gerir as oportunidades que melhor se adequam às suas características psíquicas.

Por fim, importante será também apoiar os desempregados na definição e manutenção dos seus objetivos, possibilitando assim que o indivíduo mantenha o sentimento de que a sua vida tem um sentido.

O estudo apresenta algumas limitações da caracterização da amostra, pois considera-se que seria uma mais-valia para esta investigação, analisar concomitantemente as redes sociais de apoio destes indivíduos.

## Referências Bibliográficas

- Addison, J. T. & Portugal, P. (2001). Job Search Methods and Outcomes. Alemanha, *IZA Working-paper 329*.
- Ahn, N., García, J. R. & Jimeno, J. F. (2004). *Well-being Consequences of Unemployment in Europe - Documento de Trabajo 2004-11*. Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- Ahs, A., & Westerling, R. (2006). Self-rated health in relation to employment status during periods of high and of low levels of unemployment. *European journal of public health, 16*(3), 295–305.
- Argolo, J., Araújo, M. (2004). O impacto do desemprego sobre o Bem-Estar Psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. *RAC*, vol. 8, n. 4, 161-182.
- Argyle, M. (1999), “Causes and correlates of happiness”, in Kahneman, D., E. Diener and N. Schwarz (eds), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, New York: Russell Sage Foundation, 353-373.
- Bluestein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N. & DeVoy, J. E. (2008). The Psychology of Working: A New Framework for Counseling Practice and Public Policy. *The Career Development Quarterly*, vol. 56, 294-308.
- Borges, L. O. & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1 (2), 11- 44.
- Clark, A. E. & Oswald, A. J. (2002). A simple statistical method for measuring how life events affect happiness. *International Journal of Epidemiology, 31*(6), 1139–1144.
- Clark, A. E. & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment., *Economic Journal*, 104, 648-659.
- Cruz, M. (2009). *O impacto do desemprego nos níveis de depressão, auto-estima e desânimo-aprendido – estudo comparativo numa amostra de empregados e desempregados*. Dissertação de mestrado, Universidade Fernando Pessoa, Porto.
- Darity Jr., W. and A.H. Goldsmith (1996), Social psychology, unemployment and macroeconomics, *Journal of Economic Perspective*, 10, 121-140.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1–11.
- Duarte, M. E. (1987). *Inventário de Preocupações de Carreira*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Ferreira, J.A. & Simões, A. (1999). *Escalas de Bem-Estar Psicológico (E.B.E.P)*. Coimbra: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra.

Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counselling through the lifespan: systematic approaches* (6th ed.). Boston: Pearson – Allyn and Bacon, pp.72-125.

Hepworth, S. (1980). Moderating factors of the psychological impact of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 139-145.

Instituto Nacional de Estatística. (2013). *Taxa de desemprego de 17,7% - 1.º Trimestre de 2013*. Disponível em:  
[http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=151971819&DESTAQUESmodo=2](http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=151971819&DESTAQUESmodo=2)

Jesus, S. N. (2006). Psicologia da Saúde e do Bem-Estar. *Mudanças – Psicologia da Saúde*, n. 14, pp. 126-135.

McKee-Ryan, F.M., Kinicki, A.J., Song Z. & Wanberg, C.R. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 90, n. 1, 53–76.

Murphy, G. C. & Athanasou, J. A., (1999), The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83–99.

Payne, R., Warr, P., & Hartley, J (1984). Social class and psychological ill-health during unemployment. *Sociology of Health and Illness*, 6 (2), 152-174.

Ribeiro, M. (2007). Psicose e desemprego: um paralelo entre experiências psicossociais de ruptura biográfica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol 10, n.1, 75-91.

Ryff, C. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 57, n.6, 1069-1081.

Shields, M.A. & Price, S.W. (s.d.). *Exploring the Economic and Social Determinants of Psychological Well-being and Perceived Social Support in England*. University of Melbourne, Australia.

Siqueira, M.M.M., & Padovam, V.A.R. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Vol. 24, n. 2, 201-109.

Super, D. (1980). The life-span, life-space approach to career Development. *Journal of Vocational Behaviour*, n. 16, 282-298.

Super, D. E., Thompson, A. S. e Lindeman, R. H. (1985). *Adult Career Concerns Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Veiga, H. M. S. & Silva, N. I. A. (2007). Construção de Escala para Avaliar Sofrimento Psíquico-Social de Trabalhadores Desempregados. *Avaliação Psicológica*, vol. 6 (1), 13-20.

Witte, H., Hooge, J., Vanbelle, E. (2010). Do the long-term unemployed adapt to unemployment. *Romanian Journal of Applied Psychology*, v. 12, n. 1, 8-14.

Zikic, J. & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, n. 69, 391–409.

## **ANEXOS**

## **Consentimento Informado**

Eu, Cláudia Lopes Gaspar, aluna do Mestrado em Psicologia de Educação da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve, estou a desenvolver uma investigação sobre a influência do nível de Bem-Estar Psicológico dos indivíduos na situação de (des)emprego, sob a orientação do Prof. Sérgio Vieira da Universidade do Algarve. Na conjuntura socioeconómica atual, este trabalho pretende contribuir para um maior conhecimento das especificidades e implicações do fenómeno do (des)emprego, pelo que a sua participação é fundamental.

A recolha de dados consiste num conjunto de questionários de auto-preenchimento, anónimos, que deverá demorar cerca de 20 minutos a completar.

A sua participação neste estudo é voluntária.

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

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

## Questionário Sociodemográfico e Socioprofissional

Assinale com uma cruz (x) a opção que mais se adequa ao seu caso.

### 1. Dados Pessoais

1.1 Sexo:  Masculino  Feminino 1.2 Idade: \_\_\_\_\_ anos

1.3 Concelho de Residência: \_\_\_\_\_

#### 1.4 Estado Civil

- Solteiro/a
- Viúvo/a
- Divorciado/a ou separado/a
- Casado/a ou em união de facto

### 2. Dados relativos à escolaridade e formação académica/profissional

#### 2.1 Qual a sua escolaridade?

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

#### 2.2 Formação Profissional

2.2.1. Tem alguma formação profissional especializada?

Sim  Não

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

- Curso Tecnológico
  - Curso Profissional
  - Curso de Aprendizagem
  - Curso de Educação e Formação de Jovens
  - Cursos de Educação e Formação de Adultos de Dupla Certificação
  - Outros. Qual?
- 

### 3 Dados relativos à situação Profissional

3.1. Qual é a sua situação profissional atual?

- Trabalhador por conta de outrem
- Trabalhador Independente e/ou empresário em nome individual
- Desempregado [*Passe para a questão 3.3.*]
- À procura do 1º emprego [*Passe para a questão 3.4.*]

3.2. Se atualmente está **empregado por conta de outrem ou é trabalhador independente / empresário em nome individual**, qual o seu vínculo laboral?

- Contrato a termo certo
- Contrato por tempo indeterminado
- Contrato de prestação de serviços (Recibos Verdes)
- Prestação de serviços mas sem contrato
- Empregado por conta própria (empresário)
- Contrato sem termo

*[Respondida à pergunta 3.2., passe para a questão 4]*

3.3. Se atualmente está **desempregado/a**:

3.3.1. Duração da última atividade profissional (em meses)

\_\_\_\_\_

3.3.2. Há quanto tempo (em meses) se encontra desempregado/a, sem interrupções? \_\_\_\_\_

3.3.3. Quantas vezes já esteve em situação de desemprego?

uma vez (a atual)

duas vezes

três ou mais vezes

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

Sim  Não

3.3.5. Enquanto desempregado, já integrou algum curso, estágio ou POC (Programa Ocupacional) indicado pelo Centro de Emprego?

Sim  Não

3.3.6. Encontra-se a receber Subsídio de Emprego ou outra Prestação Social?

Sim, qual? \_\_\_\_\_

Não

3.3.7. Enumere as principais causas que conduziram ao seu desemprego:

Cessaçãõ de contrato (fim de contrato)

Despedimento Coletivo

Despedimento por Extinçãõ do Posto de Trabalho

Despedimento por Justa Causa

Rescisãõ do contrato por vontade prõpria

Outras

*[Respondidas as perguntas do grupo 3.3., passe para a questãõ 4]*

3.4. Se atualmente se encontra à procura do 1º emprego:

3.4.1. Quanto tempo (em meses) decorreu desde que terminou a sua escolaridade até ao momento presente? \_\_\_\_\_

3.4.2.

3.4.3. Está inscrito/a no Centro de Emprego?

Sim  Não

3.4.4. Neste espaço de tempo realizou alguma outra formação?

Sim  Não

#### 4. Estratégias de procura de emprego

##### 4.1 Fontes de procura de emprego

4.1.1 Assinale as fontes de procura de emprego a que normalmente recorre, ou já recorreu:

Anúncios de jornal [1]

Bolsas de Emprego na Internet [2]

Diários da República ([www.dre.pt](http://www.dre.pt)) [3]

Centros de Emprego [4]

Empresas de Trabalho Temporário [5]

Agências Privadas de Colocação/Recrutamento [6]

Candidaturas Espontâneas [7]

Rede de relações e conhecimentos pessoais [8]

4.1.2 Das fontes que mencionou qual a que mais recorre?

Assinale o número indicado entre parêntesis retos: \_\_\_\_\_

4.2 Já fez candidaturas espontâneas?  Sim  Não

4.2.1 Se respondeu Sim, como fez?

Enviou a candidatura por correio

Enviou a candidatura por email

Dirigiu-se à empresa em questão e entregou a candidatura em mão

4.3 Com que frequência procura/procurou emprego?

Diariamente

Semanalmente

Apenas quando o Centro de Emprego exige as provas de procura ativa.

4.4 Geograficamente, procura/procurou emprego: (pode assinalar mais que uma opção)

- No concelho onde reside
- Nos concelhos vizinhos
- No distrito onde reside
- No país inteiro
- No estrangeiro

4.5 Normalmente candidata-se a vagas de emprego para as quais reúna: (pode assinalar mais que uma opção)

- Todos os requisitos exigidos para a vaga
- A escolaridade exigida
- A formação profissional exigida
- A experiência profissional exigida
- Candidata-se mesmo que não tenha nenhum dos requisitos exigidos para a vaga

4.6 Normalmente, candidata-se apenas a vagas de emprego que exijam a sua formação académica/profissional?

- Sim  Não

4.7 Quando se candidata a um emprego, a que característica(s) da vaga atribui maior importância? Ordene por ordem decrescente de importância de 1 a 8

**(1 = mais importante, 8 = menos importante)**

- Tipo de contrato (termo certo, tempo indeterminado, prestação de serviços, etc.)
- Remuneração oferecida
- Possibilidade de crescimento pessoal e profissional
- Possibilidade de continuidade/renovação do contrato
- Tipo de horário
- Proximidade do local de residência
- Credibilidade da empresa
- Enquadrar-se na sua formação académica/profissional

4.8 Alguma vez pensou em criar o seu próprio emprego/negócio?

Sim  Não

4.8.1 Se nunca pensou nisso, procure assinalar a(s) razão(ões) para tal:

Porque considero que não sou uma pessoa empreendedora

Porque prefiro trabalhar por conta de outrem

Porque não quero assumir essa responsabilidade

Porque gosto de ter um salário certo no final do mês

Porque não gosto de correr riscos

Porque considero que não consigo gerir um negócio

Porque exige muita disponibilidade

4.8.2 Se respondeu Sim na questão 4.8, concretizou esse projeto?

Sim  Não

Se **sim**, concretizou o projeto, que procedimentos realizou para tal?

Pedido de apoio financeiro (empréstimo, financiamento)

Aconselhamento jurídico

Prospeção e/ou estudo de mercado

Integração em medidas de apoio à criação do próprio emprego (IEFP)

Nenhuma das anteriores

Se **não** concretizou o projeto, assinale a(s) razão(ões) para tal?

Porque considerou que não era rentável

Porque não dispunha de meios financeiros para tal

Porque não encontrou medidas de apoio e incentivo em que se pudesse inserir

Porque, mesmo candidatando-se a medidas de apoio e incentivo, não obteve a aprovação do projeto

## 5 Preocupações de Carreira

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

- a) Não estou a pensar numa mudança de carreira
- b) Estou a pensar se devo ou não mudar de carreira
- c) Tenciono mudar de carreira e estou a escolher uma nova atividade profissional
- d) Escolhi uma nova atividade profissional e estou a tentar começar a trabalhar nela
- e) Mudei recentemente de carreira, e estou a estabelecer-me na nova atividade profissional

**Obrigada pela sua colaboração!**

## **E.B.E.P. - Escalas de Bem-Estar Psicológico**

Ferreira, J.A. & Simões, A. (1999). Escalas de Bem-Estar Psicológico (E.B.E.P). Coimbra: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra.

## **Inventário de Preocupações de Carreira**

Duarte, M. E. (1987). Inventário de Preocupações de Carreira. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.