

Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Bárbara Catarina Esteves Cardoso

**Fatores Sociocognitivos da Gestão Pessoal
de Carreira em Desempregados Portugueses**

Bárbara Catarina Esteves Cardoso **Fatores Sociocognitivos da Gestão Pessoal de Carreira em Desempregados Portugueses**

UMinho | 2017

junho de 2017



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Bárbara Catarina Esteves Cardoso

**Fatores Sociocognitivos da Gestão Pessoal
de Carreira em Desempregados Portugueses**

Dissertação de Mestrado
Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho efetuado sob a orientação da
**Doutora Maria do Céu Taveira de Castro Silva
Brás da Cunha**

junho de 2017

DECLARAÇÃO

Nome: Bárbara Catarina Esteves Cardoso

Endereço eletrónico: a68786@alunos.uminho.pt

Número do Cartão de Cidadão: 14665552

Título da dissertação: Fatores Sociocognitivos da Gestão Pessoal de Carreira em Desempregados Portugueses.

Orientadora: Doutora Maria do Céu Taveira de Castro Silva Brás da Cunha

Ano de conclusão: 2017

Designação do Mestrado: Mestrado Integrado em Psicologia

É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA DISSERTAÇÃO, APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho, 09/06/2017

Assinatura: Bárbara Catarina Esteves Cardoso

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Introdução	6
Método	11
Participantes	11
Instrumentos	12
Procedimentos	15
Resultados	16
Discussão	20
Conclusão	22
Referências Bibliográficas	24

Agradecimentos

Não seria possível a realização desta dissertação, sem o apoio de diversas pessoas que sempre se mostram disponíveis. A essas pessoas devo o meu maior e mais sincero agradecimento por terem remado comigo neste percurso.

Começo por agradecer à Professora Doutora Maria do Céu Taveira, pelo grande apoio e orientação que tanto me auxiliaram, fez-me perceber, com esta investigação, que apesar das adversidades, o caminho nunca passa por desistir. A ela, o meu muito obrigada pelo tempo e conhecimento que me transmitiu.

Agradeço a toda a equipa de investigação LAC (*Learning Achievement and Career*) por toda a aprendizagem que tanto me enriqueceu. Na equipa, encontrei pessoas que mais de perto me ampararam e me ajudaram perante algumas dificuldades, nomeadamente o Jaisso Vautero e a Cátia Marques aos quais presto o meu agradecimento pela simpatia e auxílio prestado.

Agradeço ao IEFP e ao gabinete da Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão, na pessoa da Dr^a Cristina Taveira, que gentilmente nos permitiu avançar com a recolha para o presente estudo com desempregados.

Agradeço, à minha família, particularmente aos meus pais, por toda a educação que sempre me transmitiram e por depositarem confiança nas minhas escolhas académicas, que tanto me fizeram crescer. Um obrigado também, à minha avó Céu, por todo o carinho e aprendizagens, mostrou-me que valores como a humildade nos ajudam a tornarmo-nos pessoas melhores.

Agradeço às minhas amigas Ana Catarina Costa, Daniela Ferreira e Juliana Rodrigues que sempre me acompanharam ao longo destes cinco anos e que me proporcionaram momentos inesquecíveis que guardo no coração. A elas, o meu muito obrigada, por todos os momentos, por todos os sorrisos e pela amizade sincera. Não posso também deixar de agradecer ao meu namorado Simão Moreira, por toda a paciência, compreensão e ombro amigo que tanto me apoiaram em momentos de desânimo.

Em geral, um agradecimento a todas as pessoas que de alguma forma partilharam comigo este percurso e o enriqueceram. Sozinhos na aprendizagem, somos muito pouco.

Fatores Sociocognitivos da Gestão Pessoal da Carreira em Desempregados Portugueses

Resumo

O presente estudo baseia-se na aplicação do modelo sociocognitivo da gestão pessoal da carreira a adultos desempregados portugueses. Pretende-se analisar os caminhos de associação conjunta entre traços de personalidade, percepções de apoio à exploração e decisão de carreira, e autoeficácia e expectativas de resultado com a exploração e decisão - e intenções e comportamentos de exploração e decisão de carreira, certeza e ansiedade com uma decisão de carreira. Os participantes foram 427 adultos portugueses, de ambos os sexos (234, 54.8% mulheres), com idades entre 17 e 65 anos ($M=47.10$; $DP=6.5$), com residência e inscrição em centros de emprego nas diferentes regiões do país, na sua maioria, diplomados do ensino superior. Foi utilizado um protocolo de avaliação digital, elaborado e enviado aos participantes através da plataforma *survey monkey*. Os resultados de uma análise de caminhos indicam que o modelo sociocognitivo de gestão pessoal de carreira se ajusta globalmente aos dados recolhidos, indo de encontro aos resultados de um estudo congénere com universitários norte-americanos. A análise dos resultados deste estudo pode orientar a investigação e intervenções de carreira futuras com desempregados.

Palavras-chave: carreira, desempregados, decisão de carreira, teoria sociocognitiva

Sociocognitive Factors of Career Self-Management in Portuguese Unemployed

Abstract

The present study is based on the application the social cognitive model at career self-management in Portuguese unemployed adults. It is intended to analyze the ways of joint association between personality traits, perceived support in career exploration and career decision-making perceptions, and self-efficacy and outcome expectations with exploration- and career exploration intentions and behaviors, career certainty and decisional anxiety. The participants were 427 Portuguese adults, of both sexes (234, 54.8% female), aged between 17 and 65 years ($M = 47.10$, $SD = 6.5$), with residence and enrollment in employment centers in the different regions of the country, mostly graduates of higher education. A digital assessment protocol was developed and sent to the participants through the *survey monkey* platform. The results of a path analysis indicate that the sociocognitive model of career self-management is globally adjusted to the data collected, which is consistent with the results of a previous study with north-American university students. The analysis of the results of this study may guide future research and career interventions with the unemployed people.

Keywords: career, unemployed, career decision, sociocognitive theory

Introdução

A mudança frequente de empregos coloca os trabalhadores inseguros à medida que tentam traçar o seu futuro. Entrar no mundo de trabalho de hoje requer um maior esforço, um autoconhecimento mais profundo e maior confiança da parte dos trabalhadores (e.g., Pinto, 2010; Tolfo, 2002). O percurso profissional dos indivíduos nas sociedades contemporâneas tem vindo a ser alvo de crescente instabilidade e imprevisibilidade, o que acaba por colocar em causa o conceito de carreira enquanto trajetória de evolução numa mesma organização (Freitas et al., 2013). Assim, autores como Freitas e colaboradores (Freitas et al. 2013), defendem que um maior sentimento de autoeficácia, maior locus de controlo interno, e bons índices de autoestima, poderão ser três sinónimos de um sentimento generalizado de domínio sobre a própria vida, e ter importantes efeitos na preparação para a procura de emprego e para a redução de *stress* relacionado com os processos de transição na carreira. Vieira, Maia e Coimbra (2007), por sua vez, defendem que no final do percurso académico dos jovens, a proximidade da entrada no mercado do trabalho suscita a reflexão acerca da capacidade para conseguir um emprego. Se considerarmos a influência da autoeficácia na autorregulação comportamental e, mais precisamente, na persistência perante a confrontação com obstáculos, antecipamos que a confiança dos indivíduos na sua capacidade para lidar com a transição para o mercado de trabalho, ou mesmo com transições de emprego, pode torná-los mais proactivos, determinados e perseverantes nas suas estratégias de procura de emprego.

Neste sentido, a gestão pessoal de carreira pode responder a este desafio, já que se apresenta como um processo continuado de reflexão sobre si próprio/a e sobre a sua história de vida, de capacidade de decisão sobre diferentes situações do quotidiano, com particular foco nas questões do trabalho (Savickas, 2012). Tais decisões, podem implicar, por exemplo, escolher manter-se acomodado/a a um emprego atual seguro, mas com um salário baixo, ou aceitar uma proposta de trabalho melhor remunerado, sem garantia de ficar nesse emprego por um longo período de tempo (e.g., Pinto, 2010). Neste âmbito, torna-se fundamental que cada indivíduo entenda quais os fatores proximais que podem influenciar a gestão da sua carreira profissional, bem como os fatores que estão fora do seu alcance, e sobre os quais poderá ter alguma influencia mais indireta (e.g., Loureiro, 2012).

As decisões sobre a carreira não se resumem a momentos particulares da vida, bem pelo contrário, somos frequentemente confrontados com as mudanças no ambiente à nossa volta e também com mudanças em nós próprios. Neste contexto, autores como Savickas (1997) sugerem que devemos assumir a carreira como o resultado de uma construção continuada. Este processo de construção da carreira tem como principal determinante dos comportamentos

vocacionais, o significado ou significados pessoais que cada indivíduo vai atribuindo às suas experiências, nos contextos de vida pessoal, acadêmico, profissional e social (Ordóñez, Pinto, & Taveira, 2015).

Nestes moldes, pensar sobre a carreira e tomar decisões, não é um exercício que se faz apenas quando se está já no mercado de trabalho. Todas as decisões tomadas ao longo do percurso acadêmico são relevantes e podem ajudar a desenvolver uma carreira que vai mais ao encontro dos objetivos pessoais presentes e futuros, um resultado esperado de uma gestão mais ativa e pessoal da carreira. Com efeito, realizar escolhas relacionadas com os cursos do ensino secundário ou superior que se deseja frequentar, investir em formações, conhecer novas profissões, são exemplos de tarefas vocacionais que ajudam a construir a carreira de um modo pessoal e mais agentivo, desde bastante cedo, e a estabelecer metas para o futuro (Lent, & Brown, 2013; Savickas, 1999). Ainda, os anos que se seguem à escolaridade obrigatória, continuam a ser anos de escolha e mudança. Essas escolhas podem ser mais explícitas ou mesmo implícitas, mas podem ter grande peso na vida dos indivíduos, já que consolidam conhecimentos, interesses e competências que poderão ser aplicados pelos indivíduos ou reconhecidos pela sociedade, em outros contextos de carreira.

A teoria da construção da carreira de Savickas (1997) sustenta, também, a ideia segundo a qual as pessoas, ao longo da vida ou carreira, tendem a adaptar-se aos múltiplos contextos de vida, de forma normativa, ordenada, sequenciada e cíclica. Será, por isso, importante que, perante a nova natureza, mais mutável, dos contextos de trabalho escolar e profissional, isto é, da carreira, os indivíduos desenvolvam competências de adaptabilidade de carreira (e.g., planeamento, exploração, tomada de decisão e sentido de eficácia pessoal) que lhes permitam lidar eficazmente e de um modo continuado, com problemas e desafios não previstos (Savickas, 2005).

As teorias sobre o processo de gestão pessoal da carreira, nomeadamente, uma das mais relevantes, a teoria de Greenhaus e Callanan (1994), descrevem este processo como sendo um processo cíclico, identificando os seus antecedentes e consequentes. Neste sentido, afirma-se que a gestão pessoal da carreira é um processo através do qual os indivíduos exploram a sua carreira e recolhem informações sobre interesses e competências, o que, por sua vez, favorece o recurso a estratégias de carreira que aumentam a probabilidade de os indivíduos atingirem (os seus) objetivos de carreira (Greenhaus & Callanan 1994, citado em Barroso 2016, p.12). Também a teoria sociocognitiva da carreira, formulada inicialmente por Lent, Brown e Hackett (1994), baseada em Bandura (1997), procura explicar a influência dos fatores comportamentais nos processos de gestão da carreira. Em 1999, estes autores

analisaram mais a fundo o desenvolvimento da carreira, tendo em conta os fatores pessoais e sociais, considerando o indivíduo no seu próprio contexto. Alguns anos depois, em 2004, Lent enriqueceu esta teoria de forma a introduzir as expectativas de autoeficácia, o bem-estar derivado da satisfação com a vida e a relação entre interesses, valor e capacidade, em contextos de trabalho escolar e profissional.

Tal como Bandura (2006) refere, na teoria sociocognitiva, considera-se que as pessoas não operam como agentes autónomos, nem o seu comportamento é totalmente determinado por influências situacionais. Em vez disso, o funcionamento humano é produto de uma interação recíproca, intrapessoal, comportamental e ambiental. Neste sentido, o modelo sociocognitivo da gestão de carreira proposto por Lent e Brown (2013) centra-se em fatores que influenciam o comportamento intencional do indivíduo, tendo em conta a sua interação com os contextos de vida.

O objetivo de Lent e Brown (2013), foi então, proporem um modelo orientado para os processos que ajudam as pessoas na sua própria carreira e identificar os comportamentos adaptativos que estas devem adquirir em diversos contextos de trabalho. Neste sentido, a teoria sociocognitiva procura explicar os fatores de influência do comportamento vocacional, que explicam de que forma as pessoas gerem tarefas e lidam com desafios em fases de preparação da vida profissional (e.g., na escolaridade), de entrada no mercado trabalho, e de adaptação e mudança na carreira, independentemente dos domínios de atividade específicos em que operam (Lent & Brown, 2013, p. 558).

Com efeito, Lent, Taveira, Sheu e Singley (2009) verificaram, por exemplo, que uma boa adaptação académica previu satisfação geral com a vida. Por sua vez, uma boa adaptação académica ou de carreira, mostrou estar relacionada com o facto de os indivíduos possuírem autoeficácia e apoio social mais fortes. Essas descobertas são consistentes com resultados anteriores que ligam a autoeficácia e o suporte social a indicadores de ajustamento positivo à universidade, em estudantes universitários. Num outro estudo, Lobo (2011) verificou, ainda, que há influências bidirecionais entre os domínios de vida específicos e a satisfação global com a vida e que o ajustamento académico pode influenciar o bem-estar geral dos estudantes do ensino superior e vice-versa. Por sua vez, em 2014, Elias, numa outra investigação sobre a adaptação dos estudantes ao ensino superior, verificou que o suporte social recebido anterior e posteriormente à transição, era um fator de ajustamento muito significativo, para além da idade, sexo, recursos financeiros, escolaridade e vivências interculturais anteriores.

Neste âmbito, é importante notar que Lent e Brown (2013) consideram que as pessoas têm capacidades que lhes permitem de alguma forma envolver-se ativamente na sua própria carreira, nas escolhas, adaptação, e gestão continuada e desenvolvimento da mesma. Neste sentido, as intenções, comportamentos e atitudes de exploração, planeamento e decisão de carreira são muito importantes já que permitem às pessoas, antecipar possibilidades futuras no âmbito da carreira, e a reflexão e questionamento sobre si mesmo em relação aos papéis de trabalho e às oportunidades no meio envolvente. Neste âmbito, ainda, Lent e Brown (2013), baseados no trabalho de Super, Savickas, e Super (1996), apresentam uma lista de comportamentos de carreira adaptativos, de gestão pessoal da carreira, que permitem aos indivíduos lidar de modo construtivo com cada fase e tarefa do processo de desenvolvimento vocacional. Assim, por exemplo, tendo em conta os diferentes períodos de desenvolvimento vocacional, no crescimento (infância), pode ser um exemplo de comportamento adaptativo o desenvolvimento de capacidades sociais e de tomada de decisão; na fase de exploração (adolescência), comportamentos como tomar decisões de carreira relevantes, na fase de estabelecimento (adulto), procura de emprego, na fase de manutenção (adulto), comportamentos como crescimento no trabalho e reciclagem de conhecimentos e, por fim, na fase do desinvestimento/reinvestimento (adulto/aposentado/ lazer), poderão surgir comportamentos como rever objetivos vocacionais.

A teoria sociocognitiva da carreira pode constituir-se como um quadro concetual explicativo importante para estudar a situação de adaptação ao desemprego na vida adulta, nomeadamente, para estudar comportamentos adaptativos de gestão pessoal de carreira que favoreçam a transição para um primeiro emprego ou o reemprego, tais como a exploração e a tomada de decisão, objeto de interesse neste estudo. Assim, por exemplo, de acordo com a teoria sociocognitiva, exemplo de comportamentos adaptativos a desenvolver durante o período da vida adulta em que os indivíduos estão a tentar estabelecer-se no mercado de trabalho, podem ser, continuar a explorar a carreira, procurar um emprego, lidar com eventos negativos como a perda de emprego, rever ou estabilizar objetivos e planos vocacionais, refinar competências interpessoais, políticas e de estabelecimento de redes sociais de apoio e envolver-se em comportamentos de cidadania, como ser mentor de outros (Lent & Brown, 2013, p.560).

Esta teoria constitui um quadro concetual importante para desenhar e desenvolver estudos sobre a gestão pessoal da carreira, nomeadamente com desempregados, no sentido de compreender melhor que condições sociais e cognitivas podem caracterizar e ajudar a explicar

o processo, neste grupo específico, dada sua importância na transição para o emprego ou um novo emprego na vida adulta.

Assim, o modelo explicativo da de gestão pessoal da carreira proposto por Lent e Brown (2013) foca como variáveis exógenas, os *inputs* da pessoa (e.g., idade, sexo, gênero, predisposições raça/etnia), o contexto (e.g., educação), as experiências de aprendizagens (e.g., fontes de autoeficácia), e a personalidade e influências do contexto próximas dos comportamentos adaptativos; e como variáveis endógenas, as expectativas de resultados, as expectativas de autoeficácia, os objetivos, e os comportamentos adaptativos propriamente ditos; e como efeitos deste processo, resultados de carreira pretendidos (e. g., menos indecisão vocacional, obtenção de emprego).

Como os modelos SCCT anteriores, o novo modelo sociocognitivo CSM inclui as variáveis sociais cognitivas de inputs pessoais (tais como traços de personalidade) e os apoios e barreiras contextuais, a autoeficácia, os objetivos e as expectativas de resultado. A autoeficácia refere-se a crenças sobre a capacidade que indivíduo tem para gerir tarefas específicas necessárias à preparação, entrada, ajuste ou mudança de carreira em diversos cargos ocupacionais (Lent & Brown, 2013, p. 561). As expectativas de resultado envolvem as consequências antecipadas de determinadas trajetórias de ação. Ou seja, inclui valências sociais (e.g., aprovação dos pares), valências materiais (e.g., ganho monetário) e autoavaliação (e.g., orgulho). E, os objetivos ou metas referem-se às intenções das pessoas para adotarem comportamentos de carreira adaptativos particulares (por exemplo, na exploração de carreira).

Presume-se que os traços de personalidade influenciam a adaptação na carreira facilitando (ou dissuadindo) comportamentos de gestão pessoal da carreira, como a exploração e a decisão. As características emocionais específicas ou as tendências comportamentais relevantes dependem do comportamento em estudo. Por exemplo, dos cinco grandes traços de personalidade, a conscienciosidade, parece predizer a exploração de carreira e a tomada de decisão, já que as pessoas com níveis relativamente elevados neste traço, evidenciam estar inclinadas a adotar uma abordagem organizada e persistente para recolher informação e ponderar a carreira antes de chegar a uma decisão mais firme sobre o que escolherão realizar. Além disso, os apoios do ambiente (e.g., de mentores) podem favorecer (e as barreiras podem inibir) a capacidade de os indivíduos se envolverem em comportamentos adaptativos de carreira. Pessoas com alta conscienciosidade têm, assim, maior probabilidade de desenvolverem autoeficácia em relação às tarefas de planeamento de carreira, porque as suas

tendências de organização e persistência permitiram já que explorassem em outras decisões anteriores da sua vida ou carreira (Lent & Brown, 2013).

Lent et al. (2016) testaram o seu modelo com jovens adultos e adultos, estudantes universitários de Psicologia, e verificaram que o fator de personalidade conscienciosidade, e o suporte social percebido na exploração e decisão, se relacionavam significativamente com a autoeficácia percebida na exploração e decisão; o apoio percebido e a autoeficácia em conjunto prediziam as expectativas de resultado em relação à exploração e decisão; e que o apoio percebido, a autoeficácia e as expectativas de resultado prediziam as intenções ou objetivos de exploração e tomada de decisão. Além disso, a autoeficácia prediz negativamente a ansiedade face à exploração e decisão e positivamente a certeza vocacional (Lent et al., 2016, p.54). Os resultados deste estudo apoiam de modo significativo as hipóteses do modelo de gestão pessoal da carreira sociocognitivo em universitários.

O presente estudo tem como objetivo testar o modelo sociocognitivo de gestão pessoal da carreira apresentado por Lent e Brown (2013) com adultos desempregados portugueses, aplicando o modelo aos comportamentos de exploração e decisão, tal como Lent e Brown (2016) realizaram, contribuindo, deste modo, para o desenvolvimento desta linha de estudo e para a sua validação transcultural. Para o efeito, foram definidas as seguintes hipóteses de investigação:

H1. A personalidade afeta diretamente os objetivos e comportamentos de exploração e decisão, e indiretamente através da autoeficácia;

H2. Os apoios percebidos afetam diretamente os objetivos e comportamentos de exploração e decisão, e indiretamente através da autoeficácia e expectativas de resultado;

H3. A autoeficácia contribui diretamente para os objetivos e comportamentos de exploração e decisão e indiretamente e através das expectativas de resultados;

H4. As expectativas de resultado afetam positivamente os objetivos de exploração e decisão.

H5. As intenções e comportamentos de exploração vocacional afetam positivamente a certeza vocacional e negativamente a ansiedade face à exploração e tomada de decisão.

Método

Participantes

O estudo foi realizado com uma amostra de conveniência, não probabilística. Os participantes incluem um total de 427 adultos desempregados de ambos os sexos, dos quais 234 são mulheres

(54.80%) e 193 são homens (45.20%), com uma média de idades de 47.10 anos ($DP = 6.5$), com residência e inscrição em centros de emprego das diferentes regiões do país, com um diploma de estudos do ensino superior (222, 52% mestres; 136, 31.9% licenciados; 3, 7% doutorados), do ensino secundário (54; 12.6%), ou do ensino básico (12, 2.8%).

O recrutamento dos participantes efetuou-se através do recurso ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) da zona Norte para a recolha de dados. Após a aprovação do IEFP de Braga, o pedido foi reencaminhado para a Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão do IEFP, em Lisboa, que disponibilizou uma base de dados constituída por 28061 desempregados de todo o país que consentiram a divulgação dos seus dados pessoais. Desse total, foram retirados à sorte, para o efeito do presente estudo, 4000 endereços eletrónicos. Foi então enviado por correio eletrónico, uma mensagem com a apresentação do projeto, consentimento informado e protocolo de avaliação da investigação. Daqueles, cerca de 100 mensagens enviadas foram devolvidas, pelo facto de os endereços eletrónicos estarem inválidos. Das 3900 mensagens enviadas obteve-se um total de 527 respostas. Destes protocolos respondidos, 427 foram consideradas protocolos válidos, dado incluírem respostas a todas as medidas de avaliação.

Instrumentos

A recolha de dados recorreu a um protocolo digital, elaborado para o efeito da pesquisa, na plataforma *SurveyMonkey*®, com diferentes medidas, apresentadas em seguida.

Questionário de Dados Sociodemográficos. Trata-se de um questionário elaborado para o efeito deste estudo, constituído por 19 questões, para recolha de dados gerais (e.g., idade), escolares (e.g., habilitações escolares) e profissionais (e.g., que tipo de trabalho (s) profissionais já executou?).

Career-Exploration and Decision Self-Efficacy Scale (CEDSE, Lent et al., 2016), destinado a avaliar a autoeficácia na exploração e tomada de decisão. A CEDSE é constituída por 12 itens que compõem duas subescalas, a primeira constituída por oito itens que medem a autoeficácia na exploração de carreira (e.g., "Identificar carreiras que melhor fazem uso das suas capacidades); e a segunda, constituída por quatro itens que medem a autoeficácia na tomada de decisão (e.g., "Lidar com a deceção se a primeira escolha não funcionar."). Ambas as subescalas são respondidas numa escala de tipo *Likert* com cinco pontos, em que um corresponde a "nada confiante" e cinco a "completamente confiante". A CEDSE apresentou valores de fiabilidade (coeficientes alfa de Cronbach) satisfatórios, com $\alpha = .94$ e $\alpha = .96$, nas subescalas de autoeficácia na exploração e decisão, respetivamente,

evidenciados no estudo original de Lent et al. (2016). No presente estudo, os valores de fiabilidade são de $\alpha = .95$ e $\alpha = .90$, naquelas mesmas subescalas. Tendo em conta, quer o rigor, quer a fidedignidade que se ambiciona alcançar com o presente estudo, foi necessário validar a estrutura fatorial da CEDSE na amostra portuguesa, através da realização de uma análise fatorial confirmatória com recurso ao *software* AMOS (v.24, SPSS Inc, Chicago, IL). A qualidade de ajustamento global do modelo fatorial original foi avaliada como razoável para um modelo bifatorial, com valores de teste do Qui-quadrado de 513.82 ($gl=53$, $p<.001$), de RMR= .056, de *Comparative Fit Index* (CFI) de .882, de *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) de .152 e de *Goodness of Fit Index* (GFI) de .788. Este modelo foi escolhido, depois de comparados os valores de ajustamento com os de um modelo alternativo unifatorial que apresentou resultados piores na amostra.

O *NEO-FFI*, modelo dos cinco fatores (*Five Factor Model*: FFM; McCrae & Costa, 2004). Foi utilizada a versão portuguesa do NEO-FFI (Magalhães et al., 2014), é constituído por 60 itens (12 por dimensão), respondidos numa escala de tipo *Likert* de cinco pontos, em que zero corresponde a "discordo fortemente" e quatro corresponde a "concordo fortemente". Esta escala apresenta um total de 24 itens invertidos nas diferentes dimensões. O NEO-FFI pretende avaliar as cinco dimensões da personalidade, tais como a abertura à experiência (e.g., "Fico admirado(a) com os modelos que encontro na arte e na natureza"), neuroticismo (e.g., "Muitas vezes sinto-me tenso(a) ou enervado(a)"), conscienciosidade (e.g., "Mantenho as minhas coisas limpas e em ordem"), amabilidade (e.g., "Tenho de ser delicado(a) com todas as pessoas que encontro") e extroversão (e.g., "Rio facilmente"). Magalhães et al. (2014), registaram valores consistência interna de conscienciosidade ($\alpha = .81$), neuroticismo ($\alpha = .81$), extroversão ($\alpha = .75$), amabilidade ($\alpha = .72$) e abertura à experiência ($\alpha = .71$). Sendo que o alfa total de fiabilidade é de $\alpha = .82$. No presente estudo, os valores de alfa obtidos foram de $\alpha = .83$ para a conscienciosidade, $\alpha = .73$ para o neuroticismo, $\alpha = .77$ para extroversão, $\alpha = .60$ para amabilidade e de $\alpha = .67$ para a abertura à experiência.

Career Outcome Expectations and Exploratory Intentions Scale (COEEIS; Betz & Vuyten, 1997) para avaliar as expectativas de resultados. A COEEIS contempla duas subescalas, sendo que a primeira se refere à exploração vocacional, e é constituída por cinco itens (e.g., "Tenciono despende mais tempo do que já despendi a explorar oportunidades de carreira."). A segunda subescala refere-se às decisões de carreira e é constituída por quatro itens (e.g., "Se eu conhecer os meus interesses e capacidades, estou capaz de escolher uma

boa carreira."). Ambas as subescalas são respondidas numa escala do tipo *Likert* de cinco pontos, em que um corresponde a "discordo fortemente" e cinco corresponde a "concordo fortemente". Este instrumento apresentou valores de coeficiente de alfa satisfatórios ($\alpha = .79$ e $\alpha = .73$), para as duas subescalas referidas, respetivamente, reportados por Betz e Voyten (1997). No presente estudo, o coeficiente de alfa para cada subescala foi de $\alpha = .85$ e $\alpha = .79$, respetivamente, indicando que a COEEIS apresenta uma fiabilidade satisfatória. Foi também necessário proceder à validação da estrutura fatorial da COEEIS proposta por Betz e Voyten (2016), no grupo de adultos desempregados do presente estudo. A qualidade de ajustamento global do modelo fatorial original foi avaliada positivamente de acordo com diferentes índices de ajustamento, com valores de teste do Qui-quadrado de 132.274 ($gl=26$, $p<.001$), de $RMR = .054$, de *Comparative Fit Index* (CFI) de .921, de *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) de .104 e de *Goodness of Fit Index* (GFI) de .925.

Career Exploration Survey (CES; Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983). Foi utilizada a versão portuguesa desenvolvida por Taveira (1997), constituído por 54 itens de resposta tipo *Likert*, com valores de resposta a variar entre um valor mínimo de um e um valor máximo de cinco ou sete pontos, correspondendo o valor mínimo, por exemplo, a “muito pouca”, “muito poucas vezes”, “probabilidade muito baixa”, “tensão mínima”, e o valor máximo a “muitíssima”, “muitas vezes”, “probabilidade muito alta”, “muita tensão”. O último item da escala, permite aos sujeitos indicar o número de domínios profissionais explorados até ao momento. O CES é constituído por 12 subescalas sendo que para o presente estudo foram utilizadas apenas nove: a *quantidade de informação* (três itens - e.g., "Relativamente à profissão ou profissões em que anda a pensar, quanta informação acha que possui sobre o que as pessoas fazem nessa(s) profissão(ões)?"); *Exploração sistemática - intencional* (dois itens - e.g.; "Nos últimos três meses procurei realizar atividades para experimentar as minhas capacidades"); *Exploração do meio* (cinco itens - e.g., "Nos últimos três meses, tentei obter informações sobre algumas profissões e empregos"); *Exploração de si próprio* (cinco itens - e.g., "Nos últimos três meses, pensei na minha vida escolar/académica passada"); *Estatuto do emprego* (três itens - e.g., "Arranjar emprego nos locais de trabalho que mais lhe interessam"); *Certeza nos resultados da exploração* (três itens - e.g., "Até que ponto tem a certeza de começar a trabalhar, terminados os seus estudos, na profissão específica que prefere"); *Instrumentalidade externa* (10 itens - e.g., "conversar com amigos e familiares acerca das profissões e das carreiras); *Instrumentalidade interna* (quatro itens - e.g., "Aprender mais coisas sobre mim próprio"); *Importância de obter a posição preferida* (cinco itens - e.g.,

"Trabalhar num tipo de empresa específica"); *Satisfação com a informação* (três itens - e.g., "Quanto à informação que possuo, acerca das empresas ou organizações de trabalho"); *Stress na exploração* (quatro itens - e.g., "Ir a entrevistas em empresas específicas, na minha área profissional preferida"); *Stress na decisão* (cinco itens - e.g., "Decidir-me por uma profissão"). Taveira (1997) registou valores adequados de fiabilidade para as subescalas deste instrumento ($.63 < \alpha < .86$). No presente estudo, os valores de alfa foram superiores ($.80 < \alpha < .93$).

Influence of Others on Academic and Career Decision Making Scale (IOACDS; Nauta & Kokaly, 2001). Foi utilizada a versão portuguesa da IOACDS de Freitas, Ferreira, Santos e Fernandes (2014), a qual é constituída por oito itens, respondidos numa escala de tipo *Likert*, de cinco pontos, em que um corresponde a "discordo fortemente" e cinco corresponde a "concordo fortemente". Esta escala pretende medir o suporte social nas tomadas de decisão da carreira (e.g., "tenho alguém com quem posso contar se precisar de apoio numa tomada de decisão escolar e profissional"). Este instrumento apresenta uma consistência interna satisfatória, com coeficiente $\alpha = .77$, reportada nos estudos de Freitas et al. (2014). No presente estudo o valor da consistência interna da IOACDS foi também satisfatório e mais elevado ($\alpha = .83$).

Procedimentos

A ligação à mensagem de apresentação do estudo, consentimento informado e protocolo de avaliação descrito foi enviada através de mensagem eletrónica, via correio eletrónico, aos participantes, individualmente. O questionário foi criado e encontra-se na plataforma *SurveyMonkey*®, como já mencionado. Todos os participantes preencheram o questionário de forma voluntária, sem receberem qualquer recompensa material, garantindo-se a confidencialidade no tratamento e divulgação dos dados e a possibilidade de desistirem, em qualquer momento, caso assim desejassem.

As respostas ao protocolo de avaliação foram analisados através de análises descritivas, análise de correlação de Pearson, análise de confiabilidade de escalas (alfa de Cronbach), análise fatorial confirmatória, análises de regressão linear múltipla e análise de caminhos (path analysis), neste último caso, com recurso ao software AMOS (v.22, SPSS, IBM Company, Chicago, IL).

Resultados

O quadro 1 apresenta os coeficientes de correlação de Pearson das variáveis em estudo, e os valores de média e desvio-padrão e os coeficientes de consistência interna (alfa de Cronbach) de cada uma das escalas. No que concerne aos valores de correlação, a leitura do quadro 1 evidencia um valor de correlação mais forte entre a escala da autoeficácia em relação à exploração e decisão total e a autoeficácia na exploração vocacional ($r = .95$), seguida da correlação entre as intenções de exploração e decisão e as expectativas de resultado no mesmo âmbito ($r = .90$). Já a correlação mais baixa verificou-se entre o neuroticismo e a extroversão ($r = -.49$). Quanto à consistência interna das escalas varia de suficiente a satisfatória ($60 < \alpha < 96$). Verifica-se ainda que a conscienciosidade é a variável que apresenta maior média ($M = 49.4$) e a *Career-Exploration and Decision Self-Efficacy Scale* (CEDSE_Tot) apresenta um desvio padrão mais elevado ($DP = 10.7$).

Quadro 1

Valores Médios, Desvio-Padrão, Consistência Interna e Correlações entre as Variáveis em Estudo.

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	M	SD	α
1. COEIS_Tot	-														35.1	4.4	.84
2. CEDSE_Tot	.29**	-													43.3	10.7	.94
3. IExp_Voc	.90**	.27**	-												18.8	3.0	.79
4. EResultados_Car	.89**	.23**	.62**	-											16.3	2.2	.85
5. AEEExp	.29**	.95**	.26**	.24**	-										29.8	7.7	.95
6. AETD	.21**	.81**	.20**	.16**	.58**	-									13.5	4.1	.90
7. Abertura à Exp	.20**	.19**	.17**	.16**	.17**	.16**	-								41.6	5.4	.67
8. Neuroticíssimo	-.24**	-.44**	-.25**	-.18**	-.35**	-.47**	-.11*	-							33.4	6.2	.73
9. Conscienciosidade	.42**	.34**	.36**	.37**	.32**	.29**	.14**	-.47**	-						49.4	5.4	.83
10. Amabilidade	.34**	.25**	.27**	.31**	.24**	.21**	.28**	-.44**	.48**	-					44.9	4.5	.60
11. Extroversão	.38**	.37**	.36**	.31**	.31**	.38**	.26**	-.49**	.52**	.45**	-				42.4	5.8	.77
12. SO_Tot	.20**	.28**	.15**	.22**	.25**	.25**	.08	-.23**	.21**	.27**	.23**	-			22.1	7.7	.83
13. SD_Tot	-.05	-.22**	-.01	-.05	-.21**	-.18**	-.23**	.18**	-.20**	-.14**	-.09	-.17**	-		15.4	6.9	.93
14. ESP_Tot	.36**	.16**	.36**	.30**	.20**	.05	.21**	.04	.18**	.05	.24**	.11*	-.03	-	15.6	4.9	.84
15. EM_Tot	.35**	.29**	.39**	.23**	.28**	.21**	.16**	-.15**	.18**	.14**	.25**	.30**	-.17**	.46**	14.4	4.5	.80

Nota. N=381 COEIS_Tot= Career Outcome Expectations and Exploratory Intentions Scale Total; CEDSE = Career-Exploration and Decision Self-Efficacy Scale Total; IExp_Voc = Intenções de Exploração Vocacional; EResultados_Car = Expectativas de resultado de carreira; AEEExp = Auto-eficácia na exploração; AETD = Auto-eficácia na tomada de decisão; SO_Tot = Suporte social Total ; SD_Tot = Stress Decisional Total; ESP_Tot = Exploração de si próprio Total; EM_Tot = Exploração do meio Total * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Para testar o valor preditivo de cada um dos caminhos definidos no modelo sociocognitivo de gestão pessoal da carreira aplicado aos comportamentos de exploração e decisão vocacional, realizaram-se análises de regressão linear múltipla, em que as subescalas da personalidade e do apoio social foram testadas separadamente como preditores das variáveis sociocognitivas e estas como preditores das intenções e os comportamentos de exploração e decisão vocacional. Por sua vez, testou-se ainda o papel preditor de diferentes variáveis nos resultados de stress exploratório e de tomada de decisão e na certeza vocacional. Os resultados indicaram que a conscienciosidade é a dimensão da personalidade que afeta mais dimensões vocacionais, quando comparada com as restantes dimensões de personalidade. Por este motivo, foi escolhida para o teste do modelo, na análise de caminhos.

A análise de caminhos é uma extensão dos modelos de regressão linear múltipla que possibilita decompor a associação entre as variáveis em diferentes efeitos. A significância dos coeficientes de regressão foi avaliada após a estimação dos parâmetros pelo método da máxima verosimilhança. Os pressupostos inerentes a esta análise foram previamente analisados, tais como: a linearidade das relações, garantida pelas correlações estatisticamente significativas entre as variáveis presentes no modelo; a normalidade das variáveis foi estimada pelos coeficientes de assimetria (Sk) e curtose (Ku) univariada e multivariada. Nenhuma das variáveis apresentou valores de sk e ku indicadores de violação severa da distribuição normal ($|sk| < 3$ e $|ku| < 10$) (Marôco, 2014), pelo que este pressuposto se apresenta cumprido; o pressuposto da ausência de *outliers*, não foi cumprido pela distância de *Mahalanobis*, com $p < .001$, sendo que existiam quatro outliers; a ausência de multicolinearidade, assegurada pela *Variance Inflation Factor* ($VIF = 1.02$) com valores inferiores ou iguais a 5. Assumiu-se ainda que as variáveis endógenas são medidas sem erro. O pressuposto da normalidade multivariada não foi cumprido, já que o teste de Mardia apresenta o valor de 5.0, superior ao admitido nesta análise ($Mardia \leq 3$). Em relação ao pressuposto da linearidade das relações entre as variáveis consideradas, nem todas apresentam correlações estatisticamente significativas entre si. No quadro 2 apresentam-se os resultados da análise do ajustamento do modelo original aos dados, com a conscienciosidade como variável exógena da personalidade, e o ajustamento do modelo especificado, resultante da análise e aplicação dos índices de modificação sugeridos (e.g., distúrbios correlacionados).

A análise de caminhos foi realizada sem consideração dos casos outliers ($n = 4$), isto é, com um total de 381 participantes. De ambos os sexos (216, 56.7% mulheres) com idades entre 17 e 65 anos ($M = 45$; $DP = 6.2$).

Quadro 2. Ajustamento aos dados dos modelos de gestão pessoal de carreira aplicados à exploração e tomada de decisão

	X ²	df	p	RMSEA	CFI	PGFI	PCFI	TLI	BIC	AIC
Inicial	418.04	6	.000	.425	.169	.168	.048	-1.91	548.80	462.05
Final	110.43	9	.000	.172	.796	.299	.341	.523	223.35	148.43

Nota. Inicial é o modelo de gestão pessoal de carreira original com a conscienciosidade como fator de personalidade. Final é o modelo inicial especificado.

Tendo em conta os resultados de teste ao modelo inicial, concluiu-se que algumas modificações poderiam permitir um melhor ajustamento do modelo aos dados. Numa análise aos índices de modificação do software AMOS, estes sugeriam uma correlação entre um distúrbio da variável exógena suporte social (e6), com a auto-eficácia, um distúrbio do suporte social (e8) com o *stress* decisional e, um distúrbio do suporte social (e10) com a conscienciosidade. Após a consideração destas modificações, o modelo final, apresentado na Figura 1, relevou um ajustamento razoável aos dados, contando com uma melhoria significativa em todos os índices.

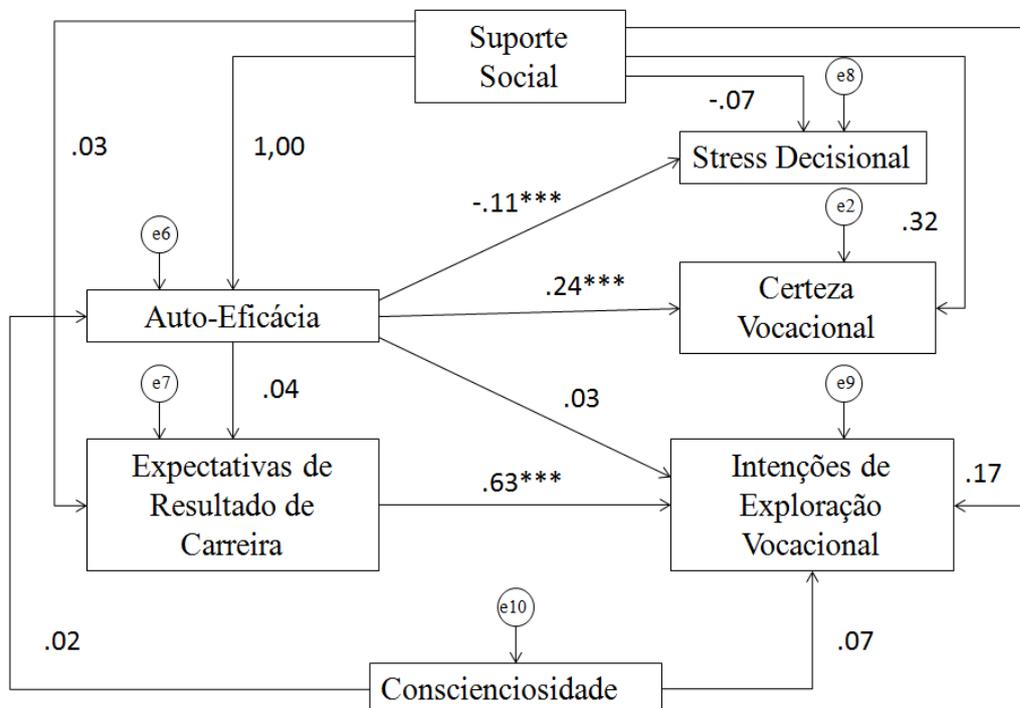


Figura 1. Diagrama da *path analysis* com as relações causais existentes no modelo conceptual do presente estudo (n=381). *** $p < .001$

Para testar a H1, sobre se a personalidade, mais especificamente, se a conscienciosidade, afeta diretamente os objetivos e comportamentos de exploração e decisão, e indiretamente através da autoeficácia, o modelo revelou uma relação de predição estatisticamente significativa com todas as variáveis através das quais estabelece um caminho. Assim sendo, a conscienciosidade revelou-se como preditor estatisticamente significativo no que toca à autoeficácia $R^2 = .12, p < .001$ e às intenções de exploração vocacional $R^2 = .13, p < .001$.

Para testar a H2, sobre se os apoios percebidos afetam diretamente os objetivos e comportamentos de exploração e decisão, e indiretamente através da autoeficácia e expectativas de resultado, o modelo revelou uma relação de predição estatisticamente significativa com todas as variáveis através das quais estabelece um caminho. Nomeadamente em relação ao total da autoeficácia (CEDSE_Tot) ($R^2 = .08, p < .001$), as expectativas de resultado de carreira e certeza vocacional ($R^2 = .05, p < .001$), das intenções de exploração vocacional e do stress na tomada de decisão ($R^2 = .23, p < .01$; $R^2 = .03, p < .01$, respetivamente).

Para testar a H3, sobre se a autoeficácia contribui diretamente para os objetivos e comportamentos de exploração e decisão e indiretamente e através das expectativas de resultados, a autoeficácia mostrou-se como um preditor estatisticamente significativo relativamente expectativas de resultado de carreira $R^2 = .05, p < .001$, intenções de exploração vocacional $R^2 = .07, p < .001$, certeza vocacional $R^2 = .27, p < .001$ e stress na tomada de decisão $R^2 = .05, p < .001$.

Para averiguar a H4, sobre se as expectativas de resultado afetam positivamente os objetivos de exploração e decisão os resultados, dizem-nos que estas mostraram-se como um preditor estatisticamente significativo no que conduz às intenções de exploração vocacional $R^2 = .38, p < .001$.

A Hipótese 5, relativa ao pressuposto das intenções e comportamentos de exploração vocacional afetarem positivamente a certeza vocacional e negativamente a ansiedade face à exploração e tomada de decisão, não se verificou, dado, no modelo, este caminho não ser significativo.

Discussão

O objetivo principal do presente estudo foi testar o modelo sociocognitivo de gestão pessoal da carreira de Lent e Brown (2016) aplicado à exploração e tomada de decisão vocacional em adultos desempregados portugueses. Especificamente, pretendeu-se analisar os caminhos de associação entre traços de personalidade, perceções de apoio, autoeficácia e expectativas de resultado com a exploração e decisão - e intenções e comportamentos de exploração e decisão de carreira, certeza vocacional e ansiedade de carreira. Todos os caminhos de associação propostos pelos autores do modelo foram testados com um grupo da

população de desempregados portugueses, tendo-se verificado que o modelo final mais significativo foi de encontro ao modelo final apresentado num estudo único realizado com o mesmo modelo, com universitários norte-americanos (Lent et al., 2016). Assim, a primeira hipótese relativa aos traços de personalidade previu que estes, em especial, a conscienciosidade, influenciem a adaptação na carreira facilitando ou, pelo contrário, dissuadindo comportamentos de exploração e de tomada de decisão de carreira. Neste estudo verificou-se que a conscienciosidade foi a dimensão da personalidade que apresentou relações significativas previstas com diferentes dimensões do modelo, nomeadamente com a autoeficácia na exploração e decisão vocacional, sendo que esta estabelece associações significativas com os comportamentos vocacionais desejados. Com efeito, pessoas com conscienciosidade elevada são mais suscetíveis a desenvolverem sentido de autoeficácia em tarefas de planeamento de carreira, dado que tendem a apresentar capacidade de organização e persistência que lhes permitem explorar decisões anteriores da vida e sustentar o seu sentido de competência em tarefas vocacionais, como a exploração e a decisão (Lent et al., 2016). No que toca às intenções de exploração vocacional, a conscienciosidade mostra-se igualmente importante, como preditor, na medida em que orienta os indivíduos na procura de melhores oportunidades de trabalho, ideia que vai ao encontro da teoria sociocognitiva da tomada de decisão vocacional de Lent, Brown e Hackett (1994).

Relativamente à segunda hipótese, relativa ao suporte social, este mostrou estar relacionado positivamente com a autoeficácia, e negativamente com a ansiedade decisional. Ou seja, indivíduos desempregados que usufruem de relações com pessoas em quem possam confiar e se mostrem interessadas em os ajudar na sua exploração de carreira e escolhas vocacionais, tentem a evidenciar maior autoeficácia nos processos de gestão pessoal da carreira e menor stress antecipado em relação as tarefas de tomada de decisão vocacional. Neste estudo, o suporte social é ainda um preditor significativo dos objetivos de exploração, das expectativas de resultado com a exploração e decisão, e da certeza vocacional. Este resultado evidencia o papel importante do suporte social na explicação de crenças e comportamentos de carreira importantes à gestão pessoal da vida escolar e profissional, e é consistente com resultados de estudos anteriores sobre o papel desta variável na predição de comportamentos de transição vocacional (e.g., Elias, 2014; Lent, 2004; Lent, Taveira, Sheu, & Singley, 2009; Lobo, 2012).

Quanto à terceira hipótese, verificou-se que a autoeficácia é um preditor estatisticamente significativo dos objetivos de exploração vocacional tendo um efeito indireto nestes, através das expectativas de resultados de carreira, e afetando diretamente e

positivamente, também, a certeza vocacional e, negativamente, a ansiedade face à tomada de decisão. Indivíduos com maiores níveis de autoeficácia na tomada de decisão de carreira, tendem a sentir-se mais confiantes e a evidenciar menor ansiedade face a decisões de carreira e indecisão. Neste sentido, a autoeficácia assume uma grande importância no que toca às questões de gestão pessoal de carreira, uma vez que se refere a crenças sobre a capacidade que os indivíduos têm para gerir tarefas específicas, necessárias para o ajuste ou mudança nas suas vidas (Lent, 2004). Estes resultados reforçam evidência sobre o valor explicativo da autoeficácia no âmbito dos comportamentos e processos de carreira (Vieira, Maia & Coimbra, 2007).

A quarta hipótese do estudo foi validada também, evidenciando-se que as expectativas de resultados vocacionais dos desempregados estudados predizem positivamente os seus objetivos ou intenções de exploração e decisão, o que nos conduz à ideia de que um indivíduo desempregado com expectativas de resultado de carreira elevadas, tendem a querer explorar e a envolver-se na tomada decisão, aspetos importantes do processo de gestão pessoal da carreira, em especial, em fases de transição vocacional (e.g., Freitas et al., 2013).

A quinta hipótese não se verificou neste estudo, evidenciando que as intenções de exploração e decisão juntamente com os comportamentos de exploração e tomada de decisão, não surgiram como preditores significativos dos resultados de carreira (certeza ou ansiedade), sendo estes antes preditos pelo suporte social e autoeficácia. Este resultado levanta a questão sobre a natureza dos comportamentos de gestão pessoal da carreira e seus consequentes e remete para a importância de analisar mais aprofundadamente, em futuros estudos, a natureza de tais comportamentos e suas consequências, nomeadamente com base na teoria sobre a gestão de carreiras (e.g., Greenhaus & Callanan, 1994)

Conclusão

Com a presente investigação deve ter-se em consideração a importância que a gestão pessoal da carreira assume em geral, e no grupo de desempregados em particular, especialmente na forma como pode prever intenções, comportamentos e resultados de carreira. O modelo sociocognitivo de gestão pessoal da carreira aplicado aos comportamentos de exploração e tomada de decisão evidenciou ter um poder explicativo importante em crenças e resultados de carreira desejados, na população de desempregados, como as intenções de explorar novas oportunidades de carreira, certeza em relação ao papel de trabalhador e ansiedade não debilitante. Deste modo, deve-se procurar auxiliar as pessoas no sentido de criar e valorizar intervenções vocacionais já existentes direcionadas para a

autorreflexão e descoberta ou exploração de si próprio/a como um desenvolvimento de competências (Kanter,1989 citado em Barroso 2016, p.23).

Para futuras investigações seria interessante testar este modelo sociocognitivo de gestão pessoal da carreira noutra tipo de comportamentos adaptativos, como por exemplo, o efeito de condições socioeconómicas e do sexo. Seria igualmente importante avaliar o modelo em função do grau académico, uma vez que iria permitir verificar se este modelo explicativo seria útil para pessoas desempregadas com graus académicos distintos. Com efeito, a amostra utilizada neste estudo integrava sobretudo diplomados do ensino superior, sendo que poderá ser útil comparar a estrutura de relações do modelo estudado e escolhido em grupos menos diferenciados em termos de qualificação académica. Dado que para esta investigação beneficiou de uma base de dados a nível nacional com desempregados inscritos no IEFP, esta pode agora ser utilizada para futuros estudos neste sentido. Além disso, uma vez que o estudo em que nos baseamos (Lent et al., 2016) foi realizado com estudantes universitários não diplomados, seria interessante também replicá-lo em Portugal com a mesma população.

Ao longo da investigação foram surgindo algumas limitações e barreiras que criaram restrições ao domínio do estudo. Nomeadamente, o impedimento de se realizar o preenchimento do questionário na presença do investigador e com a sua supervisão, pelo facto de não existirem recursos suficientes que permitissem o deslocamento a todas as zonas do país, dado que os participantes são provenientes de regiões diversificadas. Isto pode ter levado a que as condições de preenchimento do questionário não fossem as mais adequadas, dado que o ambiente de resposta ao protocolo de avaliação não foi totalmente controlado. O facto de o questionário ter sido preenchido *on-line*, fez também com que muitos participantes desistissem antes de o concluírem, o que resultou numa perda amostral bastante significativa. Em futuros estudos será importante acautelar as desvantagens da investigação com recurso à internet e considerar as vantagens de estudar numa ou mais regiões, em menor escala, e com avaliação presencial, o processo de gestão pessoal da carreira de desempregados.

Referências Bibliográficas

- Barroso, P. C. (2016). *Gestão pessoal de carreira: um estudo com adultos portugueses*. Tese de Mestrado. Braga, Portugal: Universidade do Minho.
- Betz, N. E., Klein, K., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the career decision self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47–57. doi: 10.1177/106907279600400103
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46, 179-189. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x
- Elias, A.P. (2014). *Processo de ajustamento de estudantes angolanos ao contexto do ensino superior*. Tese de Doutoramento. Braga, Portugal: Universidade do Minho
- Freitas, R. A., Ferreira, J. A., Santos, E., & Fernandes, D. (2014) Reinserção profissional de desempregados: Procura ativa e padrões motivacionais. *Área temática 7-formação e transição para o mundo de trabalho*, 3388.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career management* (2ª Edição). Fort Worth, TX: The Dryden Press.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 482–509. doi: 10.1037/0022-0167.51.4.482
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-56. doi: 10.1037/a0033446
- 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. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G.W. (2016). Applying social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57. doi: 10.1016/j.jvb.2015.12.007

- Lent, R.W, Taveira, M.C., Sheu, H, Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 190-198. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.006
- Lobo, C.C. (2011). *Abordagem sócio-cognitiva do ajustamento à carreira no ensino superior: O papel das atividades em grupo, da auto-eficácia e dos interesses*. Tese de doutoramento não publicada. Braga, Portugal: Universidade do Minho.
- Loureiro, M.N. (2012). *Intervenção vocacional no ensino superior: Estudo de avaliação da eficácia do Seminário de Gestão Pessoal de Carreira-Versão A*. Tese de doutoramento não publicada. Braga: Universidade do Minho.
- Magalhães, E., Salgueira, A., Gonzalez, A. J., Costa, J. J., Costa, M. J., & Costa, P. (2014). A versão portuguesa do NEO-FFI: Caracterização em função da idade, género e escolaridade. *Revista Psicologia*, 28, 1-10.
- Marôco, João (2014). *Análise de Equações Estruturais. Fundamentos teóricos, software e Aplicações* (2ª ed.). Lisboa, Edições Report Number.
- McCrae R. R., & Costa P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO five-factor inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587-596. doi: 10.1016/S0191-8869(03)00118-1
- Nauta, M. M., & Kokaly, M. L. (2001). Assessing role model influences on students' academic and vocational decision. *Journal of Career Assessment*, 9, 81-99.
- Ordóñez, J. L., do Céu Taveira, M., & Pinto, J. C. (2015). *Cómo orientar la gestión de la carrera profesional*. Editorial UOC.
- Pinto, J. (2010). *Gestão Pessoal de Carreira: Estudo de um Modelo de Intervenção Psicológica com Bolseiros de Investigação*. Braga: Universidade do Minho.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In Brown, D. (4ª Edição). *Career choice development* (255-312). São Francisco: impressora: Jossey-Bass & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Silva, J.T., Paixão, M.P., & Albuquerque, A.M. (2009). Características psicométricas da versão Portuguesa da Career Self-efficacy Scale-Short Form (CDSE-SF). *Psychologica*, 51, 27-46.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226. doi: 10.1016/0001-8791(83)90028-3
- Taveira, M. C. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens: Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional*. Braga: Universidade do Minho. Tese de Doutoramento
- Tolfo, S. (2002). A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudança. *Revista Psicologia, Organizacional e Trabalho*, 2(2), 39-63.
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J.L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: Análise factorial confirmatória da escola de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*, 6 (1), 3-12.