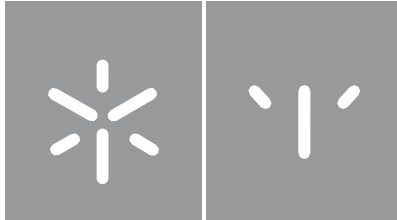




Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Mariana Araújo Brandão

**Perfis de valores básicos de vida de
adultos em situação de desemprego**



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Mariana Araújo Brandão

**Perfis de valores básicos de vida de
adultos em situação de desemprego**

Dissertação de Mestrado
Mestrado Integrado em
Psicologia

Trabalho efetuado sob a orientação da
Professora Doutora Maria do Céu Taveira

maio de 2020

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



**Atribuição
CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Agradecimentos

A realização desta dissertação foi auxiliada por diversas pessoas, que me transmitiram um sentimento de perseverança que fez com que esta investigação não caísse por terra e se tornasse a concretização de um dos meus grandes objetivos, quando ingressei neste curso.

Posto isto, começo por agradecer à Professora Doutora Maria do Céu Taveira, que tornou possível a realização deste estudo e sempre que apareceram adversidades me ensinou que com trabalho e dedicação, conseguiremos alcançar tudo a que nos propomos a elaborar.

Agradeço a todas as pessoas que constituem a Unidade de Investigação de Desenvolvimento da Carreira e Aconselhamento, que me deram sempre pareceres construtivos, que enriqueceram este estudo.

Agradeço aos meus amigos, pois sem eles esta teria sido uma jornada com imensos percalços e, possivelmente, sem fim à vista. Eles mantiveram-me positiva e confiante, ouviram-me, mesmo quando nem faziam ideia do que se tratava e incentivaram-me a não desistir.

Agradeço à minha madrinha Adelaide que me auxiliou e deu alento para a continuação e conclusão desta dissertação.

A todos os que de alguma forma contribuíram para o meu percurso deixo um sincero agradecimento.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Braga, 2 de junho de 2020

Assinatura:

A handwritten signature in black ink, reading "Mariana Araújo Sequeira". The signature is written in a cursive style with some capital letters.

Perfis dos valores básicos de vida de adultos em situação de desemprego

Resumo

Os valores influenciam diversos aspetos da nossa vida, inclusive, o desenvolvimento da carreira, tendo uma particular importância nas transições de carreira, como o desemprego. O presente estudo pretende analisar a existência de configurações nas relações simultâneas entre os valores básicos de vida, em adultos portugueses que se encontram desempregados. Participaram 201 adultos, 125 mulheres e 76 homens, com idades entre os 18 e os 63 anos ($M = 39.18$; $DP = 12.44$), que responderam a um Questionário Sociodemográfico e ao Questionário de Valores Básicos. Os resultados foram analisados recorrendo a uma análise de clusters (k-means) hierárquica, com o método da menor distância e utilizando a distância euclidiana quadrada como a medida de dissemelhança entre os sujeitos que permitiu identificar quatro configurações ou perfis de valores: os Focados, os Sensíveis, os Curiosos e os Sentimentais. Todos os perfis caracterizam-se pela valorização da subfunção existência, evidenciando-se a prioridade dada às necessidades fisiológicas básicas e à segurança. Quanto às restantes cinco subfunções, normativa, realização, experimentação, suprapessoal e interativa, estas apresentam uma hierarquia distinta em cada perfil. Os resultados deste estudo permitem aumentar a compreensão do papel dos valores de vida na carreira de adultos em situação de desemprego.

Palavras-chave: valores, desemprego, carreira, teoria funcionalista.

Basic life value profiles of unemployed adults

Abstract

Values influence many aspects of our lives, including career development, and are particularly important in career transitions, such as unemployment. This study aims to analyse the existence of configurations in the simultaneous relationships of basic values of life in portuguese adults who are unemployed. Participants were 201 adults, 125 women and 76 men, aged between 18 and 63 years ($M = 39.18$; $SD = 12.44$), who responded to a Sociodemographic Questionnaire and the Basic Values Questionnaire. The results were analysed using hierarchical cluster analysis (*k-means*), using the shortest distance method and the square Euclidean distance as a measure of dissimilarity between the subjects that allowed the identification of four value profiles. All profiles are characterized by the valorization of the existence values subfunction, showing the priority given to basic physiological needs and safety. As for the other five subfunctions, normative, achievement, experimentation, superpersonal and interactive, they present a distinct hierarchy in each profile. The results of this study increase the understanding of the role of life values in the career of unemployed adults.

Keywords: basic life values, unemployment, career, functionalist theory

Índice

Agradecimentos.....	iv
Resumo.....	vi
Abstract.....	vii
Introdução.....	9
Tabela 1.....	10
Método.....	13
Participantes.....	13
Instrumentos.....	14
Procedimento.....	15
Análise de dados.....	15
Resultados.....	15
Tabela 2.....	16
Discussão.....	18
Referências.....	23

Índice de tabelas

Tabela 1 – Funções, subfunções e valores específicos.....	10
Tabela 2 - Valores básicos de vida em desemprego: médias, desvio-padrão, centros de cluster e estatística F por subfunção.....	16

Anexos

Anexo A: Parecer da Comissão de Ética.....	26
--	----

Introdução

O desenrolar do estudo da carreira direcionou a concetualização do desenvolvimento da carreira para perspetivas contextualistas e que dão ênfase à interpretação dos processos interpessoais (Savickas, 2012). Tendo em conta a natureza mutável e instável do mundo do trabalho, autores como Savickas alegam que as conceções rígidas do desenvolvimento da carreira estão expiradas e que este processo envolve uma descoberta contínua do *self* por parte do indivíduo (Savickas, 2011). Com a sua Teoria da Construção de Carreira, este autor (Savickas, 2005), adota uma perspetiva construtivista e uma abordagem narrativa da carreira, pode ser usada para auxiliar os indivíduos a construírem uma noção própria de carreira, em que os valores constituem uma dimensão fundamental (Araújo et al., 2013). Os valores, são analisados, nesta teoria, a propósito da noção de Eu Vocacional e dos objetivos de vida centrais que guiam o comportamento. O Eu Vocacional explora os atributos ou conteúdos que fazem parte da identidade vocacional, isto é, os interesses, os valores, as capacidades e os traços estáveis que utilizamos na definição deste “eu” e da personalidade do trabalho. Os objetivos de vida centrais estão subjacentes às narrativas protótipo sobre a carreira, ao lema ou tema central de vida, e aos significados que as pessoas atribuem à sua vida e carreira (Savickas, 2004).

Uma das teorias úteis para conceber os valores de vida, é a teoria funcionalista de Gouveia (2003). Este autor refere que os valores básicos de vida podem ser explicados através das funções que desempenham na nossa vida. Neste sentido, este autor identifica duas funções principais e seis subfunções mais específicas dos valores. As funções principais incluem a orientação, dos nossos objetivos, e a motivação, ligada às necessidades. A orientação pode definir objetivos de tipo mais pessoal, central ou social. A motivação pode caracterizar necessidades mais materialistas ou idealistas. Quando estas cinco categorias se entrecruzam, numa mesma matriz, dão origem a seis subfunções: existência, normativa, realização, experimentação, suprapessoal e interativa (Marques et al., 2018). Os objetivos pessoais incluem as subfunções da experimentação e da realização; os objetivos centrais abarcam as subfunções da existência e suprapessoal; e os objetivos pessoais abarcam as subfunções a interativa e normativa. Relativamente às necessidades inerentes ao tipo de motivação, cada tipo subdivide-se em três subfunções: a materialista, relacionada com a existência, realização e normativa; e a idealista, relacionada com a suprapessoal, experimentação e interativa (Souza et al., 2015). Cada uma das subfunções, por sua vez, integra três valores específicos. Assim, a subfunção experimentação inclui a emoção, o prazer e o sexo; a realização, os valores de êxito, poder e prestígio; a interativa, os valores da afetividade, apoio social e convivência; a subfunção normativa, os valores da obediência, religiosidade e tradição; a existência compreende os valores da estabilidade pessoal, saúde e sobrevivência; e a

subfunção suprapessoal, os valores da beleza, conhecimento e maturidade. Na tabela 1 apresentam-se os valores básicos específicos que representam cada uma das seis subfunções descritas a seguir (Tabela 1).

Tabela 1

Funções, subfunções e valores específicos

		Metas pessoais	Metas centrais	Metas sociais
Valores como expressão de necessidades	Necessidades idealistas	Experimentação: Emoção Prazer Sexualidade	Suprapessoal: Beleza Conhecimento Maturidade	Interativos: Afetividade Apoio social Convivência
	Necessidades materialistas	Realização: Êxito Poder Prestígio	Existência: Estabilidade Saúde Sobrevivência	Normativos: Obediência Religiosidade Tradição

Fonte: Adaptado de “Functional theory of human values: Testing its content and structures hypotheses” by V. Gouveia, T. Milfont, & V. Guerra, 2014, Personality and Individual Differences, 60, p.42.

A subfunção experimentação representa a necessidade de satisfação. Os valores intrínsecos desta subfunção potenciam a mudança na estrutura de organizações sociais. Por este motivo, os jovens são os que lhe conferem maior ênfase. A subfunção de realização caracteriza as necessidades de autoestima. Esta orienta a vida dos indivíduos, focando-se nas realizações materiais, que podem levar a interações sociais prósperas e ao funcionamento institucional. Geralmente, evidencia-se em jovens adultos ou em sujeitos que foram criados em ambientes disciplinares e formais. A subfunção suprapessoal tem direção central, revelando as necessidades estéticas, cognitivas e de autorrealização. Os valores desta subfunção podem ser considerados como idealista, pois realçam ideias abstratas. Os sujeitos que se caracterizam por uma orientação mais central e com motivação idealista, concebem de forma mais generalista e abrangente os conceitos e tomam decisões, tendo por base critérios universais. Quanto à subfunção existência, esta retrata as carências básicas fisiológicas e a segurança. Os valores aqui compreendidos procuram alcançar a sobrevivência básica e psicológica dos sujeitos. Estes indivíduos ressaltam estes valores quando se encontram ou cresceram em contextos

economicamente desfavorecidos. A subfunção interativa caracteriza-se por valores associados à sensação de pertença e amor, que são indispensáveis para criar e conservar os relacionamentos interpessoais. Os jovens são quem mais procura relações estáveis. Assim sendo, têm uma maior propensão para os adotar. Por último, a subfunção normativa realça a preservação da cultura e das convenções. Os indivíduos que são regidos por valores incluídos nesta subfunção, têm mais idade e caracterizam-se por ser obedientes face à autoridade (Gouveia, 2009).

A teoria funcionalista de Gouveia (2003, 2017, 2019) contribuiu para a proliferação do conhecimento acerca dos valores básicos de vida, permitindo, através da sua análise, levantar questões sobre a relação entre os valores e o desenvolvimento da carreira. Ao verificar a possibilidade desta relação, encontrou-se na literatura um estudo onde os estudantes universitários, que viviam em instituições de acolhimento, possuíam menos crenças de autoexploração e menos satisfação com informações sobre o processo exploratório do que os jovens que viviam com as suas famílias (Marques, 2017). Este fenómeno tornou relevante a associação entre o estudo dos valores e o desenvolvimento da carreira, pois a investigação dos valores nestes grupos poderia auxiliar uma melhor integração desses jovens em projetos tanto profissionais como pessoais e sociais (Marques, Silva & Taveira, 2018).

Além do desenvolvimento da carreira, apurou-se que as questões sociodemográficas também poderiam estar associadas aos valores, tendo impacto sobre estes, como o nível socioeconómico. Este pode afetar atributos dos indivíduos, como os valores básicos de vida (Marques, Taveira, Silva, Ceinos & Nogueira, 2018). Além disso, indivíduos com um nível socioeconómico desfavorecido apresentam uma menor satisfação com a vida, mas os valores podem influenciar as atitudes e os objetivos traçados pelos indivíduos, levando a uma possível alteração do seu ideal de satisfação (Marques et al., 2018). O mesmo estudo verificou que os valores sociais são um preditor dessa satisfação, pois os jovens que conferem maior relevância aos valores sociais relacionam-se mais com outros e identificam-se em grupos, o que potencia a satisfação com a vida (Marques et al., 2018).

Quanto ao sexo verificou-se, numa população jovem, com uma média de idades de 15 anos, que este seria um preditor das subfunções da existência e normativa, a favor das mulheres, da subfunção de realização, a favor dos homens (Marques, 2016). A situação de desemprego também tem impacto sobre os valores de vida, verificando-se que os adultos nessa condição pontuavam mais alto nos valores centrais e pessoais, conferindo-lhes uma maior importância (Coelho, 2018), e tendo em conta que o desemprego acarreta consequências negativas para a vida dos indivíduos (Vaz Serra, 2007), será importante aprofundar a associação bem como a análise do padrão de valores em desempregados.

Considerando a condição de desemprego, a Organização Internacional do Trabalho referiu esta como uma situação em que o indivíduo i) não está economicamente ocupado, ii) está disponível para trabalhar e iii) tomou alguma providência para procurar um trabalho remunerado (International Labour Organization, 2013). Em Portugal, a taxa de desemprego no ano de 2018, segundo o INE (2019), foi de 7.0%, tendo diminuído 1.9 pontos percentuais relativamente a 2017. É um fenómeno que tem consequências nefastas tais como: a restrição de direitos (Guimarães, 1998), a insegurança socioeconómica, a redução da autoestima (Sarriera, 1993), o sentimento de solidão e fracasso, o possível desenvolvimento de perturbações mentais e potenciação do aumento ou dependência de substâncias (Pinheiro & Monteiro, 2013). Contudo, o desemprego pode despoletar também um olhar mais aprofundado sobre si mesmo e desencadear a sensação de liberdade e autonomia tendo em vista o futuro, podendo conduzir a um ampliar dos limites outrora impostos (Pinheiro & Monteiro, 2013). Desta forma, o desemprego integra-se no contexto do desenvolvimento vocacional do adulto, podendo conduzir a uma gestão pessoal de carreira, traduzindo-se num processo contínuo de reflexão sobre si próprio, sobre o desenrolar da sua história de vida e a capacidade de exploração e decisão sobre diferentes situações do dia-a-dia, com foco específico em questões dirigidas ao trabalho (Savickas, 2012). É de importância relevada estudar os indivíduos que se encontram numa situação de desemprego, pois esta condição evidencia uma componente afetiva que pode alterar o estado psicológico dos indivíduos que se encontram nessa situação. Existem alguns estudos que indicam que essa situação pode levar a problemas de stress (Júnior, 2018). E que pode influenciar o envolvimento num trabalho futuro, conduzindo a um maior descontentamento e a reações negativas, devido à alta valorização de ter um emprego (Isaksson et al., 2004). Esta valorização pode advir do facto de a maioria dos indivíduos considerar o emprego como uma forma de conseguir rendimento e assim atingir estabilidade e segurança (Marçano, 2017).

O estudo dos valores básicos de vida poderá contribuir para compreender a problemática do desemprego, já que este poderá ser percecionado como uma violação da dignidade humana e com isto, alterar-se a hierarquia de valores de um indivíduo (Júnior, 2018). Para além desta situação, existem outras mudanças de vida e condições que podem alterar a hierarquia de valores, como a mudança nos papéis familiares, o casamento, o facto de ter filhos ou não (Johnson, 2005; Isaksson et al., 2004), a idade, o género e o tipo de educação (Schwartz, 2005).

Segundo Tamayo (2005), as diferentes circunstâncias da vida proporcionam oportunidades que facilitam a manifestação de certos valores, ou entraves à sua expressão, o que ser mais ou menos benéfico para o indivíduo. Desta forma, o contexto no qual o indivíduo se encontra inserido poderá afetar

a sua hierarquia de valores e, como tal, as situações que ocorrem nas suas vidas fora do comum poderiam levar a uma valorização de prioridades de forma distinta (Júnior, 2018). A educação pode exercer um papel na alteração da hierarquia de valores, já que a aprendizagem conduz a alterações nas escolhas, ao alcance de novas habilidades e diferentes sonhos que, por sua vez, podem levar à alteração da prioridade dos valores percebida anteriormente pelos indivíduos (Júnior, 2018).

No caso da idade, Inglehart (1997), verificou que, na generalidade, nas pessoas com mais idade, os valores materialistas eram mais salientes do que em pessoas com menos idade, e que os adolescentes possuíam valores que sofreriam uma revisão na vida adulta. Com o passar dos anos, vão ocorrendo oportunidades, restrições e diferentes imposições (Weinert & Sherrod, 1986), que podem afetar os valores à medida que a idade avança. O género é outro indicador que parece ter efeito sobre os valores. Alguns estudos investigaram a diferenciação entre homens e as mulheres, concluindo que estes diferiam na relevância que atribuíam aos valores: os homens davam mais importância a valores como o poder, a estimulação, o hedonismo, e as mulheres valorizavam mais a benevolência e os valores universais (Schwartz & Rubel, 2005). Outra característica que parece estar relacionada com os valores é a formação de família. Esta implica um acréscimo de responsabilidade, despesas financeiras (Kirkpatrick, 2005) e estabilidade no emprego (Gorman, 2000; Loscocco, 1989; Loscocco & Kalleberg, 1988). A situação de desemprego também pode ter um papel relevante nos valores, visto que segundo a literatura pode significar um prejuízo para a economia pessoal e familiar e para as condições sociais do indivíduo (Isaksson et al., 2004).

Apesar da sua importância, é escassa ou quase inexistente a investigação sobre os valores básicos de vida em indivíduos desempregados. Assim, este estudo, pretende analisar o padrão de valores básicos de vida em adultos desempregados e a existência de configurações mais específicas nesse padrão, tendo em conta as relações simultâneas entre subfunções dos valores. Este estudo é de natureza exploratória pois não se encontrou evidência prévia para a definição de perfis à priori. Deste modo, esta investigação não possui hipóteses.

Método

Participantes

A amostra, utilizada neste estudo, de tipo intencional e não probabilístico, incluiu a participação de 201 adultos, dos quais 125 mulheres (62.20%) e 76 homens (37.80%), com idades compreendidas entre os 18 e os 63 anos ($M = 39.18$; $DP = 12.44$).

Os critérios de inclusão utilizados para obtenção desta amostra foram: todos os participantes teriam de possuir mais de 18 anos e encontrar-se em condição de desemprego.

Dos 201 participantes apenas um escolheu não mencionar o seu estado civil. Dos restantes (N=200), 83(41.50%) eram casados, 82 (40.80%) eram solteiros, 22 (10.90%) eram divorciados, seis (3.00%) viviam em união de facto, quatro (2.00%) encontravam-se separados, e três (1.50%) eram viúvos. No total da amostra, 127 (63.20%) tinham filhos, com 54 dos participantes (26.90%) com dois filhos e 50 (24.90%) com um filho.

Considerando a formação académica, observou-se que 28 (13.90%) completou o quarto ano de escolaridade, 27 (13.40%) tinham o segundo ciclo de estudos, 54 (26.90%) o terceiro ciclo de estudos completo, 54 (26.90%) terminou o ensino secundário, 28 (13.90%) obtiveram o grau de licenciatura, nove (4.50%) tinham o mestrado e um (0.50%) tinha o doutoramento.

Quanto à situação de carreira, 184 (91.50%) não estavam à procura do primeiro emprego, em comparação com oito (9.00%) que procuravam o primeiro emprego. Os anos de experiência profissional variaram entre zero a 48 anos, apresentando uma média de 15.98 anos de experiência ($DP = 12.53$). Quanto aos objetivos de carreira, 13 (6.47%) pessoas optaram por não responder a esta questão. Dos 188 que responderam, 177 (88.06%) procuravam arranjar um emprego (pretendiam sair da situação de desemprego), seis pessoas (2.99%) pretendiam ser colocados na sua área de formação, duas (1.00%) pretendiam procurar e arranjar mais do que um emprego, uma tinha (0.50%) como objetivo mudar de emprego, uma (0.50%) arranjar emprego fora do país e uma (0.50%) pretendia trabalhar em tempo parcial.

Os dados foram previamente recolhidos entre outubro de 2017 e fevereiro 2018, em Centros de Emprego, e Gabinetes de Inserção Profissional, nos distritos de Braga, Porto e Aveiro.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico e de Carreira (Cunha & Taveira, 2017). Consiste num questionário elaborado para este estudo, com o objetivo de recolha de informação sobre a sexo, idade, estado civil, se tem ou não filhos e quantos, se tem outras pessoas a cargo, local de residência, formação académica, situação profissional atual, experiência profissional e objetivos de carreira.

Questionário dos Valores Básicos (QBV, Gouveia et al., 2009, adaptado por Marques, Silva, Taveira, & Gouveia, 2016). É um instrumento construído com o propósito de medir os valores básicos de vida. Compõe-se de 18 itens divididos em seis subescalas ou subfunções (experimentação, suprapessoal, interativa, realização, existência e normativa). Cada uma dessas subfunções possui três itens ou valores, um exemplo de um valor a ser cotado na subfunção existência – o item do valor Saúde: “Preocupar-se com a sua saúde antes mesmo de ficar doente; não estar doente.” Neste questionário, em cada item, o indivíduo tem de se posicionar face à importância desse valor na sua vida, utilizando

uma escala de tipo *Likert* de sete pontos, onde 1 significa “*Totalmente não importante*” e 7 significa “*Extremamente importante*”. O total obtém-se através do somatório dos pontos atribuídos aos três valores que correspondem a cada subfunção, perfazendo um total máximo de 21 pontos e um mínimo de 3. Neste estudo utilizou-se a versão portuguesa do QVB (Marques et al., 2016), tendo-se registado coeficientes de *alfa Cronbach* (α) entre .70 a .76, semelhantes aos relatados em estudos prévios em diferentes países (e.g., Bardi, Buchanan, Goodwin, Slabu, & Robinson, 2014; Lönnqvist, Jasinskaja-Lahti, & Verkasalo, 2011; Schwartz, 2005).

Procedimento

Para a concretização deste estudo foram utilizados dados previamente recolhidos entre os anos de 2017 e 2018, em Centros de Emprego e Gabinetes de Inserção Profissional nos distritos de Braga, Porto e Aveiro. O procedimento da administração dos protocolos foi efetuado através da abordagem da universidade e da investigadora às instituições, tendo sido apresentadas informações sobre o objetivo, propósito, natureza e riscos associados ao estudo. Após o esclarecimento e formalização da colaboração, solicitou-se a participação voluntária de cada indivíduo. De seguida, procedeu-se à leitura e assinatura de um consentimento informado, por cada participante, no qual se garantia a confidencialidade e o anonimato das suas respostas. Seguiu-se a resposta aos dois questionários com a supervisão do investigador, em formato de papel e lápis, presencial e de forma individual.

Análise de dados

Os dados foram analisados com recurso ao software *Statistical Program for Social Sciences* para Windows (SPSS) versão 26.0. Para a criação da base de dados desta investigação, as respostas ao questionário sociodemográfico foram convertidas em números e a estes foram atribuídas legendas.

Para a caracterização da amostra, realizaram-se análises descritivas, com o cálculo de média e desvios-padrão. Com o propósito da investigação de agrupar os sujeitos, tendo em conta o padrão de relações entre subfunções valorativas, procedeu-se ao agrupamento destes através de uma análise de clusters hierárquica, com o método da menor distância, utilizando a distância euclidiana quadrada como a medida de dissemelhança entre os sujeitos. Para a decisão acerca do número de clusters a reter utilizou-se por base o *r-squared* como descrito por Marroco (2007). Foi ainda analisada a frequência das características sociodemográficas e de carreira dos participantes, por cluster.

Resultados

Os resultados das análises descritivas e da análise de clusters apresentam-se na tabela 2. De acordo com as análises descritivas de média e desvio-padrão associadas a cada uma das seis subfunções dos valores básicos de vida, todos os participantes do estudo pontuaram acima do ponto médio da escala

de resposta que seria 12.5, para todas as subfunções. Verificou-se ainda que a variável que mais discrimina os sujeitos é a subfunção normativa (Tabela 2).

Tabela 2

Valores básicos de vida em desemprego: médias, desvio-padrão, centros de cluster e estatística F por subfunção (N=201)

	Clusters						
	Média	Desvio-padrão	1 n=42	2 n=63	3 n=45	4 n=51	F
Existência	19,2	1,97	16,9	19,16	19,73	20,24	38,22
Interativa	17,7	2,63	14,74	17,62	18,18	19,92	54,84
Suprapessoal	17,5	2,27	15,5	17,02	18	19,24	33,14
Experimentação	16,2	2,94	13,9	14,49	18,16	18,33	57,45
Realização	15,8	3,16	12,43	14,59	17,27	18,67	78,21
Normativa	15,8	3,12	12,24	16,98	13,62	19,02	150,63

Nota: F=F statistic.

A análise de frequências das características sociodemográficas e de carreira dos participantes, por cluster, indica que considerando todo o primeiro cluster, no que respeita ao estado civil, 28.58% eram solteiros, 67.50% eram casados, 2.38% divorciados e 2.38% viviam em união de facto. Além disso, verificou-se que 64.29% possuem filhos e 35.71% não têm filhos. Quanto às habilitações literárias, verificou-se que 76.19% possuem os anos de escolaridade menores ou iguais necessários para o ensino secundário, enquanto 23.81% possuem escolaridade superior ao ensino secundário, como licenciatura, mestrado ou doutoramento. Neste cluster, 83.33% tinham como objetivo de carreira “Procurar e arranjar um emprego”, 2.38% a “Colocação na área de formação” e 14.29% optaram por não responder a esta questão.

Verificou-se que os sujeitos inseridos neste cluster 1 se caracterizavam por possuir valores mais baixos em todas as dimensões valorativas, com especial evidência na subfunção de existência e suprapessoal que têm os valores mais elevados, sendo estas as subfunções a que os indivíduos neste grupo dão maior importância. A configuração em relação à hierarquização dos valores neste grupo é distinta da amostra total, pois nesta, as subfunções com pontuações mais elevadas são a subfunção de existência e interativa, seguidas das subfunções suprapessoal, de experimentação, de realização e

normativa. Também se constatou que as subfunções menos relevantes para os sujeitos são a de realização e a normativa, foram pontuadas abaixo do ponto médio de resposta.

De acordo como as frequências dos dados sociodemográficos, no cluster 2 quanto ao estado civil, 33.33% responderam ser solteiros, 47.62% casados, 12.70% divorciados, 4.76% viviam em união de facto e 1.59% eram separados de facto. Verificou-se que 68.25% destes indivíduos tinham filhos e 31.75% não tinham. Tendo em vista a formação académica, neste cluster, 82.54% dos sujeitos possuíam escolaridade igual ou inferior ao ensino secundário, enquanto 17.46% tinham habilitações literárias superiores ao ensino secundário. Quanto aos seus objetivos de carreira, 87.30% escolheram “Procurar e arranjar emprego”, 4.76% optaram por “Colocação na área de formação”, 1.59% “Mudar de emprego”, 1.59% “Procurar e arranjar mais do que um emprego” e 4.76% decidiram não responder a este item do questionário.

Quanto à configuração deste grupo, em termos de valores básicos de vida, averiguou-se que, igualmente ao primeiro cluster, os sujeitos do segundo cluster possuem uma hierarquia de valores diferenciada daquela que caracteriza o total da amostra. Neste cluster, verificou-se que as subfunções que os sujeitos consideram mais importantes são a existência, interativa e suprapessoal, porém, as outras subfunções são mais valorizadas, na seguinte ordem - subfunção normativa, de realização e de experimentação, respetivamente.

Entre todos os sujeitos do cluster 3 constatou-se quanto ao estado civil que 46.76% responderam ser solteiros, 35.56% casados, 4.44% encontravam-se separados de facto, 4.44% divorciados e 4.44% viúvos. Além disso, 60.00% dos inquiridos deste cluster responderam ter filhos e 40.00% escolheram a opção não ter filhos. Quanto às habilitações literárias constatou-se que 73.33% possuem os anos de escolaridade inferiores ou iguais ao ensino secundário e 26.67% têm formação académica superior ao ensino secundário. De acordo com as respostas ao item “Objetivos de carreira”, neste grupo 80.00% dos sujeitos optaram por “Procurar e arranjar um emprego”, 8.89% “Colocação na área”, 2.22% “Procurar e arranjar mais do que um emprego”, 2.22% “Trabalhar a tempo parcial”, 2.22% “Arranjar emprego noutro país” e 4.44% decidiu não responder. Os indivíduos alocados neste grupo também priorizam os valores de forma diferente do total da amostra, dando mais relevância às subfunções de existência e interativa, seguidas da experimentação, suprapessoal, realização e normativa, respetivamente.

Com base nas frequências dos dados sociodemográficos, no cluster 4, tendo em conta o estado civil, 27.45% responderam ser solteiros, 49.02% casados, 19.61% divorciados, 1.96% separados de facto e 1.96% viúvos. Quanto a ter ou não filhos, 82.35% responderam ter e 17.65%, não ter. Atendendo à formação académica, verificou-se que 88.24% dos sujeitos tinham os anos de escolaridade iguais ou

inferiores ao ensino secundário e 11.76% possuíam uma escolaridade superior ao ensino secundário. Por último, aferiu-se que 98.04% dos indivíduos deste agrupamento registaram, como objetivos de carreira, “Procurar e arranjar um emprego” e 1.96% decidiram não responder a esta questão. À semelhança dos outros clusters este segue uma configuração da hierarquia de valores distinta da do total da amostra, neste caso a importância atribuída à subfunção normativa não esteve em último lugar; esta encontra-se agora como a quarta mais relevante, precedida pela existência, interativa, suprapessoal e sucedida da realização e experimentação, passando esta última a ser a que os participantes deste grupo atribuem menor importância. Este cluster possui uma priorização de valores idêntica à do cluster 2.

Discussão

Esta investigação teve como propósitos principais, a compreensão da natureza dos valores básicos de vida em adultos desempregados, e a análise da existência de relações simultâneas entre as suas principais dimensões. Tendo em consideração estes objetivos, adotou-se uma perspetiva funcional dos valores, onde os dois vetores principais, função de orientação e função de motivação, se dividem em seis subfunções – existência, normativa, interativa, experimentação, realização e suprapessoal, considerando que estas poderiam influenciar-se mutuamente, de modo distinto, em função das características sociodemográficas e de carreira de adultos em situação de desemprego. De acordo com as expectativas de resultados formuladas, e seguindo a literatura explorada para esta investigação, averiguou-se a possibilidade de o sexo, a idade, o estado civil, ter ou não filhos e os objetivos de carreira terem influência sobre as subfunções dos valores de vida e a sua importância relativa, em diferentes sujeitos.

Com os resultados obtidos, verificou-se a confirmação desta expectativa, já que foi possível identificar quatro configurações ou perfis de valores de vida, com uma hierarquia dos valores variável de *cluster* para *cluster*.

No primeiro *cluster*, as subfunções com maior pontuação foram a existência e a suprapessoal, ambas associadas a metas centrais. Segundo uma perspetiva funcionalista, as pessoas que dão maior importância a este tipo de valores centrais – estabilidade, saúde, sobrevivência, beleza, conhecimento e maturidade - caracterizam-se por se interessarem mais pela existência pessoal, supressão de necessidades básicas, pelo alcance dos seus objetivos, e por se preocuparem com aspetos menos materiais (Gouveia, 2003). As pessoas incluídas neste agrupamento indicaram ainda que, para elas, a subfunção normativa, associada a metas sociais e à convivência com outros, é a de menor enfoque. Isto é, elas consideram menos importantes valores como a obediência, a tradição e a religiosidade. Tendo em consideração estes resultados, sugere-se que estes adultos desempregados fazem parte de um perfil

onde impera o zelo, a responsabilidade, o foco nos objetivos e a determinação. Assim sendo, o *cluster* 1 nomeou-se de focados.

Quanto ao segundo *cluster*, verificou-se que as subfunções mais relevantes para as pessoas deste agrupamento são a existência e a interativa, seguidas da suprapessoal. A primeira e a terceira estão associadas a metas centrais, enquanto a segunda se relaciona com as metas sociais. As pessoas que se caracterizam por dar maior ênfase aos valores sociais – afetividade, apoio social, convivência - interessam-se pela convivência com outras pessoas e pelo estabelecimento de relações de amizade e de amor (Gouveia, 2003). Neste *cluster*, os valores pessoais são os que os adultos desempregados estudados pontuaram menos, o que significa que atribuem menor relevância ao âmbito intrapessoal (Rokeach, 1973). Este agrupamento associa a existência individual e o relacionamento interpessoal. Deste modo propõe-se para o mesmo, a designação de sociáveis.

No terceiro *cluster*, à semelhança do que acontece no segundo e quarto *clusters*, as subfunções mais importantes são a existência e a interativa, seguidas pela experimentação. As primeiras associadas a metas centrais e sociais, respetivamente, e a subfunção interativa relacionada com metas pessoais. Quanto aos valores pessoais – emoção, prazer e sexualidade – correspondem aos interesses individuais (Schwartz, 1994) e, no caso da subfunção experimentação, definem-se pela valorização da descoberta de novos estímulos e pelo encarar de condições adversas (Gouveia, 2003). Os indivíduos deste *cluster* consideram como menos importante a subfunção normativa, associada a metas sociais, que neste caso específico, conduzem a uma menor crença de obediência e menor importância conferida às tradições. Considerando a junção das três metas – pessoal, social e central – este *cluster* agrupou adultos desempregados que dão relevo ao grupo e a si próprias e que procuram algo de novo e arriscado. Dadas estas características, sugere-se a denominação de curiosos para o *cluster*.

Por último, no quarto *cluster* constatou-se que, tal como no segundo e o terceiro *clusters*, as subfunções mais significativas são a subfunção de existência e a interativa, seguidas pela suprapessoal. As subfunções de existência e suprapessoal relacionam-se com metas centrais, enquanto a interativa se relaciona com metas sociais. Neste *cluster*, os valores que os indivíduos consideram menos importantes são os pessoais, associados à apreciação de novas sensações e à autopromoção (Gouveia, 2003). Tendo em consideração a ênfase dada aos valores sociais, neste *cluster*, nomeadamente, a afetividade, o apoio social e a convivência, estes adultos desempregados demonstram preocupação pelo relacionamento e convívio com outras pessoas. Estes indivíduos priorizam tanto a si próprias como as relações interpessoais. Daí sugerir-se a denominação de sentimentais para este *cluster*.

Considerando os quatro perfis que se destacaram nesta investigação, reconhece-se a importância de enumerar algumas estratégias a adotar na intervenção de carreira com indivíduos adultos em situação de desemprego que apresentem condições pessoais e configurações de valores de vida semelhantes. Assim, tendo em conta a configuração do primeiro *cluster*, focados, ressalva-se o trabalho sobre a autoconsciência e a preparação para um ambiente menos compatível com os seus valores, pois os indivíduos deste grupo consideram menos relevantes as convenções e a autoestima, e valorizam a supressão das necessidades básicas e a sua segurança. Do mesmo modo, seria importante ter estas ideias presentes em relação aos outros três *clusters*, já que os valores subjacentes à subfunção existência são os de maior destaque. Todavia, no segundo cluster, sensíveis, os participantes pertencentes a este agrupamento caracterizam-se por considerarem menos, aspetos ligados a valores pessoais e, deste modo, desvalorizarem a inovação e a mudança social (Costa, Silva & Marques, 2017), e também, por se preocuparem menos com eles próprios. Por isso, seria pertinente trabalhar com estes a consciência sobre si mesmo e sobre as relações materialistas e a reatividade ao inesperado. As medidas adotadas para os indivíduos que apresentem a hierarquização de valores típica deste *cluster*, podem também ser utilizadas como parte do processo interventivo com adultos desempregados com uma configuração de valores igual ou semelhante à do cluster quatro, sentimentais, pois em ambos os *clusters*, os sujeitos apresentam a mesma ordem de importância das subfunções valorativas, apesar dos indivíduos deste grupo possuírem as pontuações mais elevadas em relação a todos os valores. Finalmente, o terceiro cluster, curiosos, integra sujeitos que conferem menor relevância à realização pessoal, à cultura e às tradições; portanto, a intervenção com estes adultos desempregados deveria ser direcionada para o pensamento criativo e para o fornecimento de ferramentas que auxiliassem a obediência à autoridade e às convenções.

Estes resultados levam-nos a considerar a possibilidade de, no futuro, nas intervenções de carreira e no atendimento destes adultos em situação de desemprego, ser disponibilizado um serviço onde estes sejam o foco principal e não apenas direcionados para encontrar um novo trabalho. Efetivamente, muito do apoio que tem vindo a ser desenvolvido com as pessoas nesta situação, é orientado somente para a procura de um novo emprego, através do desenvolvimento de uma atitude diligente na sua busca, da promoção de atividades que desenvolvam competências de empregabilidade e possibilidade de ser o criador do seu próprio posto de trabalho, bem como, do contínuo apoio individualizado a estes indivíduos em situação de desemprego, tanto na inserção, como na reinserção profissional (IEFP, 2020). Esta investigação leva a reconsiderar estas metodologias de intervenção psicológica neste tipo de população. Seria, por isso, quiçá, mais proveitoso para estes indivíduos, se o

foco da intervenção se voltasse para uma abordagem mais intensiva às condições pessoais, de natureza psicossocial, e aos modos como a pessoa gere pessoalmente a sua carreira, podendo ajudar melhor os mesmos a ultrapassar a situação de desemprego de forma mais assertiva e construtiva. É de ter em conta, ainda, a criação de intervenções individualizadas que possam ir ao encontro aos seus perfis de valores e que, a longo prazo, conduzam as pessoas desempregadas a encontrarem a melhor solução para si e para a sua carreira. Esta intervenção poderia estar voltada para a descoberta de si mesmo e autorreflexão (Kanter, 1989 citado em Barroso 2016, p.23), dotando as pessoas de ferramentas que as tornassem mais capazes e eficazes na tomada de decisões de carreira, podendo levar a um aprimoramento de competências neste âmbito. Efetivamente, a gestão pessoal da carreira mostra-se relevante junto destes sujeitos, pois caracteriza-se por ser um processo de reflexão contínua sobre o próprio e o seu percurso de vida, com influência nas decisões tomadas no dia-a-dia em contexto de trabalho (Savickas, 2012). Através da exploração da sua carreira, os indivíduos percebem os seus interesses e competências e passam a utilizar instrumentos que os levam a atingir os objetivos de carreira (Greenhaus & Callanan, 1994) traçados por si, podendo assim ultrapassar, de forma mais eficiente, a condição de desemprego e tirar melhor partido desta circunstância, pela possibilidade de poder melhorar o planeamento da sua progressão de carreira e as mudanças que considere pertinentes.

Para investigações futuras, sugere-se um olhar mais atento aos interesses vocacionais, pois estes, conciliados aos valores, podem ser fortes aliados na intervenção para a carreira, auxiliando nas transições que ocorrem ao longo das nossas vidas. Na literatura revista, constatou-se que os indivíduos com um determinado tipo de personalidade trabalhariam melhor em ambientes que fossem ao encontro dos seus valores e ideais, isto é, que fossem compatíveis com o seu tipo de personalidade e do contexto de trabalho em que está inserido ou quer inserir-se, aumentando a probabilidade de sensação de bem-estar, e como consequência, a sua performance de trabalho (Holland, 1997). Para além de incentivar o trabalho futuro aliado aos interesses, seria interessante estudar uma amostra maior, que conseguisse uma melhor representatividade da população que se encontra a atravessar uma situação de desemprego e, se possível, definir mais padrões de valores básicos de vida, de forma a melhorar a compreensão dos que foram encontrados no decurso desta investigação. Seria igualmente relevante explorar outros fatores sociodemográficos, como por exemplo, a área de formação, os anos de experiência e o local de residência, e tipos de objetivos de carreira que pudessem estar relacionados com os valores e a sua priorização.

Ao longo desta investigação, surgiram algumas limitações, nomeadamente, a escassa existência de literatura que agregue os valores básicos de vida e os adultos em condição de desemprego, o que

poderia ser colmatado com mais investigações a este nível, contribuindo, desta forma, para o enriquecimento da compreensão dos valores e para a área do desenvolvimento da carreira. Considerando a amostra de conveniência utilizada, uma outra limitação deste estudo, verifica-se, por exemplo, que a localização da residência dos sujeitos é, maioritariamente, da região norte. Seria importante confrontar os resultados obtidos com os resultados de estudos que considerassem outras regiões, para aferir o grau de replicabilidade desta investigação. Além disso, futuramente, se ultrapassarmos estas limitações, poderemos desenvolver estudos mais abrangentes, que contemplem populações para além da situação de desemprego.

Referências

- Barroso, P. C. (2016). *Gestão pessoal de carreira: um estudo com adultos portugueses*. Tese de Mestrado. Braga, Portugal: Universidade do Minho.
- Costa, A. C. R., Silva, A. D., & Marques, C. (2017). Reflexividade Ética na Carreira, Valores de Experimentação e Curiosidade em Estudantes Universitários. *Revista de estudios e investigación en psicología y educación*, (3), 20-25.
- Coelho, C. D. C. C. (2018). *Valores de vida e bem-estar em adultos desempregados* (Masters dissertation)
- De Araújo, G. B., Paradiso, Â. C., Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2013). Carreira e narrativa: Contribuições para a intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 191–201.
- Gorman, E. H. (2000). Marriage and money: The effects of marital status on attitudes toward pay and finances. *Work and Occupations*, 27, 64–88.
- Gouveia, V. V. (2003). A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, 8, 431-443. doi:10.1590/S1413294X2003000300010
- Gouveia, V.V. (2017). *Teoria Funcionalista dos Valores*. São Paulo: Vetor Editora
- Gouveia, V. V. (2019). Os Valores Humanos no Contexto da Avaliação Educacional. *Examen: Política, Gestão E Avaliação Da Educação*, 3(3), 38-65.
Recuperado de <https://examen.emnuvens.com.br/rev/article/view/95>
- Gouveia, V. V., Milfont, T., & Guerra, V. (2014). Functional theory of human values: testing its content and structure hypotheses. *Personality and Individual Differences*, 60, 41-47. doi: 10.1016/j.paid.2013.12.12
- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., Fischer, R., & Coelho, J. A. P. D. M. (2009). Teoria funcionalista dos valores humanos: aplicações para organizações. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 10(3), 34-59.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career management* (2ª Edição). Fort Worth, TX: The Dryden Press.
- Guimarães, J. L. (1998). Globalização, desemprego e educação. *Vertentes*, 4, 125-144
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton university press.
- International Labour Organization. (2013). Statistics of work, employment and labour underutilization, (October), 2–11.

- Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). *Gabinetes de Inserção Social*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. Informação consultada em <https://www.iefp.pt/gabinetes-de-insercao-profissional> em 15-04-2020
- Instituto Nacional de Estatística. (2019). Taxa de desemprego por sexo, grupo etário e nível de escolaridade mais elevado completo; trimestral - INE, inquérito ao emprego. Acedido em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006192&contexto=bd&selTab=tab2&xlang=pt
- Isaksson, K., Johansson, G., Bellaagh, K., & Sjöberg, A. (2004). *Work values among the unemployed: Changes over time and some*. 207–214.
- Johnson, M. K. (2005). Family roles and work values: Processes of selection and change. *Journal of Marriage and Family*, 67(2), 352-369.
- Loscocco, K. A. (1989). The instrumentally oriented factory worker: Myth or reality? *Work and Occupations*, 16, 3–25.
- Loscocco, K. A., & Kalleberg, A. L. (1988). Age and the meaning of work in the United States and Japan. *Social Forces*, 67, 337–356
- Marçano, I. (2017). Desemprego, procura de emprego e expectativas: um estudo junto de desempregados no sul de Portugal.
- Maroco, J. (2007). Statistical analysis using SPSS. 3rd edn. *Silabo Editions, Lisbon*.
- Marques, C. M. C. (2016). Valores Básicos de vida e Reflexividade ética na Carreira em Jovens (Doctoral Dissertation)
- Marques, C. (2017). *Valores básicos de vida e reflexividade ética na carreira em jovens*. Saarbrücken, Alemanha: Novas Edições Académicas. ISBN: 978-620-2- 03941-3.
- Marques, C., Taveira, M. D. C., Ceinos, C., Silva, A. D., & Pérez, M. (2018). Satisfacción con la Vida en Estudiantes Universitarios: Papel Predictor de los Valores. *Psicología desde el Caribe*.
- Marques, C., Daniela Silva, A., & do Céu Taveira, M. (2018). Testing functional theory of life values with students living in residential care institutions. *Psicologia: Revista da Associação Portuguesa Psicologia*, 32(1).
- Pinheiro, L. R. S., & Monteiro, J. K. (2013). Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 10(2), 35. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v10i2p35-45>

- Prata Júnior, R. (2018). Alteração da hierarquia dos valores humanos: um estudo com executivos em situação de desemprego que sofreram violação da dignidade no ato da demissão (Masters Dissertation)
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Nova York: Free Press.
- Sarriera, J. C. (1993). Aspectos psicossociais do desemprego juvenil: uma análise a partir do fracasso escolar para a intervenção preventiva. *Revista Psico*, 24 (2), 23-29.
- Savickas, M. L. (2004). Um Modelo para Avaliação de Carreira. In Leitão, L. (Ed.), *Avaliação Psicológica em orientação escolar e profissional*. 21-44. Coimbra: Quarteto.
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms and practices. *Journal of Career Assessment*, 19, 251-258.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19. doi:10.1111/j.1556-6676.2012.00002
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Schwartz, S. H. (2005). Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. *Valores e comportamento nas organizações*, 1, 21-55.
- Schwartz, S. H., & Rubel, T. (2005). *Sex Differences in Value Priorities: Cross-Cultural and Multimethod Studies*. 89(6), 1010–1028. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.1010>
- Souza, L. E. C. de, Gouveia, V. V., Lima, T. J. S. de, & Santos, W. S. dos. (2015). Questionários dos valores básicos - Diagnóstico (QVB-D): evidências de validade de construto. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(2), 292–301. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528209>
- Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. *Valores e comportamento nas organizações*, 1.
- Vaz Serra, A. (2007). O stress na vida de todos os dias. 3ª Edição. *Minerva Coimbra*.
- Weinert, F. E., & Sherrod, L. R. (Eds.) (1986). *Human development and the life course: Multidisciplinary perspectives*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.



Universidade do Minho, Escola de Psicologia

DECLARAÇÃO

Declaro, para os devidos efeitos, que a recolha de dados e procedimentos metodológicos levados a cabo na presente tese de mestrado, intitulada “Perfis dos valores básicos de vida de adultos em situação de desemprego”, apresentada pela estudante Mariana Araújo Brandão, seguiu os princípios de ética na investigação recomendados pela Seção das Ciências Sociais e Humanas da Comissão de Ética da Universidade do Minho (CECSH). Os dados do estudo foram recolhidos no ano de 2017/2018, datas anteriores ao Despacho RT-31 de 2019, em Centros de Emprego e Gabinetes de Inserção Profissional nos distritos de Braga, Porto e Aveiro, com autorizações e consentimentos devidamente informados. Pelo fato desta tese ser realizada no ano de 2020, mas utilizar dados recolhidos em 2017 e 2018, o processo e pedido de parecer à CECSH da UMinho foram elaborados pela estudante e avaliados, para fins de ensino-aprendizagem, mas não submetidos à CECSH-UMinho.

Braga, 25 de maio de 2020

A Orientadora

Assinado por: **MARIA DO CÉU TAVEIRA DE
CASTRO SILVA BRÁS DA CUNHA**
Num. de Identificação: B1036980552

Maria do Céu Taveira