



Universidade do Minho  
Escola de Psicologia

Soraia Cristina Barros Pereira

Autoeficácia de Decisão e  
Enfrentamento da Carreira em  
Graduados e Pós-Graduados  
Desempregados





**Universidade do Minho**  
**Escola de Psicologia**

**Soraia Cristina Barros Pereira**

**Autoeficácia de Decisão e  
Enfrentamento da Carreira em  
Graduados e Pós-Graduados  
Desempregados**

**Dissertação de Mestrado**  
**Mestrado Integrado em Psicologia**

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

## 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.



**Atribuição-NãoComercial-SemDerivações**  
**CC BY-NC-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

*Sónia Cristina Barros Pereira*

---

## **Agradecimentos**

Começo por agradecer à Professora Doutora Maria do Céu Taveira, pelo apoio e orientação dados, no decorrer deste processo. Por ter sido, sempre, exigente e compreensiva, promovendo o meu desenvolvimento vocacional e profissional. Fez-me perceber, com esta investigação, a importância da adaptabilidade, ética e resiliência na superação de adversidades. A ela, um muito obrigada pelo conhecimento que me transmitiu, e por ter fomentado a relevância do sentido de autonomia e proatividade.

Agradeço, aos meus pais e avô, por terem apoiado as minhas decisões, ainda que nem sempre as tenham compreendido. Por respeitarem as diversas escolhas tomadas, ao longo destes cinco anos, de forma, a que me tornasse o agente principal e responsável pelo meu futuro profissional. Um obrigada, particularmente, à minha mãe por todo o seu esforço e sacrifício, na percussão e conclusão deste ciclo. Por me ter transmitido, acima de tudo, que somente o trabalho precede o sucesso.

Agradeço à U.DREAM por ter sido essencial no meu desenvolvimento pessoal. Pelos três semestres de trabalho, aprendizagem e superação. Por me ter permitido conhecer diversas pessoas, todas elas diferentes, porém igualmente capazes. Por me ter transmitido a importância de valores como rigor e amor, quer no desempenho do nosso trabalho, assim como na relação com os outros. Particularmente, que nunca é impossível ou tarde para aprender o melhor dos outros, e ensinar o melhor de nós.

Agradeço, à minha equipa de sonho pela criatividade e superação de desafios. Pela entrega, união e altruísmo, por parte de cada membro, depositados em cada tarefa realizada. Por serem um apoio essencial na percussão de objetivos e no meu bem-estar pessoal. Por mais do que amigos, serem uma família.

Agradeço aos meus melhores amigos Ana Rita Torres, Mariana Ferreira, Mónica Lucas, Patrícia Costa e Pedro Sampaio. Pelo apoio incondicional, e por terem sido o meu suporte principal durante estes cinco anos. Por toda a paciência, compreensão e ombro amigo, nos momentos de desânimo. Particularmente, por serem a família que eu escolhi.

## **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.

Universidade do Minho, 28 de maio de 2020



Sónia Cristina Barros Pereira

---

## **Autoeficácia de Decisão e Enfrentamento da Carreira em Graduados e Pós-Graduados Desempregados**

### **Resumo**

O desemprego é um fenómeno que apresenta uma escala individual e social, tornando-se um fator potencial de stress na vida dos indivíduos. O desemprego tem impacto na forma como os indivíduos percecionam as suas competências profissionais e nos modos como lidam com a condição de desemprego. Este estudo destina-se a analisar diferenças interindividuais na autoeficácia na tomada de decisão e no enfrentamento da carreira, com base na idade, habilitações académicas e estatuto profissional de diplomados do ensino superior desempregados. Os participantes foram 304 adultos portugueses, de ambos os sexos ( $n=171$ , 56.3% mulheres) com idades entre os 29 e 65 anos ( $M=47.10$ ;  $DP=6.2$ ), diplomados do ensino superior ( $n=192$ , 63.2% mestres ou doutorados;  $n=112$ , 36.8% licenciados), inscritos em centros de emprego de diferentes zonas do país. Os resultados de uma ANOVA Trifatorial indicam um efeito principal das habilitações académicas na autoeficácia de enfrentamento da carreira daqueles diplomados desempregados. Os licenciados registam maior autoeficácia de enfrentamento da carreira do que os pós-graduados, sendo os mais velhos, no primeiro caso, e os mais novos, no segundo caso, que mais contribuem para este efeito. Os resultados deste estudo podem orientar a investigação e intervenções de carreira com graduados e pós-graduados desempregados.

**Palavras-chave:** autoeficácia na tomada de decisão de carreira, autoeficácia no enfrentamento da carreira, desemprego, idade, habilitações académicas, estatuto profissional

## **Self-efficacy in Career Decision-Making and Coping in Unemployed Graduates and Postgraduates**

### **Abstract**

Unemployment is a phenomenon that presents an individual and social scale, becoming a potential stress factor in the lives of individuals. Unemployment has an impact on how individuals perceive their professional skills and on how they deal with the condition of unemployment. This study aims to analyze inter-individual differences in career decision-making self-efficacy and in career coping self-efficacy, based on age, academic qualifications and professional status of unemployed higher education graduates. Participants were 304 portuguese adults, of both sexes ( $n = 171$ , 56.3% women) aged between 29 and 65 years old ( $M = 47.10$ ;  $SD = 6.2$ ), with higher education qualifications ( $n = 192$ , 63.2 % masters or doctorates;  $n = 112$ , 36.8% graduates), registered in employment centers in different areas of the country. The results of a Trifactorial ANOVA indicate a main effect of academic qualifications on self-efficacy in coping with careers in unemployed graduates. Graduates have greater self-efficacy in coping with their careers than postgraduates, with the older ones in the first case and the younger ones in the second case, who contribute most to this effect. The results of this study can guide research and career interventions with unemployed graduates and postgraduates.

**Keywords:** career decision-making self-efficacy, career coping self-efficacy, unemployment, age, academic qualifications, occupational status



## Índice

Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Introdução.....	8
Metodologia.....	13
Participantes.....	13
Instrumentos.....	14
Procedimentos.....	15
Recolha de dados.....	15
Análise de dados.....	15
Resultados.....	17
Discussão.....	22
Conclusão.....	23
Referências Bibliográficas.....	25

## Introdução

De acordo com Fryer (1986), o ser humano caracteriza-se por ser dinâmico e ativo e, portanto, a atividade profissional exercida pelo indivíduo representa um espaço significativo na sua vida. A atividade profissional dá sentido à vida, sendo uma das fontes mais importantes e fundadoras, da construção da identidade do indivíduo (Martins & Gonçalves, 2012). Neste âmbito, as carreiras têm-se tornado mais flexíveis e menos estruturadas (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2009). As ruturas estruturais tornam-se cada vez mais normativas e frequentes, tendo como consequência, um percurso de trabalho ou profissional, progressivamente menos contínuo, ao longo da carreira (Martins & Gonçalves, 2012). Segundo Savickas (2005), para promover o desenvolvimento de competências de carreira essenciais, que contribuem para o ajustamento de carreira e trabalho, é necessário mudar o foco, alinhar os valores, interesses e necessidades do indivíduo, com os da organização. Desta forma, é de realçar a importância de uma gestão pessoal da carreira, em que o indivíduo se previne para lidar com a incerteza, planifica a realização de objetivos desejados e expande os seus horizontes. Para tal, são necessárias ferramentas ou competências chave que permitam gerir a carreira de forma otimizada e eficaz (Martins & Gonçalves, 2012; Savickas, 2005). De acordo, por exemplo, com o modelo explicativo da gestão pessoal de carreira de Lent e Brown (2013, como citado em Cardoso, 2017), quer variáveis contextuais (e.g., educação), como *inputs* do indivíduo (e.g., idade), e experiências de aprendizagem (e.g., fontes de autoeficácia), concorrem para uma gestão pessoal de carreira bem-sucedida. Isto é, para um processo que permite ao indivíduo alcançar resultados pretendidos. Ao mesmo tempo, a obtenção de resultados positivos no mercado de trabalho, podem corresponder à empregabilidade do indivíduo. A noção de empregabilidade tem sido definida como o conjunto de aptidões e competências que permitem selecionar e manter um trabalho (Campos et al., 2008, como citado em Alves, Borges, Beuron, & Notari, 2019). Caracteriza-se por combinar interações complexas entre variáveis contextuais e individuais (Monteiro, Almeida, Gomes, & Sinval, 2020). Por seu lado, o desemprego é um fenómeno que apresenta uma escala individual e comunitária, contamina não só a vida pessoal, mas também, a vida social (Martins & Gonçalves, 2012). Considera-se que “uma pessoa está desempregada quando pretende trabalhar, está disponível para o fazer e efetuou diligências nesse sentido nas últimas quatro semanas.” (Ribeiro & Coimbra, 2004, p. 213). Concretamente, o desemprego refere-se à condição de trabalhadores que, durante a sua vida ativa, encontram-se involuntariamente privados do acesso ao direito do trabalho, ainda que disponíveis para o mesmo (Carrasquinho, 2016). A condição involuntária de desemprego, quando existente, torna-se um potencial fator stressante na vida do indivíduo (Zikic & Klehe, 2006). Jahoda (1982, como citado em Martins & Gonçalves, 2012) refere que o desemprego pode ter diversos significados para quem vive esta

experiência, existindo consequências positivas e negativas desta condição, ao nível do bem-estar psicológico. O ser humano nesta condição está privado das condições latentes do trabalho, necessidades centrais podem ficar insatisfeitas, podendo ter um potencial destrutivo, como a insatisfação com o emprego e nos restantes papéis da vida. Em Portugal, diversos indivíduos estão nestas condições. De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), em Portugal, no quarto trimestre de 2019, foi registada uma taxa de desemprego de 6,7%, correspondente a 352,4 (milhares) indivíduos desempregados. Estes indivíduos podem beneficiar de intervenções de carreira, que apoiem esta transição de vida. Especificamente, intervenções que ajudem adultos desempregados a lidar com a natureza do mercado de trabalho atual.

No estudo de Ferreira, Mattos e Laurinho (2019) com jovens graduados do Ensino Superior no Brasil é referido que, as práticas do mercado de trabalho encontram-se cada vez mais em expansão e diversificação, com contratos temporários, de teletrabalho e com subcontratação. Outros autores fazem notar que o mercado de trabalho se caracteriza por uma elevada imprevisibilidade e turbulência, e existem diversas possibilidades e caminhos a adotar, na inserção e reinserção laboral (Monteiro et al., 2020). Outros ainda evidenciam que o mercado de trabalho se mostra cada vez mais competitivo, sendo necessária capacidade de adaptação da parte dos trabalhadores, assim como, determinação para a conquista de melhores postos de trabalho, com obtenção constante de uma maior qualificação e/ou conhecimento (Rueda, Martins, & Campos, 2004, como citado em Correia, 2011). Neste contexto, no estudo de Fernandes et al. (2018), sobre qualificação profissional e empregabilidade, é referido que, no mercado de trabalho atual, também considerado como competitivo, é requerido um maior nível de escolaridade e qualificação profissional. Estes são requisitos necessários e que promovem uma inserção no mercado de trabalho mais rápida e, conseqüentemente, o sucesso profissional do indivíduo. O mesmo autor destaca, ainda, a qualificação profissional como condição indispensável na manutenção de emprego. Por sua vez, Brouwer, Bakker, e Schellekens (2015), consideram que o sucesso na recolocação no mercado de trabalho depende não só das necessidades do mercado, mas também, de características individuais dos desempregados, tais como, as suas competências, habilidades, motivação e necessidade financeira. Neste sentido, no estudo de Monteiro et al. (2020), são identificados diferentes perfis de empregabilidade em graduados, de acordo com variáveis contextuais, características individuais, perceções de competências, de transição para o mercado de trabalho e, adaptabilidade na carreira. Tais perfis foram designados como bem equipados, vulneráveis, alta exigência e não tradicionais (Monteiro et al., 2020). Os indivíduos incluídos no primeiro perfil de empregabilidade identificado, bem equipados, apresentam heterogeneidade relativamente à sua área de formação, correspondem a adultos ( $M =$

26.07), e são caracterizados por percepções de preparação e expectativas mais positivas face à transição da universidade para o mercado de trabalho, comparativamente com as restantes. O grupo de indivíduos com perfil vulnerável de empregabilidade apresenta-se como o menos provável de ser empregável, corresponde a jovens adultos ( $M = 22.67$ ), diplomados em ciências sociais, e maioritariamente mulheres. Apresentam, ainda, percepções de competências mais baixas comparativamente com os restantes grupos. O terceiro perfil de empregabilidade identificado, de alta exigência, caracteriza-se por apresentar graduados maioritariamente na área de engenharia, face a outras (e.g., ciências sociais e direito). Apresentam valores intermédios ao nível das percepções de competências, sendo atribuído a este grupo uma alta probabilidade de estar empregue, beneficiando de condições contextuais favoráveis e mais vantajosas, no mercado de trabalho. Os indivíduos com perfis não tradicionais de empregabilidade, correspondem a adultos ( $M = 32.13$  anos), já inseridos no mercado de trabalho, com vasta experiência profissional, e que frequentaram o ensino superior, com o objetivo de melhorar a sua qualificação profissional, de forma a promover a manutenção no mercado de trabalho.

Alguns fatores determinantes no sucesso na recolocação no mercado de trabalho são a idade, o nível educacional, e a experiência profissional, entre outros (Martins & Gonçalves, 2012). Bennett (2019) refere a este propósito que a empregabilidade de diplomados assume particular complexidade e relevância, à medida que o acesso ao ensino superior se torna cada vez mais diversificado. Acrescenta ainda que, as mudanças no mercado de trabalho levaram a alterações na oferta educativa e/ou profissional, por parte das instituições educativas, com o objetivo principal de adaptação face às necessidades organizacionais atuais.

Por sua vez, Carvalho (2017), no seu estudo para compreender a experiência do desemprego em jovens qualificados, considera que o fenómeno do desemprego se distribui de forma aleatória pelas diferentes faixas etárias e classes sociais da população, ou seja, torna-se difícil atribuir uma direção a este fenómeno. Dados do INE de 2014 (Silva, Veloso, & Silva, 2017), apontam para o envelhecimento rápido e acentuado da população em Portugal, à semelhança do que ocorre na restante Europa. Este envelhecimento reflete-se no mercado de trabalho, e em outras esferas da sociedade (Silva et al., 2017). A este propósito, já Fernandes, em 2007, havia notado que trabalhadores de meia-idade parecem ser mais afetados com esta realidade do mercado de trabalho, caracterizando-se por uma fraca empregabilidade e um desemprego de longa duração. Efetivamente, as transformações no mercado de trabalho levam a exigências acrescidas no que respeita à qualificação profissional dos trabalhadores (Malschitzky, 2004, como citado em Ferreira et al., 2019). Em estudos mais recentes, como o de Bhorat, Cassim e Tseng, (2016), verificou-se, contudo, que indivíduos com o ensino superior e indivíduos com o

ensino profissional têm quase a mesma probabilidade de serem empregues. Por outro lado, dados estatísticos portugueses do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) de 2010 a 2016 (Carvalho, 2017), apontam que a aposta na educação formal e superior acarreta vantagens para jovens que pretendem inserir-se no mercado de trabalho e iniciar a sua vida profissional. Estes dados corroboram a ideia segundo a qual “Deter um diploma não garante a acessibilidade ao mercado de trabalho, mas a sua não obtenção, pode condicionar o acesso a este” (Marques, 2009, como citado em Carvalho, 2017, p.10). A investigação com desempregados, quer a nível nacional como internacional, é escassa. Ainda assim, Ribeiro e Coimbra (2004), na sua investigação sobre o desemprego na meia idade, referem que este afeta indivíduos de meia idade (e.g., idades superiores a 40 anos), e que possuem qualificações profissionais (habilitações académicas) mais baixas, mas também, indivíduos de outras faixas etárias, e com habilitações académicas de nível médio/ superior. E efetivamente, a revisão da literatura mais recente, mencionada, aponta para diferenças na empregabilidade e desemprego dos indivíduos em função de fatores como a idade e as habilitações académicas, ainda que o corpo de resultados seja ainda relativamente inconsistente.

Para além das variáveis anteriormente referidas, uma outra variável importante, relacionada com a idade e nível de escolaridade dos indivíduos, é o estatuto profissional. Esta variável pode explicar diferenças individuais no modo como os desempregados lidam com a condição de desemprego. O nível de estatuto profissional do indivíduo corresponde a um determinado nível de habilitações académicas, tendo como base, a área de formação e trabalho experienciados. A nível nacional, o estatuto profissional pode ser caracterizado, com base na informação disponibilizada pela Classificação Portuguesa das Profissões (CPP2010), que inclui todas as profissões existentes em Portugal, organizadas por grupos profissionais, e a sua respetiva descrição funcional. Desta forma, a um determinado nível de formação e/ou experiência profissional realizada, corresponde, por sua vez, um determinado nível de estatuto profissional.

Neste âmbito, em termos de investigação, existe evidência que indica que as qualificações profissionais, assim como a experiência profissional dos indivíduos, estão positivamente relacionadas com a sua autoeficácia na procura de emprego e na tomada de decisão de carreira (Maddy, Cannon, & Lichtenberger, 2015). A investigação também indica, porém, que muitos indivíduos desempregados apresentam níveis baixos de autoeficácia (Brewington & Nassar-McMillan, 2000; Porcellato, Carmichael, Hulme, Ingham, & Prashar, 2010). O construto de autoeficácia relaciona-se com o *self*, e diz respeito às perceções do indivíduo sobre a sua competência pessoal (Bong, & Skaalvik, 2003). Este conceito remete para a expectativa de que, através de esforço, é possível realizar com sucesso determinada tarefa ou

alcançar um resultado pretendido (Bandura, 1977, 1997, 2006). Entende-se a autoeficácia, então, como a capacidade percebida dos indivíduos, para desempenhar tarefas específicas ao longo da sua carreira, quer na preparação, quer na entrada e adaptação à mesma (Lent & Brown, 2013; Lent, Ireland, Penn, Morris, & Sappington, 2017). De acordo com Ferreira e colaboradores (2019), este construto direciona-se a atividades específicas, não correspondendo a uma atitude geral perante a vida, sendo que uma atividade realizada com sucesso, tende a fortalecer crenças de autoeficácia, enquanto uma situação de fracasso tende a diminuí-la (Correia, 2011).

A autoeficácia na procura de emprego, corresponde à percepção de capacidade para pesquisar trabalho. Por sua vez, a pesquisa de emprego, também envolve a tomada de decisões face à obtenção do mesmo, que se relaciona com a autoeficácia na tomada de decisão de carreira. No caso dos indivíduos desempregados, níveis baixos de autoeficácia na tomada de decisões de carreira, podem e afetar a sua recolocação no mercado de trabalho e o significado que atribuem a esta experiência (Albion, Fernie, & Burton, 2005; Vinokur & Schul, 2002, como citado em Maddy et al., 2015). Por sua vez, adultos desempregados com crenças elevadas de autoeficácia tornam-se mais proativos na pesquisa de emprego e, portanto, mais capazes de tomar decisões eficazes. De acordo com o estudo de Wanberg, Watt e Rumsey (1996), relativo à procura de emprego por parte de adultos desempregados, é possível verificar que a autoeficácia na pesquisa de emprego está relacionada com o nível de escolaridade ( $r = .28, p < .001$ ). Esta pode ser percecionada como uma ferramenta não intelectual que ajuda o indivíduo perante a incerteza, nomeadamente, ao nível da tomada de decisão na carreira (Richardson, Abranham, & Bond, 2012). A tomada de decisão na carreira define-se pela competência que o indivíduo possui para selecionar e comprometer-se com uma determinada direção profissional e/ou educacional (Osipow, Carney, & Barak, 1976). Consiste na capacidade para estabelecer objetivos de carreira concretos, e para delinear estratégias de ação coerentes com os objetivos definidos (Teixeira & Gomes, 2005).

Na condição de desemprego, os indivíduos recorrem a diversas estratégias de enfrentamento, sejam elas objetivas ou subjetivas (Bendassolli, Lima, Carlotto, Nüssle, & Ferreira, 2015). Neste sentido, torna-se pertinente, abordar igualmente o conceito de enfrentamento, que remete para a forma como os indivíduos lidam com a condição de desemprego. O enfrentamento corresponde à “utilização de estratégias cognitivas, afetivas e comportamentais voltadas ao manejo das situações stressoras” (Folkman & Lazarus, 1980, como citado em Bendassolli et al., 2015, p.350). De acordo com Albion e colaboradores (2005), fatores como a idade, o nível de escolaridade, o historial profissional, e a duração na condição de desemprego, podem influenciar as estratégias de enfrentamento adotadas pelos desempregados e a sua recolocação no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, a autoeficácia face ao

enfrentamento, facilitará o processo pelo qual os indivíduos lidam com a incerteza durante a sua carreira (Richardson et al., 2012), uma vivência que caracteriza também, muitas vezes, a condição de desempregado. Desta forma, torna-se relevante compreender se fatores como a idade, as habilitações académicas, e o estatuto profissional, afetam a autoeficácia na tomada de decisão e no enfrentamento da carreira, dos indivíduos desempregados. Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo analisar se existem diferenças entre adultos desempregados portugueses de distintas faixas etárias, níveis de escolaridade (licenciados e pós-graduados), e estatuto profissional, quanto à autoeficácia na tomada de decisão e no enfrentamento da carreira. Para o efeito, foram definidas as seguintes hipóteses de investigação:

H1: Existe um efeito principal da idade, habilitações académicas, e estatuto profissional na autoeficácia na tomada de decisão.

H2: Existe um efeito principal da idade, habilitações académicas, e estatuto profissional na autoeficácia de enfrentamento.

## **Metodologia**

### **Participantes**

O estudo foi realizado com uma amostra de conveniência, não probabilística. Os participantes incluem um total de 304 adultos desempregados, de ambos os sexos, 171 mulheres (56.3%) e 133 homens (43.8%). Os participantes apresentam idades compreendidas entre os 29 e os 65 anos ( $M=47.1$ ;  $DP=6.2$ ), com inscrição e residência em diferentes zonas do país (excetuando ilhas), com diploma de estudos do ensino superior (192, 63.2% mestres e doutorados; 112, 36.8% licenciados). Relativamente à etnia, 269 (88.5%) são caucasianos, 1 (.3%) de etnia negra e 34 (11.2%) correspondem a outras etnias. Destes, 303 (99.7%) são portugueses e 1 (.3%) francês. Por último, relativamente ao estado civil, 148 (48.7%) são casados, 120 (39.5%) são divorciados, 30 (9.9%) encontram-se em união de facto e 6 (2.0%) em condição de viuvez.

O critério central de inclusão de participantes na amostra foi os participantes encontrarem-se inscritos num centro de emprego do país no momento de recolha de dados. 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 eletrônicos. Foi então enviado por correio eletrônico, 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 eletrônicos estarem inválidos. Das 3900 mensagens enviadas obteve-se um total de 527 respostas. Destes protocolos respondidos, 376 foram consideradas protocolos válidos, dado incluírem respostas a todas as medidas de avaliação. Ademais, no presente estudo, de forma a cumprir o objetivo de investigação, assumiram-se critérios de exclusão de participantes, explicitados adiante, na análise de dados. Como resultado, retiraram-se 72 participantes da amostra inicial.

### **Instrumentos**

A presente investigação fez parte de um estudo mais amplo, de validação do Modelo Sócio-Cognitivo de Gestão Pessoal da Carreira de Lent e Brown (2013), em desempregados. A recolha de dados recorreu a um protocolo de avaliação na plataforma digital *SurveyMonkey®*. Este integra sete medidas, um questionário sociodemográfico, quatro escalas e dois questionários. Os instrumentos relevantes para a presente investigação, são o Questionário de Dados Sociodemográficos, e a *Career-Exploration and Decision Self-Efficacy Scale*.

*Questionário de Dados Sociodemográficos*. Elaborado para efeito do estudo amplo, com recurso a 19 questões, para recolha de dados escolares (e.g., habilitações), gerais (e.g., sexo), e profissionais (e.g., que tipo (s) de trabalho profissional 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 tomada de decisão (e.g., “*Identificar carreiras que melhor fazem uso das suas capacidades*”); e a segunda, constituída por quatro itens que medem a autoeficácia de enfrentamento (e.g., “*Lidar com a decepção se a primeira escolha não funciona*”). Ambas as subescalas são respondidas em escala de tipo *likert* com cinco pontos (*1= nada confiante; 5= completamente confiante*). No âmbito deste estudo, foi utilizada a versão da CEDSE adaptada à população de desempregados portugueses (Taveira, Soares, Cardoso, Marques, & Oliveira, 2019), a qual apresenta valores de fiabilidade satisfatórios, nas duas subescalas, respetivamente (*alfa de Cronbach = .95; alfa de Cronbach = .90*) e, na escala total (*alfa de Cronbach = .94*).



## **Procedimentos**

### **Recolha de dados.**

O presente estudo incluiu participantes, adultos desempregados, que consentiram a divulgação dos seus contactos no ano de 2017/2018. Por correio eletrónico foi enviado a cada participante uma mensagem de apresentação do estudo, com ligação a um consentimento informado e protocolo de avaliação. Todos os participantes preencheram o protocolo de avaliação de forma voluntária, sem recompensas materiais, tendo sido garantida a confidencialidade dos dados individuais, quer no tratamento, quer na divulgação dos resultados da investigação.

### **Análise de dados.**

Do banco de dados inicial, de 376 participantes considerados válidos, após respostas a todas as medidas de avaliação, 72 foram retirados para o efeito da presente investigação, por não conterem informação sobre a idade, habilitações académicas, e/ou estatuto profissional.

Considerando a variável da idade como de interesse para o estudo, foi excluído um participante com 17 anos de idade, pela impossibilidade de responder aos critérios de inclusão na amostra (os 18 anos foram considerados como um indicador de início da vida adulta). Dadas as diferentes faixas etárias e distribuição de participantes ao longo das mesmas, procedeu-se à reconfiguração da variável idade. Nesta reconfiguração, teve-se em conta, para além da distribuição da frequência de casos pela idade, a Teoria do Desenvolvimento de Carreira de Super e Jordaan (1973). Esta teoria pressupõe diferentes estádios de desenvolvimento profissional (Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio) e, também, que indivíduos que se encontram na mesma fase, realizam as mesmas tarefas e enfrentam desafios semelhantes. Com base nesta conceção, definiram-se dois subgrupos etários: um primeiro relacionado com a fase de Estabelecimento (29-44 anos) e um segundo relacionado à fase de Manutenção (45 – 65 anos).

A amostra inicial inclui indivíduos com o primeiro, segundo e terceiro ciclos de ensino básico, ensino secundário, licenciatura, mestrado e doutoramento. Foram retirados 56 participantes sem diploma de estudos superiores. A variável habilitações académicas foi também objeto de uma reconfiguração em dois níveis, correspondente à licenciatura e pós-graduação (e.g., mestrado e doutoramento).

Relativamente à variável estatuto profissional, recorreu-se à Classificação Portuguesa das Profissões (CPP2010), para classificar o estatuto profissional dos participantes. A CPP2010 inclui todas as profissões existentes em Portugal, apresentando grupos profissionais, e a sua respetiva descrição funcional. Esta classificação do estatuto profissional resulta de uma codificação em nove níveis, de acordo

com o grande grupo profissional estabelecido e a respetiva designação (0 = Profissões Das Forças Armadas; 1= Representantes Do Poder Legislativo e De Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos; 2 = Especialistas Das Atividades Intelectuais e Científicas; 3 = Técnicos e Profissões De Nível Intermédio; 4= Pessoal Administrativo; 5 = Trabalhadores Dos Serviços Pessoais, De Proteção e Segurança e Vendedores; 6 = Agricultores e Trabalhadores Qualificados Da Agricultura, Da Pesca e Da Floresta; 7 = Trabalhadores Qualificados Da Industria, Construção e Artificies; 8 = Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores Da Montagem; 9 = Trabalhadores Não Qualificados). Tendo como suporte a informação profissional dada pelos participantes (item: que tipo (s) de trabalho profissional já executou?), procedeu-se à classificação do estatuto profissional num determinado grupo profissional, associado, respetivamente, a um determinado nível de estatuto profissional (e.g., professor de francês, 2 = *Especialistas Das Atividades Intelectuais e Científicas*). Ao todo 15 participantes foram retirados da amostra, pela impossibilidade de cotar a sua resposta à questão referida anteriormente (e.g., “todos”; “nenhum”; “vários”). Na reconfiguração final da variável, agruparam-se níveis de estatuto profissional hierarquicamente próximos. Desta forma, de nove níveis definidos pela Classificação Portuguesa das Profissões (CPP2010) produzimos uma reclassificação em três níveis. Os três primeiros grandes grupos foram agrupados, originando o estatuto profissional superior (e.g., 1 = atividades intelectuais, diretivas e militares), os dois grupos seguintes, o estatuto profissional intermédio (e.g., 2 = atividades intermédias e administrativas), e os restantes, o estatuto profissional inferior (e.g., 3= atividades de segurança, agrárias e operárias).

Desta forma, obtém-se sete subgrupos, resultado dos diferentes níveis das variáveis de estudo. Relativamente à variável das Habilitações Académicas 112 (36.8%) licenciados, 192 (63.2%) mestres e doutorados, Estatuto Profissional 128 (42.1%) atividades intelectuais, diretivas e militares, 112 (36,8%) de atividades intermédias e administrativas e 64 (21.1%) atividades de segurança, agrárias e operárias. Por último, relativo à idade obtém-se 115 (37.8%) no estado de Estabelecimento e 179 (58.95%) no estado de Manutenção. Assim, um total de 304 participantes cumpriram os critérios de inclusão da presente metodologia.

As análises de dados foram conduzidas no *software SPSS* (IBM SPSS Statistics 20), tendo sido realizadas as habituais análises descritivas e de frequências. De forma a testar as hipóteses postuladas, para averiguar possíveis diferenças entre sujeitos, recorreu-se à análise paramétrica ANOVA trifatorial. Para o efeito, foi averiguado o cumprimento dos pressupostos inerentes à análise referida, tendo sido todos cumpridos, exceto o da normalidade da distribuição das variáveis dependentes, para cada nível definido pelas independentes. No sentido de corrigir a distribuição das variáveis, procedeu-se à

transformação matemática das mesmas, de modo a obedecer às exigências de testes paramétricos (Marôco, 2018). No entanto, as variáveis continuaram a não apresentar uma distribuição normal, tendo sido, de seguida, adotadas as recomendações do mesmo autor. Isto é, no caso de investigações com amostras superiores a 30, sendo verificada homogeneidade de variâncias, como no presente estudo, o teste paramétrico ANOVA, demonstra ser igualmente potente, caso não se verifique a validação de todos os seus pressupostos. Ainda assim, procedeu-se à realização da alternativa não paramétrica, da ANOVA *two-way*, aplicável a dois ou mais fatores (Marôco, 2018). Ao comparar os resultados de ambas as análises se depreendeu que eram semelhantes, tendo-se optado pela apresentação dos resultados da análise paramétrica ANOVA trifatorial.

### Resultados

Na Tabela 1, abaixo, apresentam-se os resultados das estatísticas descritivas da autoeficácia na tomada de decisão na carreira em cada grupo etário, habilitações académicas e estatuto profissional.

Tabela 1

*Valores de média e desvio-padrão da autoeficácia de tomada decisão de acordo com a idade, habilitações académicas e estatuto profissional.*

	<b>Estabelecimento (29-44 anos)</b>		<b>Manutenção (45-65 anos)</b>	
	Licenciado	Mestrado/Doutorado	Licenciado	Mestrado/Doutorado
	Média (DP)	Média (DP)	Média (DP)	Média (DP)
<b>EP1</b>	30.63 (7.64)	31.91 (7.06)	29.54 (8.78)	30.90 (6.82)
<b>(N=128)</b>	(N = 24)	(N = 22)	(N = 39)	(N = 39)
<b>EP2</b>	29.50 (5.70)	29.94 (6.48)	32.25 (4.80)	28.86 (9.08)
<b>(N=112)</b>	(N = 10)	(N = 36)	(N = 20)	(N = 44)
<b>EP3</b>	34.00 (5.48)	30.67 (5.51)	30.25 (4.06)	28.31 (10.55)
<b>(N=64)</b>	(N = 5)	(N = 18)	(N = 8)	(N = 29)

*Nota.* EP1 = Atividades intelectuais, diretivas e militares; EP2 = Atividades intermédias e administrativas; EP3 = Atividades de segurança, agrárias e operárias; DP = Desvio padrão

Através da análise da Tabela 1, podemos observar que os valores médios da autoeficácia de tomada de decisão na carreira não apresentam diferenças significativas, de acordo com os diferentes grupos etários, grau de habilitações académicas e estatuto profissional.

Na Tabela 2, mais adiante, apresentam-se os resultados da análise da ANOVA trifatorial que foi conduzida para testar H1 de acordo com o objetivo do estudo, na amostra total. Como se pode observar, o teste da ANOVA Trifatorial indica a inexistência de diferenças estatisticamente significativas ( $p > .05$ ), aceitando a hipótese nula para a ausência de efeito principal da idade [ $F(1, 282) = .96, p = .33$ ], habilitações académicas [ $F(1, 282) = .70, p = .41$ ] e estatuto profissional [ $F(2, 282) = .17, p = .84$ ]. Ainda, verifica-se a ausência de efeito de interação entre a idade e habilitações académicas [ $F(1, 282) = .13, p = .72$ ], idade e estatuto profissional [ $F(2, 282) = .88, p = .42$ ], habilitações académicas e estatuto profissional [ $F(2, 282) = 1.32, p = .27$ ], e por último, entre idade, habilitações académicas e estatuto profissional [ $F(2, 282) = .52, p = .59$ ]. Desta forma, rejeitou-se a H1 que postula um efeito principal da idade, habilitações académicas, e estatuto profissional na autoeficácia de tomada de decisão.

Tabela 2

*Valores da análise de efeitos entre sujeitos de acordo com a idade, habilitações académicas e estatuto profissional na autoeficácia de tomada de decisão.*

	$\Sigma Q$	gl	F	p
<b>Age2</b>	56.65	1	0.96	0.33
<b>Acad2</b>	41.18	1	0.70	0.41
<b>EP</b>	20.27	2	0.17	0.84
<b>Age2*Acad2</b>	7.40	1	0.13	0.72
<b>Age2*EP</b>	103.79	2	0.88	0.42
<b>Acad2*EP</b>	155.94	2	1.32	0.27
<b>Age2*Acad2*EP</b>	62.10	2	0.52	0.59
<b>Erro</b>	1699,75	282		

*Nota.* Age2 = Idade; Acad2 = Habilitações Académicas; EP = Estatuto Profissional

Na Tabela 3, apresentam-se os resultados das estatísticas descritivas da autoeficácia de enfrentamento na carreira em cada grupo etário, habilitações académicas e estatuto profissional.

Tabela 3

Valores de média e desvio-padrão da autoeficácia de enfrentamento de acordo com a idade, habilitações académicas e estatuto profissional.

	<b>Estabelecimento</b>		<b>Manutenção</b>	
	<b>(29-44 anos)</b>		<b>(45-65 anos)</b>	
	Licenciado	Mestrado/Doutorado	Licenciado	Mestrado/Doutorado
	Média (DV)	Média (DV)	Média (DV)	Média (DV)
<b>EP1</b>	13.75 (3.64)	13.86 (3.76)	14.72 (4.25)	13.23 (4.40)
<b>(N=128)</b>	(N = 24)	(N = 22)	(N = 39)	(N = 39)
<b>EP2</b>	13.40 (3.81)	13.19 (4.73)	14.25 (3.09)	12.73 (4.42)
<b>(N=112)</b>	(N = 10)	(N = 36)	(N = 20)	(N = 44)
<b>EP3</b>	15.20 (4.76)	13.06 (4.05)	15.88 (2.17)	12.55 (4.40)
<b>(N=64)</b>	(N = 5)	(N = 18)	(N = 8)	(N = 29)

Nota. EP1 = Atividades intelectuais, diretivas e militares; EP2 = Atividades intermédias e administrativas; EP3 = Atividades de segurança, agrárias e operárias; DP= Desvio padrão

Na Tabela 4, apresentam-se os resultados da análise da ANOVA trifatorial que foi conduzida para testar H2 de acordo com o objetivo do estudo, na amostra total.

Tabela 4

Valores da análise de efeitos entre sujeitos de acordo com a idade, habilitações académicas e estatuto profissional na autoeficácia de enfrentamento.

	$\Sigma Q$	gl	F	p
<b>Age2</b>	1.05	1	0.06	0.81
<b>Acad2</b>	97.40	1	5.61	0.02*
<b>EP</b>	19.21	2	0.55	0.58
<b>Age2*Acad2</b>	22.26	1	1.28	0.26
<b>Age2*EP</b>	0.07	2	0.00	1.00
<b>Acad2*EP</b>	31.76	2	0.91	0.40
<b>Age2*Acad2*EP</b>	0.43	2	0.01	0.99
<b>Erro</b>	4900.22	282		

Nota. Age2 = Idade; Acad2 = Habilitações Académicas; EP = Estatuto Profissional \* $p < .05$

Através dos resultados da análise do teste da ANOVA Trifatorial, podemos observar, a partir da Tabela 4, que não se registam diferenças estatisticamente significativas ( $p > .05$ ), aceitando-se a hipótese nula para a ausência de efeito principal da idade [ $F(1, 282) = .06, p = .81$ ] e estatuto profissional [ $F(2, 282) = .55, p = .58$ ]. Ainda, a ausência de efeito de interação entre idade e habilitações académicas [ $F(1, 282) = 1.28, p = .26$ ], idade e estatuto profissional [ $F(2, 282) = .00, p = 1.00$ ], habilitações académicas e estatuto profissional [ $F(2, 282) = 0.91, p = .40$ ], e por último, entre idade, habilitações académicas e estatuto profissional [ $F(2, 282) = .01, p = .99$ ]. Os resultados da ANOVA Trifatorial apontaram para resultados estatisticamente significativos ( $p < .05$ ), rejeitando-se a hipótese nula, relativa ao efeito principal das habilitações académicas [ $F(1, 282) = 5.61, p < .05$ ] na autoeficácia de enfrentamento da carreira. Estes resultados confirmam a hipótese que prevê a existência de diferenças significativas na autoeficácia de enfrentamento da carreira, em função das habilitações académicas. Desta forma, torna-se possível rejeitar H2 que postula um efeito principal da idade e do estatuto profissional na autoeficácia de tomada de decisão na carreira, e aceitar o efeito principal das habilitações académicas na autoeficácia de enfrentamento da carreira.

Dada a impossibilidade de realizar testes *Post Hoc*, dado contarmos apenas com dois níveis de habilitações académicas, a direção do efeito principal da variável foi verificada através da análise da distribuição de médias dos sujeitos, pelos diferentes níveis dos três fatores.

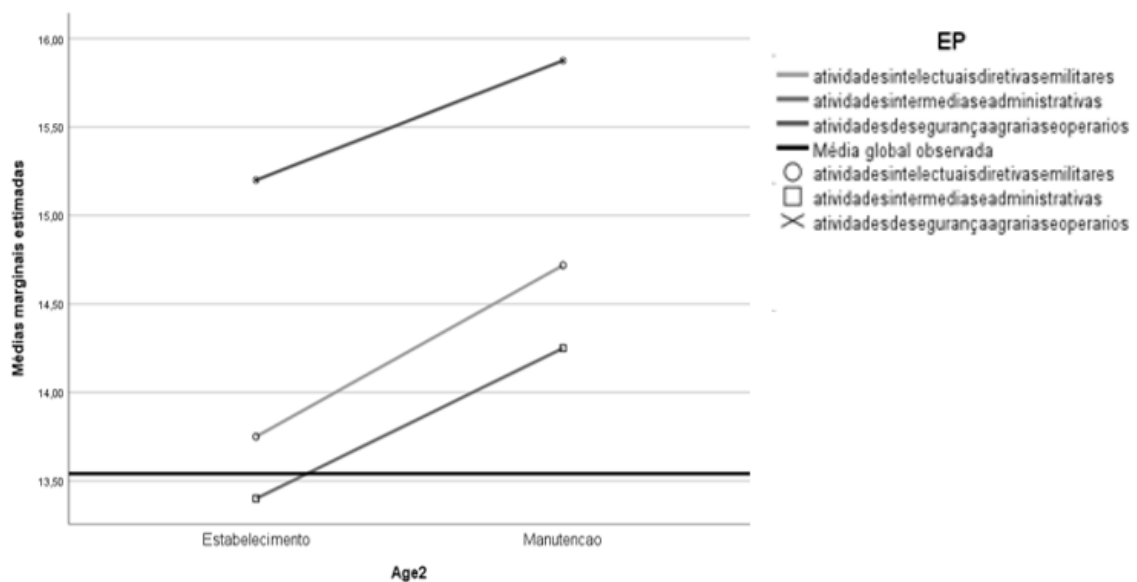


Figura 1. Médias estimadas da Autoeficácia de Enfrentamento em desempregados com Habilitações Académicas correspondentes a licenciatura.

*Nota.* Age2 = Idade; EP = Estatuto Profissional

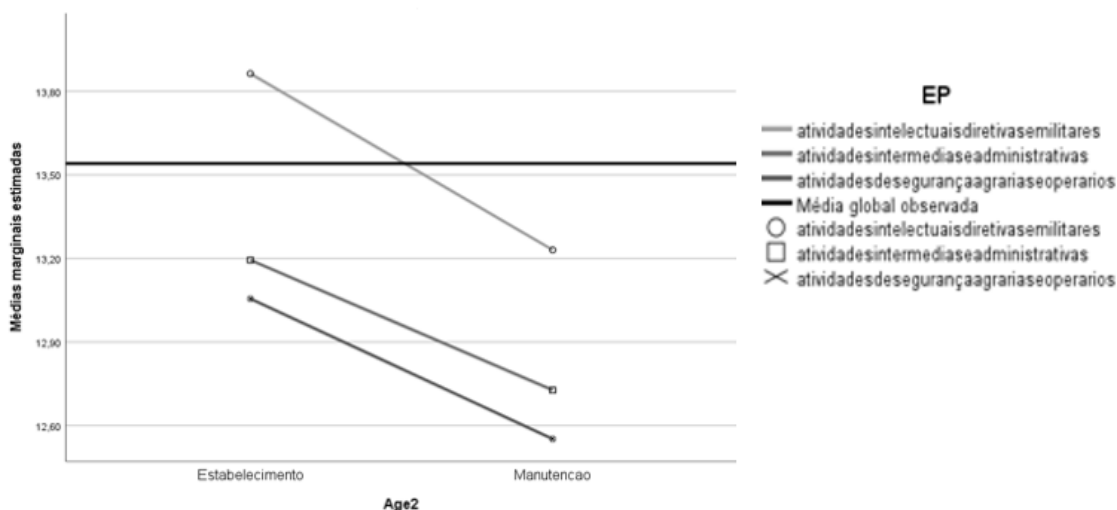


Figura 2. Médias estimadas da Autoeficácia de Enfrentamento em desempregados com Habilitações Acadêmicas correspondentes a mestrado/doutoramento.

*Nota.* Age2 = Idade; EP = Estatuto Profissional

A análise da Figura 1 permite observar que a maioria dos sujeitos apresenta valores acima da média global observada. A distribuição de valores médios relativos à autoeficácia de enfrentamento da carreira, nos diferentes níveis de estatuto profissional, apresenta valores sucessivamente mais baixos. De acrescentar que os adultos desempregados portugueses da amostra com habilitações académicas equivalentes a licenciatura, que são mais velhos e esperados estar na fase de manutenção da carreira, apresentam valores na autoeficácia de enfrentamento da carreira mais elevados. Contrariamente, quando comparados com sujeitos com as mesmas habilitações, mas que, no entanto, são mais novos e esperados estar na fase de estabelecimento da carreira, apresentam valores de autoeficácia de enfrentamento mais baixos.

Através da análise da Figura 2 é possível observar que a distribuição de sujeitos se apresenta de forma diferente quando comparada com a distribuição apresentada na Figura 1. A maioria dos sujeitos apresenta valores abaixo da média global observada. A distribuição de valores médios relativos à autoeficácia de enfrentamento da carreira, nos diferentes níveis de estatuto profissional, apresenta valores sucessivamente mais baixos. De salientar que, os adultos desempregados portugueses da amostra com habilitações académicas equivalentes a mestrado/doutoramento, mais velhos e esperados estar na fase de manutenção da carreira, apresentam valores na autoeficácia de enfrentamento da carreira mais baixos, contrastando com os sujeitos com as mesmas habilitações, que se inserem na fase de estabelecimento, e, portanto, mais novos, que apresentam valores de autoeficácia de enfrentamento superiores.

## Discussão

O objetivo principal do presente estudo foi analisar qual o efeito de variáveis como idade, habilitações académicas e estatuto profissional na autoeficácia de tomada de decisão e na autoeficácia de enfrentamento na carreira, em adultos desempregados portugueses, diplomados do ensino superior.

A primeira hipótese relativa à autoeficácia na tomada de decisão na carreira, que previa um efeito principal da idade, habilitações académicas, e estatuto profissional sobre a autoeficácia na tomada de decisão, não se verificou. Este resultado remete para a importância de analisar mais aprofundadamente que fatores podem contribuir para a confiança percebida no que remete às decisões de carreira realizadas pelos indivíduos, nomeadamente, os que estão sob condição de desemprego. Dado que a gestão pessoal de carreira é um processo complexo e constante, resultado de uma construção vocacional continuada (e.g., Lent e Brown, 2013) seria de esperar uma contribuição de variáveis exógenas, contextuais e individuais, nas tomadas de decisão na carreira e na percussão de resultados pretendidos, que no caso da população estudada, pode ser, por exemplo, a obtenção de um emprego ou reemprego. A partir dos resultados obtidos, neste estudo, é possível concluir que, diplomados do ensino superior com idades, habilitações e estatutos profissionais distintos apresentam valores moderados e bastante homogêneos. Desta forma, diplomados desempregados não se distinguem no que concerne à confiança percebida nas suas tomadas de decisões na carreira. A não verificação da hipótese, pode dever-se às características da amostra e do instrumento utilizado em estudo. A presente investigação conta com diplomados desempregados portugueses, com uma média de 47 anos idade ( $DP = 6.2$ ), correspondente a uma faixa etária superior, e a indivíduos esperados estar na fase de manutenção da carreira Super e Jordaan (1973). Os itens que permitem avaliar a confiança percebida na tomada de decisão na carreira (Lent et al., 2016) remetem, maioritariamente, para a identificação de carreiras que se ajustam à personalidade do indivíduo, que permitem fazer um melhor uso das suas capacidades, e que estabelecem correspondências com os seus valores e interesses vocacionais. Desta forma, pode-se interpretar que indivíduos com qualificação profissional superior, maioritariamente mais velhos, tenham já identificado opções vocacionais e/ou profissionais e, portanto, não apresentem diferenças significativas ao nível da confiança percebida nas suas tomadas de decisão na carreira.

Relativamente à segunda hipótese, que previa um efeito principal da idade, habilitações académicas, e estatuto profissional sobre a autoeficácia de enfrentamento da carreira, evidencia-se um efeito principal das habilitações académicas nesta variável, tendo este uma contribuição da variável idade. Ou seja, verificam-se diferenças entre sujeitos nos valores finais de autoeficácia de enfrentamento, de acordo com os diferentes níveis de qualificação académica superior. Os diplomados desempregados estudados, inseridos numa faixa etária superior, e com grau de mestre e doutoramento, apresentam



valores de autoeficácia de enfrentamento na carreira mais baixos quando comparados com os mais novos. O reverso verifica-se em adultos desempregados, com grau académico inferior. A partir dos resultados obtidos neste estudo, é possível concluir que, diplomados do ensino superior com idades, habilitações e estatutos profissionais distintos apresentam valores moderados e heterogéneos na variável em estudo. Desta forma, diplomados desempregados distinguem-se no que concerne à confiança percebida de enfrentamento na carreira. Assim uma maior qualificação académica e idade levam a um decréscimo da capacidade do indivíduo para utilizar estratégias afetivo-cognitivas, de forma a lidar com a condição adversa de desemprego. Especificamente, como gerir emoções negativas, lidar com a desilusão se a primeira opção não funcionar, criar e desenvolver plano(s) alternativo(s) na impossibilidade de a carreira preferencial estar bloqueada (Lent et al., 2016). Neste sentido, é evidenciado o papel importante de variáveis exógenas como idade e habilitações académicas e a contribuição significativa destas na competência profissional percebida pelo indivíduo (Martins & Gonçalves, 2012). Os resultados significativos vão ao encontro da literatura existente. Nomeadamente, da literatura que indica que indivíduos na condição de desemprego, podem percecionar esta como uma situação de fracasso (Correia, 2011). É esperado que indivíduos, com habilitações académicas superiores, que apresentam uma maior perceção de competências e recursos de carreira, apresentem níveis de empregabilidade superiores. Por sua vez, um menor grau de competências percebidas está associado a menores taxas de emprego (Monteiro et al., 2020). Desta forma, em diplomados do ensino superior desempregados, veem-se afetadas as suas crenças de autoeficácia, nomeadamente, o significado que atribuem a esta experiência, e conseqüentemente a sua recolocação no mercado de trabalho.

### **Conclusão**

Com a presente investigação deve ter-se em consideração a importância da investigação, em particular, da intervenção no grupo de desempregados. Nomeadamente sobre o papel da avaliação e competência profissional percebida pelo indivíduo, na forma como lida com a condição referida.

É reforçada a evidência da necessidade de promover competências vocacionais do sujeito, para além das profissionais e /ou académicas, para que este seja progressivamente mais capaz de lidar com situações de incerteza e de realizar uma gestão pessoal de carreira que vai de encontro aos seus interesses. Existem inúmeros fatores externos incontroláveis, que influenciam a empregabilidade. De modo a promover competências do indivíduo para que este se mantenha no mercado de trabalho é sugerida uma intervenção ao nível da autoperceção de empregabilidade. Para fomentar a manutenção da empregabilidade do indivíduo, e de que forma é possível manter-se atrativo no mercado (Ferreira et

al., 2019). Monteiro et al. (2020) sugere que o impacto de competências individuais sobre o desenvolvimento profissional pode não ocorrer apenas de forma direta, como também ser mediado por competências de gestão pessoal de carreira. É demonstrado que, para além de recursos e competências individuais serem bons indicadores de empregabilidade, é necessário considerar o desenvolvimento desses recursos, atendendo que nem todos os indivíduos os desenvolvem da mesma forma. Por conseguinte, pode tornar-se relevante a abordagem centrada na pessoa, e o estudo da combinação de diferentes fatores sociodemográficos, dado que estes podem-se organizar de múltiplas formas numa população heterogénea, que apresenta um diploma do ensino superior. O desemprego representa uma condição potencialmente stressante, pelo que estudar as estratégias utilizadas pelo indivíduo nesta situação, podem permitir desenhar programas de intervenção vocacionais focados em estratégias de enfrentamento (Bendassoli et al., 2015). No presente estudo, as habilitações académicas possuem um efeito principal sobre a autoeficácia de enfrentamento, a favor dos adultos desempregados menos qualificados academicamente. Contudo, o grupo com maior autoeficácia de enfrentamento, são os adultos mais velhos que mais contribuem para este resultado, enquanto, no grupo dos mais qualificados e com menor autoeficácia de enfrentamento, são os mais novos que mais contribuem para estes resultados. Desta forma, o desenho de programas de intervenção vocacionais, concretamente na população mais velha, inserida em faixas etárias superiores, que carece de uma maior debilidade no mercado de trabalho relativamente a outros grupos, parece também ser relevante (Silva et al., 2017).

Este estudo teve algumas limitações ou barreiras que devem ser superadas em investigação futura. Uma primeira limitação foi a impossibilidade de realizar um controlo total sobre a variável idade. Desta forma, em futuros estudos, será importante proceder a uma distribuição aleatória e a uma melhor representatividade de sujeitos por diferentes grupos etários, na amostra total. No presente caso, a distribuição não equilibrada de observações nos diferentes níveis etários, dificultou o agrupamento das idades em faixas etárias com diferença entre valores limites semelhantes (e.g., [29,44[, [45,65]). Em estudos posteriores, com hipóteses semelhantes, será importante acautelar e realizar um maior controlo sobre a variável idade, no planeamento e recolha de dados, de forma a evitar as dificuldades metodológicas referidas. De acrescentar, ainda, para futuras investigações a definição e inclusão, em questionários sociodemográficos, de questões escolares mais específicas. No que concerne à área de formação académica, como complemento à informação profissional do indivíduo, para classificação do seu estatuto profissional. Sugere-se, ainda, a avaliação das hipóteses formuladas, em pessoas desempregadas menos diferenciadas em termos de qualificação académica. De modo a averiguar diferenças na autoeficácia destes indivíduos, considerando distintos níveis de graus académicos.

## Referências Bibliográficas

- Albion, M. J., Fernie, K. M., & Burton, L. J. (2005). Individual differences in age and self-efficacy in the unemployed. *Australian Journal of Psychology*, 57(1), 11-19.
- Alves, R. F., Borges, G. D. R., Beuron, T. A., & Notari, M. B. (2019). AUTO EFICÁCIA PROFISSIONAL E BARREIRAS DO MERCADO: UMA AVALIAÇÃO DAS DIFICULDADES ENCONTRADAS POR EGRESSOS DA UNIPAMPA, CAMPUS DOM PEDRITO/RS.
- Bandura, A. (2006). Adolescent Development from an Agentic Perspective. In F. Pajares, & T. Urdan (Eds.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, (pp.1-43). Greenwich, CT: Information Age.
- Bendassolli, P. F., Lima, F. C., Carlotto, M. S., Nüssle, F. S., & Ferreira, I. M. (2015). Estratégias utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar o desemprego. *Revista Colombiana de Psicologia*, 24(2), 347-362.doi:10.15446/rcp.v24n2.44416
- Bennett, D. 2019. "Graduate Employability and Higher Education: Past, Present and Future." HERDSA Review of Higher Education 5 (April): 31-61.
- Bhorat, H., Cassim, A., & Tseng, D. (2016). Higher education, employment and economic growth: Exploring the interactions. *Development Southern Africa*, 33(3), 312-327.doi:10.1080/0376835X.2016.1161501
- BONG, M.E SKAALVIK, E.M. (2003).Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? In: *Educational Psychology Review*, 15(1), pp. 1-40.doi:1040-726X/03/0300-0001/0
- Brewington, J. O., & Nassar-McMillan, S. (2000). Older adults: Work-related issues and implications for counseling. *The Career Development Quarterly*, 49, 2-15.
- Brouwer, S., Bakker, R. H., & Schellekens, J. M. H. (2015). Predictors for re-employment success in newly unemployed: A prospective cohort study. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 32-38.doi:10.1016/j.jvb.2015.04.001
- Cardoso, B. C. E. (2017). *Fatores sociocognitivos da gestão pessoal de carreira em desempregados portugueses* (Doctoral dissertation).
- Carrasquinho, C. S. S. (2016). *Desemprego e exclusão social: programa de intervenção psicossociológico* (Master's thesis).
- Carvalho, J. G. D. (2017). *Compreender as experiências de desemprego nos jovens adultos qualificados: o desafio da empregabilidade* (Doctoral dissertation).
- Correia, R. F. C. (2011). *Auto-eficácia na transição para o trabalho e percepção de barreiras em alunos do 12º ano de cursos profissionais*. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- de Lara Campos, K. C., Vieira, V. F., de Camargo, A. P., Scheguschewski, A., Tavares, F. T., Piovezan, N. M., & Alkschbirs, S. R. (2008). Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 8(2), 159-183.
- Fernandes, A. (2007). *Envelhecimento e Perspetivas de Criação de Emprego e Necessidades de Formação para a Qualificação de Recursos Humanos*. Lisboa, Instituto do Emprego e Formação Profissional, Estudos, 37.
- Fernandes, D. D. L. S., Rolim, F. D., de Abrantes, A. F., Santos, R. J. C., Melo, W. F., dos Santos Lopes, J. R., ... & Silva, M. G. (2018). A qualificação profissional e a empregabilidade: um estudo de caso na Fábrica de Laticínios Belo Vale. *Informativo Técnico do Semiárido*, 12(1), 27-33.
- FERREIRA, A. V. C., DE MATTOS, C. A. C., & LAURINHO, Í. S. Autoeficácia e Autopercepção de Empregabilidade: Uma Investigação entre Concluintes.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of enfrentamento in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219-239.
- Fryer, D.(1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion on Jahoda 's explanation of psychological effects of unemployment, *Social Behavior*, 1,3-23.

- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., & Godshalk, V.M. (2009). *Career management* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Instituto Nacional de Estatística. (2011): Classificação Portuguesa das Profissões: 2010.Retirado de [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt) (acedido em dezembro, 2019)
- Instituto Nacional de Estatística. (2020): População e Sociedade: Mercado de Trabalho. Retirado de [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine\\_tema&xpid=INE&tema\\_cod=1114](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_tema&xpid=INE&tema_cod=1114) (acedido em abril, 2020).
- Instituto Nacional de Estatística - INE. (2014). Projeções de população residente 2012-2060. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis* (Vol. 1). CUP Archive.
- 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.
- 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*, 557–568.
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the 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., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior, 99*, 107–117. doi:10.1016/j.jvb.2017.01.002
- Maddy III, L. M., Cannon, J. G., & Lichtenberger, E. J. (2015). The effects of social support on self-esteem, self-efficacy, and job search efficacy in the unemployed. *Journal of Employment Counseling, 52*(2), 87-95.
- Malschitzky, N. (2004). Empregabilidade: um modelo para a instituição de ensino superior orientar e encaminhar a carreira profissional dos acadêmicos. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7ª edição*. ReportNumber, Lda, 7, 298-343.
- Marques, A. P. (2009). Novas legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados. *Revista Portuguesa de Educação, 22*(2), 85-115. Braga: Universidade do Minho.
- Martins, A. M., & Gonçalves, C. (2012). Significados e desafios associados à vivência do desemprego e o impacto no desenvolvimento vocacional. In *Mobilidade, formación, orientación: actas do XIII congreso internacional de Galicia e Norte de Portugal de formación para o traballo*.
- Monteiro, S., Almeida, L., Gomes, C., & Sinval, J. (2020). Employability profiles of higher education graduates: a person-oriented approach. *Studies in Higher Education, 1*-14.
- Osipow, S. H., Carney, C.G. & Barak, A. (1976). A scale of Educational-Vocational Undecidedness: A Typological Approach. *Journal of Vocational Behavior, 9*, 233-243.
- Porcellato, L., Carmichael, F., Hulme, C., Ingham, B., & Prashar, A. (2010). Giving older workers a voice: Constraints on the employment of older people in the North West of England. *Work, Employment and Society, 24*, 85–102. doi: 10.1177/0950017009353659
- Ribeiro, M., & Coimbra, J. L. (2004). O desemprego na meia idade. In *Necesidades de formación e deseño curricular por competencias: actas do V congreso internacional de Galicia e Norte de Portugal de formación para o traballo*.
- Richardson, M., Abraham, C., & Bond, R. (2012). Psychological correlates of university students' academic performance: A systematic Review and meta-analysis. *Psychological Bulletin, 138*(2), 353
- Rueda, F. J. M, Martins, L. J, & Campos, K. C. de L. (2004). Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto?. *Revista Psicologia: Teoria e Prática, 6*(2), 63-73.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown, & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70).

- Silva, T., Veloso, A., & Silva, I. S. (2017). Idade, emprego e gestão de recursos humanos: um estudo em PME portuguesa. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(4), 218-225. doi: 10.17652/rpot/2017.4.13894
- Super, D. E., & Jordaan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1(1), 3-16.
- Taveira, M.C., Soares, J., Cardoso, B., Marques, C., & Oliveira, I. (Submetido). *Career Exploration and Decision Self-Efficacy Scale: Validation With Unemployed Portuguese Adults*. *Journal of Career Assessment*.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: teoria e pesquisa*. Brasília. Vol. 21, n. 3 (set./dez. 2005), p. 327-334.
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (2002). The web of enfrentamento resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of occupational health psychology*, 7(1), 68. doi: 10.1037//1076-8998.7.1.68
- Wanberg, C.R., Watt, J.D., & Rumsey, D.J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76–87.
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409.



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 “Autoeficácia de Decisão e Enfrentamento da Carreira em Graduados e Pós-Graduados Desempregados” apresentada pela estudante Soraia Cristina Barros Pereira, 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 2016/17, datas anteriores ao Despacho RT-31 de 2019, e foram autorizados e cedidos pela Responsável pela Coordenação do Núcleo de Estudos e Avaliação, da Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão, do Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo dos Serviços Centrais do IEFP, I. P., Dra. Cristina Taveira, em janeiro de 2016. Pelo fato da referida tese realizada no ano de 2020, utilizar dados recolhidos na data referida, 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

Maria do Céu Taveira