

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**INTERESSES INVENTARIADOS EM ALUNOS DO 9º
ANO: CONTRIBUTOS PARA A VALIDAÇÃO DO
EXPLORA- QUESTIONÁRIO PARA A ORIENTAÇÃO
DE CARREIRA**

Nalcy Milene da Silva Tavares

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Área de Especialização em Psicologia da Educação e Orientação

2019

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**INTERESSES INVENTARIADOS EM ALUNOS DO 9º
ANO: CONTRIBUTOS PARA A VALIDAÇÃO DO
EXPLORA- QUESTIONÁRIO PARA A ORIENTAÇÃO
DE CARREIRA**

Nalcy Milene da Silva Tavares

Dissertação orientada pela Professora Doutora Alexandra Barros

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Área de Especialização em Psicologia da Educação e Orientação

2019

Índice

Introdução.....	6
Capítulo 1- Enquadramento teórico.....	7
1.1 Os interesses nas escolhas vocacionais.....	7
1.2 Teoria dos Interesses e das Escolhas Vocacionais de Holland.....	11
1.3 Os Interesses no 9º ano de escolaridade e o processo de escolha.....	13
1.4 Questões de investigação.....	15
Capítulo 2- Metodologias.....	15
2.1 Caracterização da amostra.....	15
2.2 Instrumentos utilizados para a recolha de dados.....	16
2.2.1. EXPLORA - Questionário para a Orientação de Carreira.....	16
2.2.2. Self- Directed Search.....	19
2.3 Procedimento.....	20
Capítulo 3- Resultados.....	20
3.1 Características psicométricas do EXPLORA na versão portuguesa.....	20
Capítulo 4- Discussão dos resultados.....	43
Referências Bibliográficas.....	46
ANEXOS.....	52

Índice de tabelas

TABELA 1- CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	15
TABELA 2- ESCALAS TÉCNICO-MANUAL: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE PROFISSÕES E DE ATIVIDADES.....	21
TABELA 3- ESCALA TÉCNICO-MANUAL PROFISSÕES E ATIVIDADES: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .88 (N= 487).....	21
TABELA 4- ESCALA TÉCNICO-MANUAL: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE HABILIDADES E DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	22
TABELA 5- ESCALA TÉCNICO-MANUAL: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .93 (N= 485)	23
TABELA 6 - ESCALA CIENTÍFICO-INVESTIGADOR: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE PROFISSÕES E DE ATIVIDADES.....	24
TABELA 7 - ESCALA CIENTÍFICO-INVESTIGADOR PROFISSÕES E ATIVIDADES: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .91 (N= 488).....	24
TABELA 8 - ESCALA CIENTÍFICO-INVESTIGADOR: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE HABILIDADES E DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	25
TABELA 9 - ESCALA CIENTÍFICO-INVESTIGADOR: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .94 (N= 486).....	25
TABELA 10 - ESCALA ARTÍSTICO-CRIATIVO: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE PROFISSÕES E DE ATIVIDADES.....	26
TABELA 11 - ESCALA ARTÍSTICO-CRIATIVO. PROFISSÃO E ATIVIDADES: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .87 (N= 486).....	27
TABELA 12 - ESCALA ARTÍSTICO-CRIATIVO: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE HABILIDADES E DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	28
TABELA 13 - ESCALA ARTÍSTICO- CRIATIVO: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .92 (N= 484).....	28
TABELA 14 - ESCALA SOCIAL- ASSISTENCIAL: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE PROFISSÕES E DE ATIVIDADES.....	29
TABELA 15 - ESCALA SOCIAL-ASSISTENCIAL PROFISSÕES E ATIVIDADES: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .90 (N= 486).....	30
TABELA 16 - ESCALA SOCIAL-ASSISTENCIAL: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE HABILIDADES E DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	31
TABELA 17 - ESCALA SOCIAL-ASSISTENCIAL: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .93 (N= 484).....	31
TABELA 18 - ESCALA ESCRITÓRIO-ADMINISTRATIVO: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE PROFISSÕES E DE ATIVIDADES.....	32
TABELA 19 - ESCALA ESCRITÓRIO-ADMINISTRATIVO PROFISSÕES E ATIVIDADES: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .88 (N= 483).....	33
TABELA 20 - ESCALA ESCRITÓRIO-ADMINISTRATIVO: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE HABILIDADES E DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	34
TABELA 21 - ESCALA ESCRITÓRIO-ADMINISTRATIVO: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .91 (N= 482).....	34
TABELA 22 - ESCALA EMPRESARIAL-PERSUASIVO: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE PROFISSÕES E DE ATIVIDADES.....	35
TABELA 23 - ESCALA EMPRESARIAL-PERSUASIVO. PROFISSÃO E ATIVIDADES: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .90 (N= 487).....	36
TABELA 24 - ESCALA EMPRESARIAL-PERSUASIVO: INDICADORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA DAS ESCALAS DE HABILIDADES E DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS	37
TABELA 25 - ESCALA EMPRESARIAL-PERSUASIVO: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH .94 (N= 483).....	37
TABELA 26 - COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PORTUGUESA	38
TABELA 27 - CORRELAÇÕES SUBESCALAS PROFISSÕES E ATIVIDADES; HABILIDADES E CARACTERÍSTICAS PESSOAIS COM O TOTAL DAS ESCALAS.....	39
TABELA 28 - COMPONENTES, VALORES PRÓPRIOS E VARIÂNCIA EXPLICADA.....	40
TABELA 29 - ANÁLISE FATORIAL DE ESCALAS E SUBESCALAS COM ROTAÇÃO VARIMAX	41
TABELA 30 - CORRELAÇÕES ENTRE AS ESCALAS EXPLORA E AS ESCALAS DO SDS	43

Agradecimentos

A realização deste trabalho foi possível graças ao envolvimento direto e indireto de várias pessoas às quais não posso deixar de agradecer.

À professora Doutora Alexandra Barros pela disponibilidade, paciência, compreensão e orientação ao longo do desenvolvimento desta dissertação. A sua ajuda e confiança foi determinante para que eu me mantivesse firme para continuar.

À Sr^a Dr^a Elisabete Ribeiro, pela simpatia, ajuda e materiais disponibilizados que simplificaram imenso o processo.

À editora Hogrefe pela parceria e materiais disponibilizados.

Ao meu querido Luís, pelo incentivo e pela presença constante nas adversidades.

À minha filha, por me inspirar todos os dias e me motivar a ir sempre mais além.

Aos meus queridos colegas de trabalho, familiares e amigos que sempre me apoiaram e me incentivaram a continuar e às minhas colegas Carla e Ana João pelos momentos de partilha e apoio.

Resumo

A presente investigação visa contribuir para a validação da versão portuguesa do EXPLORA – Questionário para a Orientação de Carreira de J. M. Martínez-Vicente e P. Santamaría (2013), através de indicadores de validade e de precisão. Neste estudo participaram 492 alunos do 9º ano da escolaridade no ano letivo 2017/2018, das escolas secundárias de Beja, Setúbal e Lisboa.

Os resultados de precisão e validade indicam que a versão portuguesa do EXPLORA apresenta boas características psicométricas. Os resultados dos coeficientes alfa de Cronbach e da análise das correlações entre as escalas e subescalas indicam uma forte consistência interna deste instrumento. Na análise dos componentes principais das subescalas, foram identificados seis fatores cuja estrutura permitiu apoiar a validade de construção do instrumento.

Verificaram-se ainda correlações moderadas a fortes que variam entre .60 e .75 na análise das correlações entre as escalas profissionais do EXPLORA com as escalas da versão portuguesa do Self Directed Search, indicando assim, uma correspondência entre os campos profissionais do EXPLORA com as escalas do SDS.

PALAVRAS CHAVE: Interesses vocacionais, EXPLORA, Self Directed Search.

Abstract

This research aims to contribute to the validation of the portuguese version of the EXPLORA - Career Guidance Questionnaire of J. M. Martínez-Vicente and P. Santamaría (2013), through validity and precision indicators. In this study, 492 students of the 9th grade of elementary school participated in the 2017/2018 school year, from the secondary schools of Beja, Setúbal and Lisbon.

Precision and validity results indicate that the Portuguese version of EXPLORA has good psychometric characteristics. The Cronbach's alpha coefficients and the analysis of correlations between scales and subscales reveals a strong internal consistency of this instrument. The principal components analysis of the subscales, identifies six factors that support construct validity of the instrument.

Moderate to strong correlations ranging from .60 to .75 were also found in the analysis of correlations between EXPLORA and the Portuguese version of Self Directed Search scales, supporting the conception of a correspondence between EXPLORA and SDS.

KEY WORDS: Vocational interests, EXPLORA, Self Directed Search.

Introdução

As transformações constantes do mundo atual, implicam que os indivíduos devam estar cada vez mais preparados para o mundo de trabalho, para fazer várias escolhas ao longo da sua carreira com base no contexto, mas também no conhecimento de si próprios. Os interesses são variáveis que determinam este processo. Há muito que se sentiu a necessidade de avaliação dos interesses; no entanto, somente a partir do surgimento de técnicas de análise de dados e de construção de escalas no século passado, foi possível uma enorme difusão de instrumentos dedicados à avaliação deste construto (Capel, 2009).

A partir de então, a grande ênfase dada à avaliação dos interesses implicou por sua vez, a construção, a validação e aferição de muitos testes para diferentes populações (Leitão & Miguel, 2001), que nos acompanham até aos dias de hoje.

A orientação vocacional nas escolas visa ajudar os jovens nesse processo de autoconhecimento de obtenção de informação e no desenvolvimento de competências que lhes permitam fazer escolhas mais fundamentadas. Para tal, recorre-se a diversas técnicas e instrumentos, desde a avaliação psicológica, ao aconselhamento individual, à análise das histórias de vida e dos percursos escolares dos alunos, até à aplicação de programas estruturados de Orientação.

Segundo Primi et al (2004), uma das formas mais eficazes e rápidas de o fazer consiste na utilização de instrumentos de avaliação psicológica, por exemplo, os inventários de interesses e de personalidade. Neste campo, um dos inventários de interesses conhecido a nível mundial e muito utilizado é o Questionário de Busca Autodirigida (SDS – Self Directed Search), que se baseia no Modelo Hexagonal de Holland (Holland, 1973, 1985, 1997). Este modelo propõe seis tipos principais que agrupam várias dimensões psicológicas, tais como traços de personalidade, objetivos de vida, valores, competências e capacidades (Holland, 1973, 1985, 1997; Primi et al., 2010).

O presente estudo tem como objetivo contribuir para a validação de um instrumento de avaliação de interesses para a intervenção vocacional- o Explora na versão portuguesa fundamentado no modelo RIASEC de Holland.

Este trabalho está dividido em quatro partes: a primeira refere-se ao enquadramento teórico onde se aborda o conceito de interesses, com referências a alguns modelos e teorias, com especial ênfase para o modelo dos tipos de personalidade e dos meios de trabalho de

Holland (1973, 1985, 1997) e o seu envolvimento nas escolhas vocacionais. Apresenta-se ainda o EXPLORA enquanto instrumento para avaliação dos interesses.

Na segunda parte, apresenta-se a amostra utilizada no estudo, as metodologias, descrevendo primeiramente, as características dos instrumentos utilizados e por fim os procedimentos efetuados (as condições de aplicação e tratamento de dados).

A terceira parte diz respeito à análise quantitativa dos resultados obtidos, referindo as características psicométricas do EXPLORA e por fim, na quarta parte, discutem-se os resultados e as suas implicações, apresentam-se as limitações associadas ao estudo, as possíveis implicações práticas deste trabalho, e possíveis sugestões para futuras investigações.

Capítulo 1- Enquadramento teórico

1.1 Os interesses nas escolhas vocacionais

Quando se fala em interesses, podemos pensá-los em diversas perspetivas, o que nos leva a concluir que estes possam ter mais do que um significado. É um dos conceitos mais estudados na psicologia da vocacional, embora os diferentes investigadores não tenham uma definição única sobre os interesses (Crites, 1974; Nunes, Okino, Noce, & Jardim-Maran, 2008). Nos seus primórdios, os interesses eram vistos como dimensões indiscriminadas da personalidade; no entanto, o conceito foi sofrendo alterações ao longo do tempo e estas duas dimensões passaram a ser consideradas como convergentes e interligadas, e de muita importância nas escolhas vocacionais (Leitão, 2004). Os interesses podem ser definidos como “as atividades através das quais as pessoas esperam atingir os seus valores e satisfazer as suas necessidades” (Super, 1995, Leitão, 2004).

As primeiras teorias sobre orientação de carreira nasceram no início do século XX, com o objetivo de adequar as características pessoais às características exigidas para o desempenho de determinada função, seguindo um modelo de avaliação baseado em modelos traço-fator, onde a ação central consistia no emparelhamento das aptidões e interesses do indivíduo com as características das profissões, sendo os testes de interesses e aptidões muito utilizados durante o processo de orientação (Oliveira et al, 2006).

Os interesses vocacionais são uma das variáveis mais presentes nos modelos de desenvolvimento da carreira e na relação pessoa-ambiente, pois permitem ajudar as pessoas a tomar decisões escolares e profissionais informadas e a formular hipóteses na exploração da carreira (Brown & Lent, 2005).

Anastasi (1977) refere que uma forma óbvia de determinar os interesses do indivíduo, em diferentes tipos de trabalho, de currículos educacionais ou de atividades lúdicas, seria simplesmente fazer-lhe perguntas. No entanto, destaca que existe um grande número de dados, reunidos principalmente na década de 1920, onde se pode verificar que as respostas a perguntas diretas acerca dos interesses são frequentemente imprecisas, superficiais e não realistas. Este fenómeno pode estar relacionado com informação insuficiente que as pessoas têm acerca de diferentes trabalhos, cursos ou outras atividades; por isso, esses indivíduos são incapazes de julgar se realmente gostariam ou não das funções implícitas na escolha. Por outro lado, pode ainda estar relacionado com os estereótipos relacionados a certas profissões, e não ao conhecimento real de determinada atividade ou profissão (Anastasi, 1977). De acordo com Holland (1973), as pessoas com mais informação sobre os ambientes profissionais fazem escolhas mais adequadas, do que as menos informadas. Desta forma, surgiu a necessidade de procurar formas indiretas e subtis para a determinação dos interesses. De acordo com Anastasi e Urbina (1997), a maior parte dos inventários de interesses foram desenvolvidos para avaliar os interesses das pessoas em diferentes áreas de trabalho.

À luz do Modelo de Desenvolvimento de Carreira de Super (1990, 1995) a personalidade é um fator importante, que integra fatores biológicos e características pessoais que evolui numa interação constante com o ambiente. As características pessoais por sua vez, incluem as necessidades, os valores e os interesses do indivíduo. Savickas (1999) define os interesses como “estados motivacionais” e como “traços de personalidade”, tendo a personalidade por si um caráter de estabilidade e consciência de pelo menos, alguns interesses.

Segundo Teixeira (2000), existem vários níveis de interesses: expressos, definidos como a expressão “verbal de um interesse num objeto, numa atividade, numa tarefa ou profissão” (Super & Crites, 1962, p.378); manifestos, referentes a “participação ativa numa atividade”(Crites, 1999, p.165); e inventariados, os quais consistem em medidas de avaliação de comportamentos típicos (escalas de interesses empíricos e as escalas homogéneas de interesses básicos).

A teoria sociocognitiva da carreira (Brown & Lent, 2005) ressalta o impacto das forças do meio (ex. família, escola e pares) no desenvolvimento dos interesses, com base em crenças de autoeficácia e expectativas de resultados, mas também processos como a modelagem. Os interesses são um conjunto de preferências, rejeições e indiferenças quanto a atividades e profissões, onde fatores cognitivos tal como a experiência, conduzem a interesses relacionados com a carreira (Lent, Brown & Hackett, 2002). Defendem que existe uma relação entre os interesses e a autoeficácia (Armstrong & Vogel, 2010), ou seja, as pessoas tendem a possuir

interesses pelas áreas ou atividades nas quais possuem crenças de autoeficácia favoráveis e nas quais antecipam resultados positivos, que por sua vez influenciam as intenções e o compromisso dos sujeitos em áreas específicas, levando a determinadas escolhas de carreira. Assim, os interesses advêm das experiências de aprendizagem, nas relações das características do indivíduo, dos recursos e das cognições, fortalecendo mecanismos sociocognitivos de crenças, de autoeficácia e de expectativas de resultado. Os interesses vocacionais permitem prever as escolhas educacionais e de carreira, o desempenho profissional e, por conseguinte, o sucesso individual de carreira (Rounds & Su, cit por Morris, 2016).

Na teoria de Gottfredson (2005), os interesses são vistos como parte integrante do autoconceito. Dawis e Lofquist (1984, cit Brown & Lent, 2005), também desenvolvem a teoria de ajustamento ao trabalho, para evidenciar que os interesses vocacionais podem prever a satisfação, desempenho e envolvimento no trabalho. Já, Brown e Lent (2005) salientam que entre as várias teorias dos interesses vocacionais, a teoria de Holland dos tipos de personalidades e meios de trabalho é muito focada no estudo dos interesses vocacionais, proporcionando um modelo compreensivo.

De um modo geral, a literatura nos diz que o desenvolvimento nesta área se deve muito aos trabalhos desenvolvidos pelos autores como E. K. Strong, F. Kuder e J. L. Holland, (Borgen, 1986, cit por Armstrong, Su & Rounds, 2011), sem desmerecer importantes contributos de outros autores. O primeiro inventário de avaliação de interesses foi o Strong Vocacional Interest Blank, desenvolvido pelo Strong na década de 1920, e apesar das várias modificações ao longo do tempo, continua a ser muito utilizado. O “Kuder Occupational Interest Survey” (KOIS; Kuder & Zytowsky, 1991) e o Self-Directed Search (SDS; Holland, 1973, 1985), são outros inventários de interesses desenvolvidos por Kuder e Holland respetivamente, com muita utilização a nível internacional, Portugal inclusive.

Importa salientar que as profundas transformações na sociedade atual como a globalização, a revolução tecnológica, o contexto ideológico, o aumento da idade de reforma, trazem desafios à construção da carreira individual, uma vez que se torna necessário interrelacionar variáveis individuais, relacionais e contextuais, num futuro profissional que se apresenta cada vez mais incerto (Barros, 2010). Ora, estas transformações sociais criam a necessidade de desenhar formas de intervenção vocacional para uma multiplicidade de sujeitos com diferentes fatores de influência como a pertença a determinados grupos, cultura e consequentemente valores ligados à carreira. Nesta ótica, o desenvolvimento de novos testes e a adaptação de testes para diferentes grupos e culturas ganha enorme importância.

Em Portugal utilizam-se diversos instrumentos de avaliações dos interesses no âmbito da orientação vocacional nas escolas, entre eles, o SDS (Self-Directed Search) de Holland, Fritzsche e Powell (1994), adaptado na versão em língua portuguesa por Primi e colaboradores cuja última versão data de 2005; o JVIS (Jackson Vocational Interest Survey) de Douglas N. Jackson na versão portuguesa de Teixeira (1994, cit in Teixeira 2008); o IPP-R (Interesses e Preferências Profissionais – Edição Revista), de Maria Victoria Cruz (2005) na versão portuguesa de Ferreira (2013). Uma vez que é muito importante continuar a desenvolver instrumentos de medida dos interesses e sua difusão para diferentes contextos culturais, Martínez-Vicente & Santamaría (2013) criaram o EXPLORA – Cuestionario de Orientación Vocacional y Profesional, alvo desta investigação. Este estudo visa contribuir para a validação deste instrumento de avaliação dos interesses, por se considerar benéfico ter um instrumento mais atual com linguagem mais adaptada às profissões e atividades de hoje.

O EXPLORA averigua os interesses dos indivíduos em 6 campos profissionais (Técnico-manual, Científico-investigador, Artístico-criativo, Social-assistencial, Empresarial-persuasivo e Escritório-administrativo), considerando as suas preferências por profissões e por atividades, as suas competências ou aptidões e as suas características pessoais (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013). Este questionário permite identificar os campos profissionais que mais se adaptam aos interesses dos indivíduos, as suas competências e características pessoais. A avaliação de cada um dos campos profissionais implica que o avaliado expresse a sua preferência por uma série de atividades e profissões relacionadas com cada um dos 6 campos profissionais, as competências e aptidões que possui em cada um destes campos profissionais, e as características pessoais que considera que o descrevem (MartínezVicente & Santamaría, 2013).

O EXPLORA fundamenta as preferências nos campos profissionais nos interesses dos indivíduos, considerando também a sua autoeficácia e as suas características de personalidade. Os itens que constituem a escala nos diversos campos profissionais refletem diferentes profissões e áreas profissionais da atualidade. A versão original do EXPLORA possui boas características psicométricas, com valores obtidos nos totais de cada escala acima de .92. Verificam-se valores satisfatórios de coeficiente alfa de Cronbach nas diferentes áreas de interesses por atividades, interesses por profissões, competências e aptidões características pessoais e bons níveis de precisão nas áreas de interesses por Atividades, interesses por Profissões e Habilidades. A subescala Características Pessoais obteve valores de coeficiente alfa de Cronbach mais baixos. Trata-se de um campo constituído por apenas três itens por cada campo, por isso deve-se ser prudente na sua interpretação.

1.2 Teoria dos Interesses e das Escolhas Vocacionais de Holland

Holland (1973, 1985, 1997) apresentou uma teoria sobre a escolha vocacional, na qual tenta explicar porque é que os indivíduos escolhem certas profissões e quais os fatores pessoais e ambientais que simplificam ou dificultam o sucesso profissional. O seu modelo pretende explicar a relação existente entre os diferentes tipos de personalidades e o ambiente profissional escolhido por cada indivíduo. Nesta ótica, Holland propôs o conceito de personalidade vocacional para designar aquilo que considera a variável mais importante para se entender a escolha profissional de um indivíduo (Magalhães, Martinuzzi, & Teixeira, 2004). A sua teoria é também referida como teoria de personalidade porque considera que é o tipo de personalidade que exerce a principal influência na escolha vocacional realizada por cada indivíduo (Holland, 1973, 1985, 1997), ou seja, a personalidade do indivíduo manifesta-se através da sua escolha profissional, sendo os inventários de interesse expressão de personalidade. Holland faz uma descrição de como as pessoas apresentam determinados padrões consistentes de características e preferências que correspondem a tipos de personalidade e como interagem com os ambientes de trabalho (Holland, 1973, 1985, 1997).

A conceção de um ajustamento entre pessoa-ambiente é um conceito que remonta há muitos anos, no qual não é apenas o indivíduo ou o ambiente de trabalho que determina o sucesso profissional, mas sim o grau de ajustamento entre os mesmos, tendo em conta que segundo Holland as pessoas estão mais satisfeitas e são mais bem-sucedidas no seu trabalho quando as características individuais são congruentes com as características do ambiente de trabalho (Yang et al., 2008), ou seja, se os ambientes em que trabalham são correspondentes ao tipo de personalidade da pessoa, é mais provável que o indivíduo seja bem-sucedido, se sinta satisfeito e tenha uma atividade profissional produtiva.

Holland (1973) desenvolveu um modelo hexagonal que distingue seis tipos de personalidade e ambientes correspondentes, representados pela sigla RIASEC: Realista (R), Investigador (I), Artístico (A), Social (S), Empreendedor (E), Convencional (C). Cada tipo é caracterizado por um conjunto de preferências profissionais, ou interesses e traços de personalidade, competências e comportamentos. Holland faz a descrição desta taxonomia referindo que a maioria das pessoas pode ser classificada em função do seu grau de semelhança com os seis tipos de personalidades/ambientes de trabalho: RIASEC. Isto é, através de uma predisposição genética e influência ambiental, os indivíduos desenvolvem características de personalidade e de ambiente de trabalho que se assemelham a estes seis tipos de personalidade

(Rayman & Atanasoff, 1999). Para representar os graus de semelhança com estes tipos de personalidade, “Holland criou um sistema de codificação, que indica os tipos primário e secundário de cada pessoa. Este código é expresso, através de uma combinação de três letras, correspondendo cada uma delas à primeira letra de um dos seis tipos” (Hood & Ferreira, 1993, p. 464). Por exemplo, o código SAE referente a uma determinada pessoa, indica-nos que ela é, em primeiro lugar, parecida com o tipo social, em segundo, com o artístico e, em terceiro, com o tipo empreendedor.

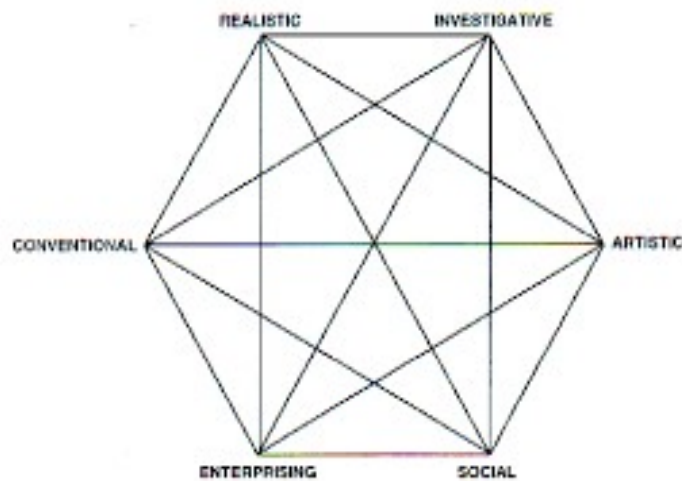


Figura 1 - Modelo Hexagonal do RIASEC. Extraído de Holland (1997).

Os resultados do perfil de interesse decorrentes da semelhança com os seis tipos podem ser descritos em termos da consistência, diferenciação, identidade e congruência, sendo estes importantes para fazer o prognóstico de como os indivíduos reagem em diferentes contextos (Gottfredson & Richards, 1999). A consistência refere-se ao grau de semelhança que existe entre os tipos e representa as distâncias entre os mesmos na representação hexagonal; o que quer dizer que, quanto mais curta for a distância entre dois tipos de personalidade ou de meios de trabalho, maior será a semelhança psicológica entre eles. A diferenciação oferece informações relativas à precisão e à clareza de um perfil de interesses. A identidade por sua vez, evidencia em que medida a pessoa tem um tipo de personalidade ou ambiente estável e definido. A congruência refere-se à correspondência entre os tipos e os ambientes. Ou seja, uma pessoa irá sentir uma maior satisfação e realização se estiver num ambiente que seja congruente com o seu tipo de personalidade e terá menos satisfação noutro ambiente onde dominem tipos

de personalidades distintos ou mesmo opostos, uma vez que isso não lhe dará oportunidade de se exprimir e de obter as recompensas e as satisfações que ela procura (Hood & Ferreira, 1993).

O modelo de Holland ainda hoje é muito utilizado internacionalmente, e serve de base para inúmeras investigações e desenvolvimento de instrumentos relacionados com esta área.

1.3 Os Interesses no 9º ano de escolaridade e o processo de escolha

Tendo em consideração a importância do papel do trabalho na sociedade atual, é natural que a dada altura das nossas vidas os indivíduos comecem a preocupar-se com as questões relativas às escolhas profissionais. A escolha profissional é uma expressão da personalidade, podendo ser vista como resultado de um processo de interações e experiências do indivíduo com o seu ambiente (Holland, Frietsche & Powell, 1994). Esta é, sem dúvida, uma fase difícil e de grande impacto na vida dos adolescentes, onde terão de fazer escolhas e tomar decisões (Primi, Moggi, & Casellato, 2004). Olhando para a realidade do sistema de ensino português, esta fase corresponde ao final do 3º ciclo do Ensino Básico, mais especificamente ao 9º ano de escolaridade, onde os alunos terão de fazer escolhas relativamente à transição para o ensino secundário.

Citando Taveira (2005), a prática da orientação vocacional é vista como uma modalidade de intervenção vocacional, entendida como um conjunto de apoios prestados aos indivíduos, em qualquer idade, relativamente ao desenvolvimento da sua carreira durante a vida (Guichard, 2002), com o propósito de os ajudar a realizar uma boa adaptação profissional. No contexto do 9º ano de escolaridade ela assume uma especial relevância, pois é essencialmente nessa fase que o Sistema de Ensino Português impõe uma importante escolha para o prosseguimento de estudos.

Na teoria de desenvolvimento da carreira de Donald Super (1980) o desenvolvimento vocacional ocorre desde a infância e ao longo da vida (life span) através de estádios: crescimento na infância, exploração na adolescência, estabelecimento na jovem adultez, manutenção na média adultez e declínio na idade avançada - que se caracterizam por tarefas de desenvolvimento vocacional. Em cada estágio, as competências vocacionais, os interesses e o autoconceito vocacional desenvolvem-se de acordo com as experiências e situações experienciadas, sendo estas essenciais para o desenvolvimento vocacional.

A fase de Exploração, (cerca dos 14-15 anos e prolongando-se até ao início da idade adulta), caracteriza-se pela procura da identidade e pela sua tradução numa identidade

vocacional a que correspondem determinadas escolhas educativas/profissionais. Estão envolvidos atitudes e comportamentos, consciência da necessidade de tomar uma decisão, a utilização de recursos do meio, a consciência dos fatores a considerar no planeamento de carreira e a consciência das contingências que podem afetar a concretização dos projetos profissionais. No decorrer da adolescência, o jovem desenvolve a sua identidade vocacional. Como o próprio nome indica, o comportamento chave deste período é a exploração vocacional onde o jovem adquire informação sobre o self e sobre as profissões, que o tornam mais consciente dos seus traços pessoais e do mundo do trabalho, fazendo com que se sinta capaz de realizar escolhas correspondentes e construir a sua carreira. Este processo de aquisição de informação, experiência e conhecimento torna-o mais apto para lidar com as três tarefas vocacionais desta etapa: Cristalização das preferências/interesses que consiste na identificação de possíveis opções profissionais, implica a formação de objetivos de carreira com base na exploração vocacional e na compreensão dos seus interesses, competências e valores (Savickas, 2002). O jovem tem a tarefa de explorar em busca de uma compreensão acerca de si próprio que o fará desenvolver as atitudes, as crenças e as competências necessárias para consolidar o seu autoconceito vocacional (Savickas, 2002), pois à medida que o adolescente explora e observa o seu self, o autoconceito desenvolve-se, assim como a diferenciação da sua auto percepção que “ajudam o adolescente a desenhar um retrato objetivo dos seus interesses vocacionais, competências ocupacionais e valores do trabalho” (Savickas, 2002, p.172). Cumprindo a primeira etapa, o jovem passa para a fase de especificação da escolha profissional que visa a delimitação de uma escolha mais específica e do nível educacional pretendido a partir da exploração de grupos de profissões. Para tal, o jovem necessita de em primeiro lugar, especificar uma escolha ocupacional para depois proceder a uma exploração em profundidade, considerando as preferências preliminares já formadas (Savickas, 2002). A especificação de uma escolha abrange uma comparação entre a imagem do self e a imagem ocupacional, bem como a construção de uma história que envolve os interesses e as competências, assim como a organização das autopercepções resultantes do autoconceito (Savickas, 2002).

Finalizada a especificação profissional, o jovem encara outra tarefa vocacional, designada implementação da escolha profissional que consiste no planeamento e concretização do objetivo definido, ou seja, o jovem inicia um processo de realização da sua escolha vocacional (Savickas, 2002). Ela exige o envolvimento em tarefas experimentais na ocupação específica, no qual o progresso inicial incide no desenvolvimento de competências que preparam o jovem para se integrar na profissão através do aumento de nível de escolaridade, formação e aprendizagem (Savickas, 2002).

Considerando tudo o que já foi exposto adiante, pode-se concluir que o processo de escolhas não é estático, envolvendo aspetos de ordem pessoal, social e motivacional, confluindo num todo- o self, onde os alunos do 9º ano de escolaridade devem cumprir importantes tarefas vocacionais, particularmente a exploração das suas opções e de si mesmos. É neste sentido que a avaliação dos interesses ganha relevância, sendo estes uma das dimensões do autoconhecimento.

Escolher consiste em decidir entre várias opções a que aparenta ser melhor naquele momento, a partir de três processos centrais: conhecimento de si próprio (quem fui, sou ou serei, qual o meu projeto de vida, como vejo o meu futuro no trabalho, expectativas da família e as pessoais e quais os gostos, interesses e valores); conhecimento das profissões (o que são, o que fazem, o mundo do trabalho, o mercado de trabalho e a entrevista profissional) e a escolha em si, que implica decisão pessoal, deixando de parte o que não é escolhido (Lucchiari, 1993).

1.4 Questões de investigação

O presente estudo tem por objetivo contribuir para a validação portuguesa do EXPLORA– Questionário para a Orientação de Carreira de J. M. Martínez-Vicente e P. Santamaría (2013), avaliando as suas características psicométricas, nomeadamente no que se refere a precisão e validade, respondendo às seguintes questões:

Questão 1- Será que a versão portuguesa do EXPLORA – Questionário para a Orientação de Carreira mantém as características psicométricas da sua versão original?

Questão 2- As escalas do EXPLORA – Questionário para a Orientação de Carreira estarão positivamente relacionadas com as escalas correspondentes do SDS?

Capítulo 2- Metodologias

Neste capítulo serão apresentados a caracterização da amostra, os instrumentos utilizados e os procedimentos, tendo em conta as condições de aplicação e o tratamento de dados.

2.1 Caracterização da amostra

Tabela 1- Caracterização da amostra

Região	N por distrito	N Sexo Feminino	N Sexo Masculino	Média Idade	Mediana Idade
--------	----------------	-----------------	------------------	-------------	---------------

Setúbal	187	80	107	14,7	15
Beja	165	83	82	14.8	15
Lisboa	140	80	60	14.7	15
Total	492	244	248	14.7	15

Este estudo foi realizado com uma amostra de 492 alunos, que frequentaram o 9º ano de escolaridade no ano letivo 2017/2018 nas escolas secundárias públicas de Setúbal (187 alunos), Beja (165 alunos), Lisboa (140 alunos). Trata-se assim de uma amostra não probabilística por conveniência. A idades variam entre os 13 e os 19 anos, com uma mediana de 15, sendo 80 do sexo feminino e 107 do sexo masculino no distrito de Setúbal, 83 do sexo masculino e 82 do sexo feminino no distrito de Beja e 80 do sexo masculino e 60 do sexo feminino no distrito de Lisboa.

2.2 Instrumentos utilizados para a recolha de dados

2.2.1. EXPLORA - Questionário para a Orientação de Carreira

O EXPLORA é um questionário de interesses que tem por objetivo auxiliar os processos de escolhas e tomadas de decisões vocacionais, fazendo com que os indivíduos tenham maior clareza acerca dos campos profissionais que mais se adequam aos seus interesses, às suas habilidades e às suas características pessoais.

O EXPLORA – Questionário para a Orientação de Carreira de J. M. Martínez-Vicente e P. Santamaría (2013) é constituído por 180 itens de resposta nominal “Sim” ou “Não”, dividido em três secções que avaliam os Interesses por profissões, onde os sujeitos respondem aos itens se gostam ou não de determinadas profissões; Habilidades, onde avaliam as suas competências e aptidões relativas aos 6 campos profissionais e Características Pessoais onde os sujeitos fazem uma autoavaliação das suas características de personalidade. A secção 1 é composta por 108 itens, a secção 2 por 54 itens e a secção 3 por 18 itens. Os 180 itens que compõem este instrumento avaliam seis campos profissionais correspondentes aos seis tipos de personalidade RIASEC propostas por Holland. Assim, o campo Técnico-manual (T) está ligado ao desempenho de tarefas nítidas, físicas mais concretas que exigem uma capacidade manual, técnica e mecânica, cuidado, atenção e rapidez. Está mais relacionado com tarefas manuais e mecânicas, atividades especializadas, ocupações técnicas e de serviços. Neste campo enquadram-se profissões como carpinteiros, pescadores, bombeiros, eletricitas, etc.; o campo Científico-investigador (C) está relacionado com atividades que requerem raciocínio e análise

como as ciências, a matemática, a física e biologia. Profissões como médicos, biólogos, arqueólogos engenheiros, são alguns dos exemplos. O campo Artístico-criativo (A) diz respeito ao desempenho de tarefas que requerem imaginação, criatividade e relacionados a estética, enquadrando aqui profissões como músicos, pintores, artistas plásticos, atores, bailarinos, entre outros. O campo Social-assistencial (S) se relaciona com áreas mais humanas, com valores de ajuda, voluntariado e tarefas de modificação de comportamentos. Profissões como professores, enfermeiros, psicólogos e terapeutas se enquadram neste campo. O campo Empresarial-persuasivo (E) está mais direcionado para atividades relacionadas com a direção, a gestão e vendas e requer habilidades no relacionamento com o público, capacidade verbal e persuasão. Advogados, juízes, supervisores, recursos humanos e executivos são profissões típicas deste campo. Por fim, o campo Escritório-administrativo (O) vai ao encontro de atividades que requerem habilidades burocráticas, com atividades mais sistemáticas, concretas e organizadas. Arquivista, secretário, rececionista, são exemplos de profissões típicas.

Comparativamente aos tipos RIASEC de Holland os campos profissionais do EXPLORA estabelecem a seguinte comparação: o campo Técnico-manual é comparado com o tipo Realista; o campo Científico-investigador com o Tipo Investigador; o campo Artístico-criativo com o tipo Artístico; o campo Social-assistencial com o Tipo Social; o campo Empresarial-persuasivo com o Tipo Empreendedor e o campo Escritório-administrativo com o tipo Convencional.

Este questionário pode ser aplicado de forma individual ou em grupos, a indivíduos desde os 12 anos até à idade adulta. A sua correção é realizada online com chave de acesso (PIN). Os seus resultados organizam-se em torno dos seis campos profissionais, permitindo obter um perfil profissional global do indivíduo, um código sumário, um perfil profissional específico, índices complementares, e pontuações associadas aos estilos de resposta (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013). A utilização de procedimentos informáticos na cotação das respostas permite a obtenção de uma pontuação nas escalas, nos campos profissionais e um perfil gráfico.

O perfil profissional global do indivíduo, explica a pontuação do sujeito avaliado em cada um dos seis campos profissionais, avaliando assim, os campos da sua preferência, por meio de um gráfico. Toda a informação extraída anteriormente está inserida no código sumário, que indica quais os campos profissionais em que o indivíduo avaliado demonstra um maior interesse, facilitando o processo de procura de ofertas formativas e profissionais. Já o Perfil profissional específico, permite ao sujeito avaliar os campos profissionais relativamente às atividades, interesses profissionais, competências e aptidões, verificando se existe uma

correspondência entre o seu interesse nas atividades e profissões, permitindo uma análise mais detalhada do perfil de interesses do indivíduo. Existem ainda Índices Complementares onde se identificam os interesses que são expressos pelos sujeitos, os interesses inventariados e a coerência entre eles.

O EXPLORA permite verificar se o indivíduo respondeu de forma consistente, através da análise de inconsistência de respostas, avaliando o número de vezes que o indivíduo marcou uma cruz na opção interrogativa de resposta. Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

O EXPLORA é composto por cinco materiais, entre os quais o Manual, onde estão todas as instruções de aplicação, correção e interpretação; o Caderno que é onde a pessoa responde; a Folha de respostas, onde o sujeito avaliado coloca os seus dados de identificação; as Chaves de acesso (PIN) para a correção na internet e o Explorador de ocupações.

No que diz respeito às características psicométricas do EXPLORA, tanto os resultados da versão original como estudos realizados no Equador, no México e na Colômbia indicaram valores muito satisfatórios na análise da consistência interna, utilizando o Coeficiente alfa de Cronbach. A análise dos valores de fiabilidade pelas áreas avaliadas (interesses por Atividades, interesses por Profissões, Habilidades e Características Pessoais), revelou a existência de valores mais baixos na área Características Pessoais. Estes resultados explicam-se pelo reduzido número de itens que compõem estas subescalas. Nas subescalas Interesses por atividades, Interesses por profissões e Habilidades os coeficientes são satisfatórios (coeficiente alfa de Cronbach médio =0.84), onde 81,5% dos itens apresentam um bom nível de discriminação, com pontuações das correlações acima dos 0.40.

Recorrendo à análise fatorial dos 180 itens que constituem o instrumento, foram extraídos 6 fatores. O primeiro fator integra 27 itens correspondentes ao campo profissional Oficina-administrativo e 16 itens ao campo empresarial-persuasivo. A ligação entre ambos os campos profissionais, deve-se ao facto de que os itens do campo empresarial-persuasivo que saturaram neste primeiro fator, dizem essencialmente respeito à gestão e direção de empresas e negócios que muitas vezes estão ligadas a questões mais burocráticas e administrativas. O segundo fator inclui 28 itens do campo Técnico-Manual; o terceiro fator inclui 25 itens pertencentes ao campo Social-assistencial; o quarto fator inclui 27 itens do campo Científico-Investigador; o quinto fator inclui 27 itens do campo Artístico-Criativo e o sexto fator inclui 9 itens do campo Empresarial-persuasivo.

Os resultados obtidos das correlações das escalas apontam que as correlações mais elevadas se verificam nas áreas que avaliam o mesmo campo profissional. Os interesses, as habilidades e as características pessoais que pertencem a um mesmo campo profissional

apresentarão uma maior correlação entre si relativamente às áreas de outros campos profissionais (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

2.2.2. Self- Directed Search

O SDS (Self Directed Search) foi o instrumento elaborado por Holland para a avaliação dos interesses profissionais, tendo passado por muitos estudos e revisões desde a sua primeira aplicação (Nunes et al, 2008). Este instrumento pode apresentar uma de quatro formas: a forma R (Regular), a forma E (Easy), aplicada a indivíduos com fraca capacidade de leitura, a forma CP (Career Planning) utilizado com adultos em processo de reorientação de carreira e a forma CE (Career Explorer). O SDS, na forma CE utilizado neste estudo, foi traduzido para a língua portuguesa com a permissão da Psychological Assessment Resources – PAR, tendo esta versão também sido estudada com amostras de Portugal e Brasil por Teixeira et al. (2010). Trata-se de um questionário simples, constituído por um total de 216 itens, composto por seis escalas que correspondem aos tipos R (realista) I (investigativo) A (artístico), S (social), E (empreendedor) e C (convencional), segundo o modelo RIASEC. Cada escala é formada por quatro subescalas componentes, que dizem respeito aos interesses pelas atividades (aquilo que o sujeito gosta ou gostaria de fazer), à carreira (profissões que o sujeito gosta ou gostaria de fazer) e autoavaliação das competências (aquilo em que o sujeito considera ser bom ou que gostaria de aprender em cada tipos profissionais).

As escalas Atividades e Competências são constituídas por 66 itens cada, que abrangem os seis tipos - RIASEC, sendo 11 itens para cada tipo. A escala Carreira é constituída por 72 itens, sendo 12 itens para cada tipo, somando um total de 204 itens, de respostas dicotómicas “sim” ou “não”. Na escala Autoavaliação das Capacidades, os participantes fazem uma autoavaliação acerca de um conjunto de capacidades, através de uma escala de Likert de 1 (valor mais baixo) a 7 (valor mais elevado). Esta escala é composta por mais 12 itens relativos aos seis tipos de personalidade, completando um total de 216 itens que compõem o instrumento.

Por fim, solicita-se os sujeitos que façam a autocorreção das suas respostas. Os resultados são obtidos através da soma de todos os “sim” que cada letra referente a um tipo de personalidade (RIASEC) obteve nas três subescalas (atividades, competências e carreiras), acrescido do resultado da autoavaliação das capacidades em cada um dos diferentes tipos de personalidade, podendo assumir valores entre 0 e 48 pontos para cada tipo de personalidade. No final obtém-se um código de três letras, referentes aos três resultados mais elevados obtidos pelo participante no teste (Baptista, 2011). O SDS é um instrumento de resposta normativa, de

fácil aplicação e interpretação dos resultados (Nunes et al., 2008), podendo ser aplicado individualmente ou em grupo, sendo adequado para jovens a partir dos 14-15 anos.

No estudo de adaptação do SDS em Espanha, fizeram-se comparações dos valores de fiabilidade do instrumento na versão original e espanhola nos totais RIASEC, e nas suas diferentes escalas e encontram-se coeficientes alfas de Cronbach entre .92 e .94 (Vicente & Fernández, 2006, cit in Ribeiro, 2015). No estudo realizado na amostra portuguesa, utilizando a versão língua portuguesa, os coeficientes alfa oscilaram entre .91 a .93, evidenciando índices positivos quanto à consistência interna (Teixeira et al., 2010). No estudo de Santos (2012) com amostra caboverdiana, os coeficientes oscilaram entre .82 e .92.

2.3 Procedimento

A presente investigação começou a ser delineada no princípio do ano letivo 2017/2018. Primeiramente foi submetido à Comissão de Ética e Deontologia da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa o Requerimento de Aprovação do Projeto de Investigação (RAPI), de modo a se fazer cumprir os princípios éticos que devem regular qualquer investigação. Após sua aprovação, foi dirigido o formulário de pedido de Monitorização de Instrumento em Meio Escolar (MIME) à Direção Geral de Educação e foram pedidas autorizações às Direções dos Agrupamentos de Escolas, todos com resposta favorável. Posteriormente foi elaborado e entregue aos psicólogos das respetivas escolas o protocolo de consentimento informado que deveria ser entregue aos encarregados de educação para ser assinado, autorizando ou não a participação no estudo. No documento ficou referido o nome do investigador, as instituições envolvidas na investigação, os seus objetivos, as condições de aplicação e confidencialidade dos dados.

Por fim, a aplicação do instrumento foi realizada pela investigadora, em aplicações coletivas nas sessões de orientação vocacional, durante o horário escolar. O preenchimento dos questionários teve a duração de aproximadamente 35 minutos.

Para a análise dos dados recolhidos, recorreu-se ao programa IBM SPSS Statistics Version 25.

Capítulo 3- Resultados

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos com a versão portuguesa do EXPLORA.

3.1 Características psicométricas do EXPLORA na versão portuguesa

Para examinar a questão de investigação 1, recorreu-se aos cálculos dos indicadores de precisão e de validade da versão portuguesa do EXPLORA. Seguindo o critério da consistência interna, efetuou-se ao cálculo do coeficiente alfa de Cronbach das diferentes escalas, que são apresentados nas tabelas seguintes.

Tabela 2- Escalas Técnico-manual: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.77 (N=490)			Escala Atividades alfa de Cronbach =.80 (N=489)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item1	.53	.73	item7	.37	.80
item25	.47	.74	item13	.55	.78
item37	.36	.76	item19	.53	.78
item49	.40	.76	item31	.56	.77
item55	.52	.73	item43	.62	.77
item61	.59	.72	item85	.53	.78
item67	.33	.77	item91	.50	.78
item73	.39	.75	item97	.45	.79
item79	.54	.73	item103	.41	.79

Na tabela 2, referente à escala Técnico-manual Profissões e à escala Técnico-manual Atividades, para a escala Profissões o coeficiente alfa de Cronbach é de .77 e para a escala Atividades é de .80. Todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento com moderadas correlações item-total corrigido. A omissão de qualquer dos itens não beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach.

Tabela 3- Escala Técnico-manual Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .88 (N= 487)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item1	.61	.87
item7	.42	.88
item13	.60	.87
item19	.54	.87
item25	.51	.87
item31	.60	.87
item37	.36	.88

item43	.67	.87
item49	.40	.88
item55	.66	.87
item61	.67	.87
item67	.30	.88
item73	.37	.88
item79	.54	.88
item85	.54	.87
item91	.50	.88
item97	.47	.88
item103	.45	.88

A escala Técnico-manual Profissões e Atividades, possui uma correlação de item-total corrigido satisfatória, sendo o coeficiente alfa de Cronbach de .88 e a omissão de qualquer dos itens não beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach.

Tabela 4- Escala Técnico-manual: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e de Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.88 (N=489)			Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.63 (N=492)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item109	.66	.87	item163	.52	.41
item115	.73	.86	item169	.30	.71
item121	.71	.86	item175	.50	.43
item127	.70	.86			
item133	.56	.88			
item139	.47	.88			
item145	.51	.88			
item151	.69	.87			
item157	.65	.87			

A tabela 4 apresenta os dados correspondentes à subescala Técnico-manual Habilidades e à subescala Técnico-manual Características Pessoais, onde se observam correlações de item-total corrigido satisfatórias, sendo o coeficiente alfa de .88 para a escala Habilidades e de .63 para a escala Características Pessoais. Este último valor apesar de ser considerado satisfatório, revela-se inferior aos restantes, devido ao número reduzido de itens que compõem esta escala Características Pessoais. Torna-se importante analisar o item 169 da escala Técnico-manual Características Pessoais, pois este prejudica o valor do coeficiente alfa de Cronbach.

Tabela 5- Escala Técnico-manual: coeficiente alfa de Cronbach .93 (N= 485)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item1	.57	.92
item7	.34	.93
item13	.55	.92
item19	.52	.92
item25	.45	.92
item31	.60	.92
item37	.34	.93
item43	.67	.92
item49	.33	.93
item55	.68	.92
item61	.64	.92
item67	.25	.93
item73	.30	.93
item85	.52	.92
item91	.51	.92
item97	.55	.92
item103	.44	.92
item109	.69	.92
item115	.72	.92
item121	.73	.92
item127	.66	.92
item133	.54	.92
item139	.41	.93
item145	.45	.92
item151	.71	.92
item157	.59	.92
item163	.61	.92
item169	.29	.93
item175	.65	.92

Na tabela 5 estão representados todos os itens correspondentes à escala Técnico-manual, e verifica-se um coeficiente alfa de .93, e por isso, uma correlação item-total corrigido satisfatória em todos os itens, exceto num dos itens correspondente à escala Técnico-manual Características Pessoais (item 169) que tem uma correlação inferior a .30 (.29), e, como já referido, a sua omissão beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach da escala.

Tabela 6 - Escala Científico-investigador: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.81 (N=492)			Escala Atividades alfa de Cronbach =.88 (N=488)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item2	.59	.77	item8	.59	.87
item14	.42	.81	item26	.64	.87
item20	.61	.77	item38	.72	.86
item32	.56	.78	item50	.55	.87
item44	.39	.80	item62	.72	.86
item56	.45	.79	item68	.56	.87
item74	.62	.77	item80	.62	.87
item92	.46	.79	item86	.56	.87
item98	.48	.79	item104	.66	.86

Na tabela 6, relativa à escala Científico-investigador Profissões e à escala Científico-investigador Atividades, nota-se que todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento e que a omissão de qualquer dos itens não beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach. Todos os itens pertencentes a essas escalas apresentam uma correlação de item-total corrigido, que valida a inclusão de todos os itens, sendo que para a escala Profissões o coeficiente alfa é de .81 e para a escala Atividades é de .88.

Tabela 7 - Escala Científico-investigador Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .91 (N= 488)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item2	.69	.90
item8	.58	.91
item14	.40	.92
item20	.67	.90
item26	.65	.90
item32	.52	.91
item38	.68	.90
item44	.49	.91
item50	.51	.91
item56	.46	.91
item62	.72	.90
item68	.55	.91

item74	.64	.91
item80	.69	.90
item86	.64	.91
item92	.52	.91
item98	.44	.91
item104	.63	.91

A escala Científico-investigador Profissões e Atividades na tabela 7, mantém uma correlação de item-total corrigido satisfatória, com o coeficiente de .91. No entanto, o item 14 da subescala Profissões deverá ser analisado, uma vez que este prejudica o valor do alfa.

Tabela 8 - Escala Científico-investigador: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e de Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.85 (N=490)			Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.70 (N=492)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item110	.55	.84	item164	.49	.64
item116	.54	.85	item170	.50	.63
item122	.72	.82	item176	.56	.55
item128	.71	.82			
item134	.53	.84			
item146	.58	.84			
item152	.61	.83			
item158	.59	.83			

Os dados apresentados na tabela 8 correspondem à escala Científico-investigador Habilidades e à escala Científico-Investigador Características Pessoais, sendo observável a correlação de item-total corrigido satisfatória, com um coeficiente alfa de .85 para a escala Habilidades e de .70 para a escala Características Pessoais.

Tabela 9 - Escala Científico-investigador: coeficiente alfa de Cronbach .94 (N= 486)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item2	.70	.94
item8	.57	.94
item14	.40	.95
item20	.63	.94

item26	.68	.94
item32	.47	.94
item38	.69	.94
item44	.49	.94
item50	.53	.94
item56	.43	.94
item62	.74	.94
item68	.58	.94
item74	.63	.94
item80	.67	.94
item86	.63	.94
item92	.51	.94
item98	.39	.94
item104	.66	.94
item110	.54	.94
item116	.56	.94
item122	.72	.94
item128	.75	.94
item134	.53	.94
item140	.70	.94
item146	.63	.94
item152	.61	.94
item158	.60	.94
item164	.46	.94
item170	.70	.94
item176	.51	.94

Na tabela 9, estão representados todos os itens correspondentes à escala Científico-investigador, e verifica-se que existe correlação de item-total corrigido satisfatória em todos os itens, com um coeficiente alfa de .94. No entanto, uma vez mais, verifica-se que o item 14 prejudica o valor do alfa, e por isso deverá ser analisado.

Tabela 10 - Escala Artístico-criativo: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.74 (N=490)			Escala Atividades alfa de Cronbach=.78 (N=488)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se item omissso		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item9	.46	.71	item3	.40	.77
item15	.39	.72	item21	.50	.76
item27	.46	.71	item39	.40	.77

item33	.50	.70	item57	.46	.76
item45	.55	.69	item63	.58	.74
item51	.47	.71	item69	.43	.78
item81	.48	.71	item75	.56	.75
item87	.23	.74	item93	.55	.75
item99	.34	.74	item105	.44	.77

Na tabela 10, relativa à escala Artístico-criativo Profissões e à escala Artístico-criativo Atividades, verifica-se que todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento, com exceção do item 87 da subescala Artístico-criativa Profissões que tem uma correlação item-total de .23. No entanto, a sua omissão também não beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach da escala. Todos os outros itens pertencentes a essas escalas apresentam uma correlação de item-total corrigido que valida a inclusão dos itens, sendo que para a escala Profissões o coeficiente alfa é de .74 e para a escala Atividades é de .78.

Tabela 11 - Escala Artístico-criativo. Profissão e atividades: coeficiente alfa de Cronbach .87 (N= 486)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item3	.48	.86
item9	.45	.86
item15	.51	.86
item21	.47	.86
item27	.47	.86
item33	.54	.86
item39	.45	.86
item45	.55	.86
item51	.57	.86
item57	.55	.86
item63	.58	.85
item69	.47	.86
item75	.56	.86
item81	.53	.86
item87	.28	.87
item93	.55	.86
item99	.39	.87
item105	.48	.86

Na escala Artístico-criativo Profissões e Atividades apresentadas na tabela 11, verificam-se correlações de item-total corrigido satisfatórias, sendo o coeficiente alfa de

Cronbach de .87. A omissão de qualquer dos itens não beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach.

Tabela 12 - Escala Artístico-criativo: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e de Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.82 (N=490)			Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.75 (N=492)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item111	.45	.81	item165	.57	.67
item117	.44	.81	item171	.56	.68
item123	.54	.80	item177	.59	.64
item129	.53	.80			
item135	.47	.83			
item141	.51	.81			
item147	.70	.78			
item153	.60	.80			
item159	.63	.79			

Os dados apresentados na tabela 12 correspondem à escala Artístico-criativo Habilidades e à escala Artístico-criativo Características Pessoais, sendo observável a correlação de item-total corrigido satisfatória, com um coeficiente alfa de .82 para a escala Habilidades e .75 para a escala Características Pessoais. Destaca-se o item 135, da subescala Profissões, que deverá ser analisado por prejudicar o valor do alfa, embora tal efeito possa ser minimizado na escala total deste campo profissional.

Tabela 13 - Escala Artístico-criativo: coeficiente alfa de Cronbach .92 (N= 484)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item3	.54	.92
item9	.53	.92
item15	.51	.92
item21	.46	.92
item27	.54	.92
item33	.54	.92
item39	.41	.92
item45	.55	.92
item51	.52	.92

item57	.55	.92
item63	.59	.92
item69	.43	.92
item75	.58	.92
item81	.52	.92
item87	.24	.92
item93	.55	.92
item99	.40	.92
item105	.45	.92
item111	.48	.92
item117	.47	.92
item123	.63	.92
item129	.57	.92
item135	.45	.92
item141	.49	.92
item147	.67	.91
item153	.63	.92
item159	.59	.92
item165	.54	.92
item171	.49	.92
item177	.61	.92

Na tabela 13 estão representados todos os itens correspondentes à escala Artístico-criativo, com um coeficiente alfa de .92, verifica-se que existe correlação de item-total corrigido satisfatória em todos os itens, exceto no item 87, que apresenta uma correlação item-total corrigida de .24, mas cuja omissão não beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach da escala.

Tabela 14 - Escala Social- assistencial: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.81 (N=488)		Escala Atividades alfa de Cronbach=.85 (N=490)			
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item10	.41	.81	item4	.63	.82
item16	.51	.80	item22	.71	.81
item28	.58	.79	item34	.57	.83
item46	.57	.79	item40	.57	.83
item52	.62	.78	item64	.40	.84
item58	.49	.80	item70	.71	.81
item82	.36	.81	item76	.40	.85

item88	.50	.80	item100	.44	.84
item94	.60	.78	item106	.62	.82

Na tabela 14, referente à escala Social-assistencial Profissões e à escala Social-assistencial Atividades, verifica-se que todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento. Todos os itens pertencentes a essas escalas apresentam uma correlação de item-total corrigido, que valida a inclusão de todos os itens, sendo que para a subescala Profissões o coeficiente alfa é de .81 e para a subescala Atividades é de .85.

Tabela 15 - Escala Social-assistencial Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .90 (N= 486)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item4	.58	.89
item10	.57	.89
item16	.57	.89
item22	.68	.89
item28	.46	.89
item34	.65	.89
item40	.67	.89
item46	.48	.89
item52	.49	.89
item58	.55	.89
item64	.42	.90
item70	.69	.89
item76	.40	.90
item82	.42	.89
item88	.49	.89
item94	.61	.89
item100	.45	.89
item106	.58	.89

A escala Social-assistencial Profissões e Atividades, mantém uma correlação de item-total corrigida satisfatória, sendo o coeficiente de .90. A omissão de qualquer dos itens não beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach.

Tabela 16 - Escala Social-assistencial: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e de Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.83 (N=490)			Escala Características pessoais alfa de Cronbach=.73 (N=492)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item112	.65	.80	item166	.51	.69
item118	.41	.83	item172	.58	.60
item124	.53	.81	item178	.55	.63
item130	.67	.80			
item136	.55	.81			
item142	.59	.81			
item148	.45	.82			
item154	.38	.84			
item160	.69	.80			

Na tabela 16 estão os dados relativos à escala Social-assistencial Habilidades e à escala Social-assistencial Características Pessoais, sendo observável a correlação de item-total corrigido satisfatória, com um coeficiente alfa de .83 para a escala Habilidades e .73 para a escala Características Pessoais. O item 154, embora com uma moderada correlação com o total corrigido de .38, deverá ser analisado pois a sua omissão beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach da escala Profissões.

Tabela 17 - Escala Social-assistencial: coeficiente alfa de Cronbach .93 (N= 484)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item4	.61	.92
item10	.54	.93
item16	.53	.93
item22	.66	.92
item28	.44	.93
item34	.59	.93
item40	.60	.93
item46	.45	.93
item52	.46	.93
item58	.50	.93
item64	.41	.93
item70	.69	.92
item76	.47	.93
item82	.41	.93

item88	.47	.93
item94	.55	.93
item100	.53	.93
item106	.61	.92
item112	.63	.92
item118	.49	.93
item124	.56	.93
item130	.69	.92
item136	.54	.93
item142	.64	.92
item148	.42	.93
item154	.32	.93
item160	.68	.92
item166	.41	.93
item172	.54	.93
item178	.57	.93

Na tabela 17, estão representados todos os itens correspondentes à escala Social-assistencial, e verifica-se que existe correlação de item-total corrigido satisfatória em todos os itens, com um coeficiente alfa de .93.

Tabela 18 - Escala Escritório-administrativo: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.80 (N=488)			Escala Atividades alfa de Cronbach=.81 (N=486)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item6	.52	.77	item24	.56	.79
item12	.55	.77	item30	.65	.77
item18	.61	.76	item48	.45	.80
item36	.58	.77	item60	.63	.77
item42	.61	.76	item66	.39	.81
item54	.35	.80	item90	.45	.80
item72	.46	.78	item96	.39	.80
item78	.41	.80	item102	.51	.79
item84	.49	.78	item108	.56	.78

Na tabela 18, relativa à escala Escritório-administrativo Profissões e à escala Escritório-Administrativo Atividades, verifica-se que todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento. Todos os itens pertencentes a essas escalas apresentam uma correlação

de item-total corrigido, que valida a inclusão de todos os itens, sendo que para a subescala Profissões o coeficiente alfa é de .80 e para a subescala Atividades é de .81. A omissão de qualquer dos itens não beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach.

Tabela 19 - Escala Escritório-administrativo Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .88 (N= 483)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item6	.57	.87
item12	.58	.87
item18	.59	.87
item24	.62	.87
item30	.67	.87
item36	.62	.87
item42	.62	.87
item48	.47	.88
item54	.33	.88
item60	.66	.87
item66	.34	.88
item72	.49	.88
item78	.43	.89
item84	.54	.88
item90	.46	.88
item96	.40	.88
item102	.53	.88
item108	.55	.88

Na escala Escritório-administrativo Profissões e Atividades, apresentada na tabela 19, mantem-se uma correlação de item-total corrigida satisfatória, sendo o coeficiente de .88. Destaca-se o item 78 que deverá ser analisado por prejudicar o valor do alfa. No entanto, esse efeito é minimizado na escala total deste campo profissional.

Tabela 20 - Escala Escritório-administrativo: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e de Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.80 (N=491)			Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.68 (N=492)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item114	.54	.77	item168	.48	.59
item120	.39	.79	item174	.55	.50
item126	.39	.80	item180	.44	.64
item132	.61	.76			
item138	.57	.77			
item144	.62	.76			
item150	.41	.79			
item156	.54	.77			
item162	.47	.78			

Os dados apresentados na tabela 20 correspondem à escala Escritório-administrativo Habilidades e à escala Escritório-administrativo Características Pessoais, sendo observável a correlação de item-total corrigida satisfatória, com um coeficiente alfa de .80 para a subescala Habilidades e de .68 para a subescala Características Pessoais.

Tabela 21 - Escala Escritório-administrativo: coeficiente alfa de Cronbach .91 (N= 482)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item6	.52	.90
item12	.49	.91
item18	.52	.91
item24	.56	.91
item30	.63	.90
item36	.57	.90
item42	.56	.90
item48	.42	.91
item54	.27	.91
item60	.64	.90
item66	.44	.91
item72	.50	.91

item78	.43	.91
item84	.49	.91
item90	.46	.91
item96	.42	.91
item102	.51	.91
item108	.57	.90
item114	.47	.91
item120	.30	.91
item126	.36	.91
item132	.68	.90
item138	.64	.90
item144	.57	.90
item150	.47	.91
item156	.44	.91
item162	.56	.90
item168	.38	.91
item174	.50	.91
item180	.46	.91

Na tabela 21, onde estão representados todos os itens correspondentes à escala Escritório-administrativo, verifica-se que existe correlação de item-total corrigida satisfatória em todos os itens, com um coeficiente alfa de .91.

Tabela 22 - Escala Empresarial-persuasivo: indicadores de consistência interna das escalas de Profissões e de Atividades

Escala Profissões alfa de Cronbach=.83 (N=490)		Escala Atividades alfa de Cronbach=.85 (N=488)	
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído	
item23	.49	.80	item5
item35	.43	.83	item11
item47	.47	.80	item17
item53	.65	.78	item29
item83	.42	.81	item41
item89	.64	.78	item59
item95	.59	.79	item65
item101	.52	.80	item71
item107	.60	.79	item77

Na tabela 22, relativa à escala Empresarial-persuasivo Profissões e à escala Empresarial-persuasivo Atividades, verifica-se que todos os itens contribuíram para a consistência interna

do instrumento. Todos os itens pertencentes a essas escalas apresentam uma correlação de item-total corrigida, que valida a inclusão de todos os itens, sendo que para a subescala Profissões o coeficiente alfa é de .83 e para a subescala Atividades é de .85.

Tabela 23 - Escala Empresarial-persuasivo. Profissão e atividades: coeficiente alfa de Cronbach .90 (N= 487)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item5	.52	.89
item11	.53	.89
item17	.62	.89
item23	.49	.89
item27	.15	.90
item35	.44	.90
item41	.67	.89
item47	.45	.89
item53	.65	.89
item59	.54	.89
item65	.63	.89
item71	.71	.88
item77	.52	.89
item83	.47	.89
item89	.70	.88
item95	.57	.89
item101	.55	.89
item107	.62	.89

Na escala Empresarial-persuasivo Profissões e Atividades, mantém-se uma correlação de item-total corrigida satisfatória, sendo o coeficiente de .90.

Tabela 24 - Escala Empresarial-persuasivo: indicadores de consistência interna das escalas de Habilidades e de Características Pessoais

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.87 (N=489)			Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.67 (N=492)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida.	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item113	.66	.85	item167	.50	.54
item119	.58	.86	item173	.54	.50
item125	.63	.85	item179	.41	.67
item131	.59	.86			
item137	.63	.85			
item143	.62	.86			
item149	.62	.86			
item155	.64	.85			
item161	.50	.87			

Os dados apresentados na tabela 24 correspondem à escala Empresarial-persuasivo Habilidades e à escala Empresarial-persuasivo Características Pessoais, sendo observável a correlação de item-total corrigida satisfatória, com um coeficiente alfa de .87 para a subescala Habilidades e de .67 para a subescala Características Pessoais.

Tabela 25 - Escala Empresarial-persuasivo: coeficiente alfa de Cronbach .94 (N= 483)

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item5	.56	.94
item11	.54	.94
item17	.62	.94
item23	.43	.94
item29	.49	.94
item35	.42	.94
item41	.67	.94
item47	.44	.94
item53	.63	.94
item59	.51	.94
item65	.62	.94
item71	.72	.94

item77	.56	.94
item83	.50	.94
item89	.69	.94
item95	.52	.94
item101	.55	.94
item107	.60	.94
item113	.63	.94
item119	.50	.94
item125	.69	.94
item131	.58	.94
item137	.68	.94
item143	.60	.94
item149	.67	.94
item155	.62	.94
item161	.41	.94
item167	.62	.94
item173	.58	.94
item179	.42	.94

Na tabela 25 estão representados todos os itens correspondentes à escala Empresarial-persuasivo, e verifica-se que existe correlação de item-total corrigida satisfatória em todos os itens, com um coeficiente alfa de Cronbach de .94.

Tabela 26 - Coeficiente Alfa de Cronbach da versão Portuguesa

Campos profissionais	Coeficientes Alfa versão portuguesa (N=492)
Escala Técnico-Manual	.93
Escala Científico- Investigador	.94
Escala Artístico- Criativo	.92
Escala Social-assistencial	.93
Escala Escritório- Administrativo	.91
Escala Empresarial	.94

Os coeficientes alfa nas subescalas da versão portuguesa do EXPLORA variam entre .91 (escala Escritório-Administrativo) e .94 (escala Científico-Investigador e Empresarial-Persuasivo), podendo considerar-se que a versão portuguesa deste instrumento possui uma consistência interna muito boa. Há que considerar ainda, os itens referentes às subescalas Características Pessoais, que separadamente apresenta valores menos satisfatórios, ainda que aceitáveis. Isto ocorre pelo facto de cada uma destas subescalas serem constituídas por apenas três itens.

Considera-se ainda relevante ter atenção ao item 14 da subescala Profissões e Atividades do campo Técnico-manual, ao item 78 da subescala Profissões do campo Escritório-Administrativo, ao item 135 da subescala Habilidades do campo Artístico-criativo e ao item 169 da subescala Características Pessoais do campo Técnico-manual, cuja omissão parece beneficiar o coeficiente alfa de Cronbach das respetivas escalas.

Também se utilizou para a análise de consistência interna, a correlação entre as subescalas Profissões e Atividades; Habilidades e Características pessoais dos seis campos profissionais e os respetivos totais. Os dados estão na tabela seguinte.

Tabela 27 - Correlações subescalas Profissões e Atividades; Habilidades e Características Pessoais com o total das escalas

	Total TecMan	Total CientInv	Total ArtCri	Total SocAs	Total EmpPer	Total EscAdm
PROFATIVTecman	.92**	.33**	.18**	-.03	.26**	.29**
HabTecMan	.90**	.49**	.25**	.07	.35**	.37**
CarPesTecMan	.74**	.37**	.11**	-.06	.24**	.33**
PROFATIVCientInv	.42**	.96**	.32**	.31**	.28**	.27**
HabCientInv	.44**	.92**	.35**	.28**	.32**	.29**
CarPesCientInv	.25**	.75**	.33**	.35**	.27**	.24**
PROFATIVArtCri	.24**	.35**	.95**	.44**	.37**	.21**
HabArtCri	.12**	.29**	.90**	.50**	.30**	.19**
CarPesArtCri	.19**	.30**	.72**	.32**	.31**	.17**
PROFATIVSocAs	-.01	.24**	.47**	.94**	.29**	.22**
HabSocAs	.02	.41**	.44**	.90**	.32**	.22**
CarPesSocAs	.00	.21**	.35**	.69**	.34**	.25**

PROFATIVEmpPer	.30**	.23**	.30**	.28**	.95**	.76**
HabEmpPer	.33**	.41**	.43**	.39**	.90**	.64**
CarPesEmpPer	.21**	.27**	.27**	.25**	.75**	.48**
PROFATIVEscAdm	.28**	.16**	.16**	.22**	.71**	.91**
HabEscAdm	.39**	.38**	.23**	.20**	.62**	.86**
CarPesEscAdm	.26**	.34**	.22**	.26**	.47*	.64**

*valores significativos $p < .05$

** valores significativos $p < .01$

As correlações mais elevadas em cada fator encontram-se a negrito

De acordo com os dados da tabela 27 é possível verificar que as correlações mais elevadas se verificam sempre entre as subescalas e o total do campo a que pertencem, o que seria de esperar porque o total de cada escala inclui o somatório das diferentes subescalas. Em todo o caso, verificam-se correlações mais elevadas com as subescalas Profissões e Atividades, que variam entre .91 e .96, sendo esta uma correlação muito forte, com nível de significância a $p < .01$. Com as subescalas Habilidades verificam-se correlações fortes que variam entre .86 e .92, com um nível de significância $p < .01$. As subescalas Características pessoais revelaram correlações moderadas a forte, com valores que variam entre .64 e .75 a um nível de significância $p < .01$.

Tabela 28 - Componentes, Valores Próprios e Variância Explicada

Componentes	Valor próprio	% variância Explicada	% variância explicada cumulativa
1	15,96	38,00	38,00
2	6,12	14,56	52,56
3	5,18	12,32	64,88
4	3,14	7,46	72,35
5	2,30	5,47	77,81
6	1,54	3,67	81,48

A Tabela 28, refere-se à análise fatorial dos itens, com aceitação de fatores com valores próprios superiores a 1. A partir do método das componentes principais, e após observação do scree plot, foi possível identificar seis fatores principais, apresentando uma variância total explicada de 81.48 %.

Abaixo segue-se a matriz, após rotação varimax, onde se encontram os valores com maior saturação em cada subtotal e total, tendo em conta os seis fatores principais identificados.

Tabela 29 - Análise Fatorial de escalas e subescalas com Rotação Varimax

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6
ProfTecMan	,20	,13	,09	,00	,88	-,14
AtivTecMan	,12	,10	,12	-,04	,93	-,05
PROFATIVTecMan	,16	,12	,11	-,03	,95	-,09
HabTecMan	,20	,24	,17	,10	,81	,24
CarPesTecMan	,16	,09	,04	-,07	,61	,52
TotalTecMan	,19	,18	,13	,01	,94	,13
ProfCientInv	,14	,81	,21	,20	,17	-,15
AtivCientInv	,15	,88	,14	,13	,25	-,05
PROFATIVCientInv	,15	,90	,18	,18	,23	-,10
HabCientInv	,18	,83	,21	,13	,22	,22
CarPesCientInv	,13	,66	,12	,27	,07	,45
TotalCientInv	,17	,91	,20	,19	,22	,08
ProfArtCri	,20	,10	,88	,14	,16	-,07
AtivArtCri	,08	,22	,85	,20	,16	-,03
PROFATIVArtCri	,14	,17	,92	,18	,17	-,05
HabArtCri	,09	,11	,82	,32	,10	,11
CarPesArtCri	,13	,14	,63	,20	,13	,43
TotalArtCri	,14	,16	,92	,25	,15	,07
ProfSocAs	,13	,08	,25	,83	,04	-,15
AtivSocAs	,20	,13	,16	,88	-,04	-,01
PROFATIVSocAs	,18	,12	,22	,92	-,01	-,08

HabSocAs	,18	,26	,23	,81	-,05	,15
CarPesSocAs	,16	,10	,08	,68	,00	,45
TotalSocAs	,19	,18	,22	,93	-,02	,08
ProfEmpPer	,93	-,02	,07	,09	,11	-,01
AtivEmpPer	,88	,04	,14	,09	,11	,07
PROFATIVEmpPer	,94	,01	,11	,10	,12	,04
HabEmpPer	,77	,21	,25	,24	,08	,26
CarPesEmpPer	,68	,11	,10	,12	,04	,43
TotalEmpPer	,91	,09	,17	,16	,10	,17
ProfEscAdm	,85	,02	,02	,23	,13	-,21
AtivEscAdm	,87	,04	-,02	,08	,18	-,08
PROFATIVEscAdm	,91	,03	,00	,17	,16	-,15
HabEscAdm	,73	,20	,16	,15	,24	,18
CarPesEscAdm	,57	,16	,07	,17	,18	,48
TotalEscAdm	,90	,12	,07	,18	,21	,06
R	,01	,15	,12	-,09	,65	,08
I	,04	,82	,14	,07	,01	,14
A	,03	,26	,73	,18	,02	,05
S	,12	,21	,28	,63	-,08	,10
E	,75	,16	,14	-,04	-,03	,12
C	,67	,23	-,01	,04	-,07	-,02

As saturações mais elevadas em cada fator encontram-se a negrito.

Na tabela 29 podemos observar que o fator 1, indica uma correspondência com as escalas Empresarial-persuasivo e Escritório-administrativo juntamente com os totais E e C do SDS, o fator 2 com a escala Científico-investigador e o total de I do SDS, o fator 3 com a escala Artístico-criativo e o total de A do SDS, o fator 4 com a escala Social- assistencial e o total de S do SDS, e o fator 5 com a escala Técnico-manual e o total de R do SDS. O fator 6 não permite fazer uma correspondência direta com nenhuma das escalas, uma vez que tem apenas saturações secundárias em várias escalas. As saturações mais baixas surgem nas subescalas de Características Pessoais. Esta estrutura, embora não confirme inteiramente a estrutura em 6 fatores do instrumento, é indicadora da validade de construção do instrumento e está de acordo

com os resultados obtidos na versão original. Importa referir ainda as correspondências de cada fator com as escalas RIASEC, sendo as escalas R(realista) com saturações elevadas no fator 5 (Técnico-manual), I (Investigativo) no fator 2 (Científico-investigador), o A (Artístico) com o fator 3 (Artístico-criativo), o S (Social) com o fator 4 (Social-assistencial), o E (Empreendedor) e C (Convencional) com o fator 1 (Empresarial-persuasivo e Escritório-Administrativo) respetivamente.

Tabela 30 - Correlações entre as escalas EXPLORA e as escalas do SDS

	R	I	A	S	E	C
Técnico-manual	.64**					
Científico-investigador		.75**				
Artístico-criativo			.71**			
Social-assistencial				.68**		
Empresarial-persuasivo					.75**	
Escritório-administrativo						.60**

Os resultados apresentados na tabela 30 suportam a validade do EXPLORA para a avaliação dos interesses profissionais, encontrando-se correlações moderadas a forte que variam entre .60 e .75 entre o campo do EXPLORA e o tipo correspondente do SDS.

Capítulo 4- Discussão dos resultados

Após a análise dos resultados, podemos considerar que a versão portuguesa do EXPLORA possui bons indicadores de validade e precisão, podendo vir a tornar-se um importante instrumento de avaliação de interesses no âmbito das intervenções vocacionais, junto dos alunos do 9ºano de escolaridade no ensino português.

Através da amostra utilizada para o presente estudo, a versão portuguesa do EXPLORA revelou coeficientes alfa de Cronbach nas subescalas dos seis campos profissionais entre .63 e .91 e nos totais das escalas dos seis campos profissionais oscilando entre .91 e .94, valores estes que indicam uma consistência interna muito boa do instrumento. Os coeficientes alfa de

Cronbach neste estudo assemelham-se aos dos estudos realizados noutros países como Equador e Colômbia com valores entre .91 e .93, no México .89 e .92 e o estudo original que variam entre .92 e .94. (Martínez Vicente & Santamaría, 2013, p.82).

Verificam-se pontuações mais elevadas nas subescalas Profissões e Atividades, que variam entre .91 e .96, sendo esta uma correlação muito forte. Nas subescalas Habilidades as correlações oscilam entre .86 e .92. As subescalas Características pessoais revelaram correlações moderadas a forte, com valores que variam entre .64 e .75; no entanto, esta escala de forma isolada apresenta valores menos satisfatórios, o que se justifica pelo facto de ela ser constituída por apenas três itens. Foram também utilizadas para a análise da consistência interna as correlações entre as escalas e suas subescalas, concluindo que em todas as subescalas Profissões e Atividades; Habilidades e Características Pessoais de cada escala do questionário, as correlações mais elevadas encontram-se com o respetivo total do campo profissional avaliado, correspondendo a uma correlação forte a muito forte, revelando-se como bom indicador de validade.

A partir da análise das componentes principais de todas as subescalas, e após observação do scree plot, foi possível identificar seis fatores principais, que explicam 81.48 % da variância dos resultados. Os resultados da matriz após rotação varimax permitiu concluir que o fator 1, aponta uma correspondência com as escalas Empresarial-persuasivo e Escritório-Administrativo e com os totais das escalas Empreendedor e Convencional do SDS, o fator 2 com a escala Científico-investigador e com o total da escala Investigativo do SDS, o fator 3 com a escala Artístico-criativo e com o total da escala Artístico do SDS, o fator 4 com a escala Social-assistencial, e o fator 5 com a Técnico-manual e com o total da escala Realista do SDS. O fator 6 não permite fazer uma correspondência direta com nenhuma das escalas, uma vez que tem apenas saturações secundárias em várias escalas. As saturações mais baixas surgem nas subescalas Características Pessoais. Esta análise em componentes principais, apesar de não confirmar integralmente a estrutura em 6 fatores, constitui indicador da validade de construção do instrumento, com resultados similares no estudo da versão original do EXPLORA. A existência de saturação das escalas Empresarial-persuasivo e Escritório-administrativo no fator 1 vão também ao encontro dos resultados do estudo da versão original do EXPLORA, fazendo uma correspondência direta com os tipos Empreendedor e Convencional no modelo Hexagonal de Holland, que têm surgido com uma ligação estreita em muitos estudos (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013 p.70).

O resultado das correlações entre os campos profissionais do EXPLORA com os tipos RIASEC evidenciam que o EXPLORA é um instrumento válido para a avaliação dos interesses profissionais, através das correlações moderadas a forte que variam entre .60 e .75.

Comparativamente com os resultados obtidos na versão original do EXPLORA, os resultados deste estudo apresentam valores inferiores. Na versão original as correlações apresentam valores de .81 para a escala Técnico-manual, .71 para escala Científico-investigativo, .72 para a escala Artístico-criativo, .84 para a escala Social-assistencial, .80 para a escala Empresarial-persuasivo e .81 para a escala Escritório-administrativo (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013, p.75).

De um modo geral os resultados conferem boas características de validade ao instrumento deste estudo; contudo, trata-se de um estudo com uma amostra de conveniência relativamente reduzida, o que não permite fazer a sua generalização para a população portuguesa. No entanto, o contributo para a validação deste instrumento constitui por si a base para futuras investigações que possam ser levadas a cabo, como por exemplo, analisar os resultados de mais escolas e áreas geográficas, verificar a estabilidade temporal dos interesses dos alunos e o efeito de variáveis como a idade, o estatuto socioeconómico ou até mesmo as áreas geográficas de residência. Tendo em conta que este instrumento se baseia no modelo hexagonal de Holland, seria muito importante que futuras investigações com amostras melhores dimensionadas procurassem estabelecer comparações entre as subescalas do SDS e as subescalas do EXPLORA de modo a se poder ter dados mais completos no que toca à relação entre estes dois instrumentos. Seria igualmente importante estabelecer comparações dos campos profissionais deste instrumento com os de outros instrumentos que avaliam o mesmo construto.

O mundo de trabalho em permanentes transformações e o surgimento constante de novas profissões, exige aos indivíduos uma adaptação constante, onde é fundamental conhecer o mercado, os seus interesses e as suas aspirações profissionais para melhor planearem as suas carreiras. Deste modo, os profissionais de psicologia devem estar cada vez mais preparados para auxiliarem os jovens neste processo, onde o desenvolvimento, a validação e aferição de novos testes assumem grande relevância. O presente estudo espera ter contribuído para a validação de um novo instrumento, que possa num futuro próximo ser uma ferramenta útil para os psicólogos.

Referências Bibliográficas

- Anastasi, A. (1977). Medidas de Interesses e Atitudes. In A. Anastasi, *Testes Psicológicos*, (3ª Ed.) (pp. 9-14). São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological Testing* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). Measuring Interests and Attitudes. In A. Anastasi & S. Urbina, *Psychological Testing*, (4ª Ed.) (pp. 387-409). New Jersey: Prentice Hall.
- Armstrong, P. I., & Vogel, D. L. (2010). Theoretical and methodological issues with testing the SCCT and RIASEC models: Comment on Lent, Sheu, and Brown (2010) and Lubinski (2010). *Journal of Counseling Psychology*, 57(2), 239-247.
- Armstrong, P. I., Su, R., & Rounds, J. (2011). *Vocational interests: The road less traveled*. In T. Chamorro-Premuzic, S. von Strumm, & A. Furnham, (Eds.), *Handbook of Individual Differences* (pp. 608-631). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Baptista, J. A. C. (2011). *OPUS: Um novo método e uma nova medida dos interesses vocacionais*. (Dissertação de mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Barros, A. (2010). Desafios da psicologia vocacional: Modelos e intervenção na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (2), 165-175.
- Barros, A. (2015). Contributos para a validação do Questionário de Busca Autodirigida (versão brasileira do SDS- Self-Directed Search) em estudantes cabo-verdianos. *Revista Ibero-Americana de Evaluación y Diagnóstico Psicológico*, 40 (1), 62-72.
- Brown, S.D., & Lent, R.W. (2005). Assessment of Interests. In S. Brown & R. Lent, *Career developments and counseling: Putting Theory and Research to Work*, (pp. 281-304). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Brown, S.D., & Lent, R.W. (2005). Holland's theory of vocational personalities in work environments. In S. Brown & R. Lent (Eds), *Career developments and counseling: Putting Theory and Research to Work*, (pp. 24-41). New Jersey: John Wiley & Sons.

- Brown, S.D., Lent, R.W., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In J. Greenhaus and G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development*, (pp.750-754) Thousand Oaks, CA: Sage.
- Capel, R. (2009). *L'évaluation des personnes: Théories et techniques*. Genève: Éditions Slatkine.
- Crites, J. O. (1974). *Psicologia Vocacional*. Argentina: Editorial Paidós.
- Crites, J. O. (1999). Operational definitions of vocational interests. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.) *Vocational interests: meaning, measurement and counseling use*. (pp.163-170). Palo Alto, CA: Davies - Black.
- Cruz, M. V. (2005). *IPP-R Interesses e Preferências Profissionais- Edição Revista*. TEA Ediciones, S.A., Madrid, Espanha.
- Deci, E.L. (1992). The relation of interest to the motivation of behavior: a self-determination theory perspective. In *Renninger, K. A., Hidi, S., Krapp, A. The role of interest in learning and development* (pp. 43-70). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ferreira, C. (2013). *Interesses e Preferências Profissionais- Edição Revista*. CEGOC-TEA, Lisboa, Portugal.
- Gottfredson, L. S. & Richards, J.M. (1999). The Meaning and Measurement of Environments in Holland's Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 57-73.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71–100). Hoboken, NJ: John Wiley, Sons.
- Guichard, J. (2002). Problemáticas e Finalidades da Orientação. *Revista Europeia*, 26 (1), 5-20.
- Hood, A. B., & Ferreira, J. A. (1993). A teoria da escolha vocacional de John L. Holland. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXVII, (3), 457-470.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, Inc.

- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *Technical manual for the Self-Directed Search*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Kuder, F. & Zytowsky, D. G. (1991). *Kuder Occupational Interest Survey, general manual* (3rd, ed.). Monterey, CA: CB/Mc Graw-Hill.
- Leitão, L.M. (2004). *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional*. Coimbra: Quarteto.
- Leitão, L. M., & Miguel, J. P (2004). Avaliação dos Interesses. In L.M. Leitão (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp.179-262). Coimbra: Quarteto.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In Brown & Associates (Eds.). *Career choice and development* (pp. 255-311) (4th ed). San Francisco: Jossey-Bass
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255-311). Oxford: Jossey-Bass
- Lucchiari, D. H. P. S. (1993) *Pensando e vivendo a orientação profissional*. São Paulo: Summus Editorial.
- Magalhães, M. de O., Martinuzzi, V., & Teixeira, M. A. P. (2004). Relações entre estilos cognitivos e interesses vocacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5 (2),11-20.
- Mansão, C. S. M., & Yoshida, E. M. P. (2006). SDS – Questionário de Busca Auto-dirigida: Precisão e validade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2 (1), 67-79.
- Maroco, J. (2013). *Análise Estatística*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

- Martínez-Vicente, J.M., & Santamaría Fernández, P. (2013). *Explora Cuestionario para la Orientación vocacional y profesional*. Madrid: TEA-Ediciones
- Morris, M. L. (2016). Vocational Interests in the United States: Sex, Age, Ethnicity and Year Effects. *Journal of Counseling Psychology*, 63 (5), 604-615.
- Nunes, M. F. O., Okino, E. T. K., Noce, M. A., & Jardim-Maran, M. L. C. (2008). Interesses profissionais: perspectivas teóricas e instrumentos de avaliação. *Avaliação Psicológica*, 7(3), 403-414.
- Oliveira, M. C., Guimarães, V F., & Coleta, M. F. D. (2006). Modelo desenvolvimentista de avaliação e orientação de carreira proposto por Donald Super. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 11-18.
- Primi, R., Mansão, C., Muniz, M., & Nunes, M. (2010). *SDS – Questionário de Busca Auto-dirigida (John Holland & Any Powell)*. Manual técnico de versão brasileira. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Primi, R., Moggi, M. A., & Casellato, E. O. (2004). Estudo correlacional do Inventário de Busca Autodirigida (Self-Directed Search) com o IFP. *Psicologia Escolar e Educacional*, 8 (1), 47-54.
- Rayman, J. & Atanasoff, J. (1999). Holland's Theory and Career Intervention: The Power of the Hexagon. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 114-126.
- Ribeiro, E. C. A. (2015). *Interesses Profissionais em diferentes percursos educativos. Contributos para a validação da versão portuguesa do SDS: Self-Directed Search*. (Dissertação de mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Santos, I. (2012). *Os interesses e as escolhas profissionais de acordo com os 6 tipos de personalidade propostos por Holland (RIASEC), numa amostra de estudantes no ensino superior em Cabo Verde*. (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia - Universidade de Lisboa, Portugal.
- Savickas, M. L. (1999). The psychology of interest. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests. Meaning, measurement and counseling use* (pp. 19-56). Palo Alto, CA: Davies-Black.

- Savickas, M. A. (2001). Developmental perspective on vocational behavior. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.
- Savickas, L. M. (2002) Career construction, a development theory of vocational behavior. In D. Brown, (Eds), *Career Choice and Development*, (4th ed., pp 149-205). San Francisco: Jossey Bass
- Soares, D. H. P. (2002). *A escolha profissional do jovem ao adulto* (2ª Ed.). São Paulo: Summus & editorial.
- Super, D. E., & Crites, J. O. (1962). *Appraising vocational fitness*. Oxford, England: Harper.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). The life span, life space approach to career development. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career Choice and Development* (2ª ed., pp.197-261): San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1995). Models of Career Development. In J. Ferreira Marques & M. Rafael (Eds.), *Career Guidance Service for the 90's. Proceedings* (pp.47-66). Lisboa, Portugal.
- Taveira, M.C. (2005). Comportamento e desenvolvimento vocacional na adolescência. In Taveira, M.C, *Psicologia Escolar: Uma Proposta Científico- Pedagógica* (pp.143- 177). Coimbra: Quarteto.
- Teixeira, M. O. (1994). Valores e interesses no desenvolvimento de carreira: um estudo com alunos do 11º ano de escolaridade. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 30, 153-171.
- Teixeira, M. O. (2000). *Personalidade e motivação no desenvolvimento vocacional. As necessidades, os valores, os interesses e as auto-percepções no conhecimento de si vocacional*. (Dissertação de doutoramento não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Teixeira, M. O. (2008). Inventário de Interesses Vocacionais de Jackson (JVIS). In L. Almeida, M. Simões & M. Gonçalves (Eds). *Avaliação Psicológica. Instrumentos validados para a população portuguesa VII* (2ª Ed. Revista) (57-74). Coimbra: Quarteto.
- Teixeira, M. O., Barros, A., & janeiro, I. (2010). *Análise transcultural dos interesses, resultados do SDS em amostras de Portugal e do Brasil*. Actas do VII Simpósio

Nacional de Investigação em Psicologia. Universidade do Minho, 4 a 6 de Fevereiro, 3796-3805.

Wille, B., Fruyt, F.D. & Feys, M. (2010). Vocational interests and big five traits as predictors of job instability. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 547-558.

Yang, L.Q., Levine, E.L., Smith, M.A., Ispas, D. & Rossi, M.E. (2008). Person-environment fit or person plus environment: A meta-analysis of studies using polynomial regression analysis. *Human Resource Management Review*, 18, 311-321.

ANEXOS

Anexo 1- Protocolo consentimento informado

Assunto: Pedido de autorização para participação na investigação

Exmo(a). Senhor(a) Encarregado de Educação,

Sou Alexandra Barros, Professora da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, estou a orientar alunos de Mestrado num trabalho de investigação cujo objetivo é adaptar para a população portuguesa um questionário para a orientação vocacional e profissional que poderá ajudar jovens no momento de tomarem decisões sobre o curso/profissão que querem seguir.

Para o devido efeito, alunos do 9º ano responderão a um questionário, com a duração prevista de 45-50 minutos, em contexto de sala de aula e mediante autorização dos professores. A sua participação é voluntária e estes terão a possibilidade de rejeitarem participar ou de se retirarem a qualquer momento, se assim o entenderem. Os dados recolhidos são anónimos.

O presente estudo será conduzido pelas alunas Ana João Dias (a.dias1@campus.ul.pt), Carla Carvalho (cvi_carvalho@hotmail.com) e Naley Tavares (naley.tavares@campus.ul.pt), sendo supervisionado pela Prof. Doutora Alexandra Barros (afbarros@psicologia.ulisboa.pt).

Os participantes poderão tomar conhecimento dos resultados gerais (do grupo, não individuais) deste estudo após a sua finalização através de qualquer um dos emails referidos.

Solicitamos que indique se se opõe à participação do seu educando nesta investigação, até ao dia **16/02/2018**:

Aceito que o(a) meu(minha) educando (a)participe neste estudo, preenchendo o questionário.

Não aceito que o(a) meu(minha) educando (a).....participe neste estudo.

Muito obrigada pela sua atenção.

Assinatura da investigadora