

**UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**EMPREGABILIDADE E AUTO-EFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA  
O TRABALHO EM ALUNOS FINALISTAS DE CURSOS  
PROFISSIONAIS**

**Bruna Meneses Gouveia**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA  
(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)**

**2011**

**UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**EMPREGABILIDADE E AUTO-EFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA  
O TRABALHO EM ALUNOS FINALISTAS DE CURSOS  
PROFISSIONAIS**

**Bruna Meneses Gouveia**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Alexandra Barros**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA  
(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)**

**2011**

## **Agradecimentos**

Durante a realização deste trabalho tive a oportunidade de trabalhar e ter a colaboração e o apoio de diversas pessoas, às quais gostaria de deixar o meu agradecimento:

À Professora Doutora Alexandra Barros, não só pela orientação, como pela confiança que em mim depositou, pelo seu apoio e sugestões, indispensáveis na construção deste trabalho.

À Dra. Otília Paiva e à Dra. Isabel Mieiro (Escola Profissional Cristóvão Colombo), à Dra. Piedade Pereira e à Dra. Magda Magro (Escola Profissional Comércio de Lisboa), ao Dr. Hugo Soares (Escola Profissional Comércio de Lisboa e Escola Profissional Profitecla) e a todos os professores(as) que colaboraram na recolha dos dados junto dos alunos.

Às minhas companheiras de percurso, Mara e Fátima, com quem partilhei os últimos anos, pela amizade e por terem colaborado na revisão desta dissertação.

A todos os meus amigos, em especial à Sara e à Norbina, que apesar da distância, acompanharam-me, apoiando-me nos momentos mais difíceis e partilhando comigo a felicidade nos momentos de maior alegria.

Ao meu namorado, por compreender a minha ausência, por me acompanhar nesta caminhada e me apoiar e reconfortar sempre que precisei.

À minha família, em especial aos meus pais e ao meu irmão, por terem acreditado em mim e por me terem dado sempre força para lutar pelos meus objectivos.

A todos o meu agradecimento

## Resumo

Considerando a Teoria Sócio-Cognitiva (Bandura, 1986; Lent, Brown & Hackett, 1996) e o Modelo de Empregabilidade Disposicional (Fugate & Kinicki, 2008), o presente estudo pretende analisar como se caracterizam as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e as dimensões de empregabilidade, e se dentro destas existem diferenças de género. Tem ainda como objectivo averiguar como estas variáveis se relacionam entre si.

Neste estudo participaram 138 estudantes finalistas, de três escolas profissionais, e de diferentes Cursos Profissionais, dos concelhos de Lisboa e do Funchal. Foram utilizados três instrumentos, o Questionário de Dados Pessoais, a Escala de Auto-Eficácia na Transição Para o Trabalho (AETT) e o *Dispositional Measure of Employability* (DME).

Os resultados obtidos neste estudo sugerem que não existem diferenças de género quanto às crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho, assim como ao nível das dimensões de empregabilidade. A análise das correlações com a amostra total mostra correlações positivas e significativas entre as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e as dimensões de empregabilidade.

**Palavras-chave:** Empregabilidade, Auto-Eficácia, Transição para o Mercado de Trabalho, Cursos Profissionais.

## Abstract

Considering the Socio-Cognitive Theory (Bandura, 1986; Lent, Brown & Hackett, 1996) and the Dispositional Model of Employability (Fugate & Kinicki, 2008), this study intends to examine the self-efficacy beliefs in school-to-work transition and the dimensions of employability and within these if there are gender differences. It also aims to determine how these variables relate to each other.

The participants in this study were 138 graduate students from different professional courses, of three vocational schools, from the municipalities of Lisbon and Funchal. Three instruments were used, the Personal Data Questionnaire, the Self-Efficacy Scale in the Transition to Work (AETT) and the Dispositional Measure of Employability (DME).

The results of this study suggest that there are no gender differences regarding self-efficacy beliefs in school-to-work transition, as well as in employability dimensions. A analysis of correlations with the total sample shows significant positive correlations between self-efficacy beliefs in school-to-work transition and employability dimensions.

**Keywords:** Employability, Self-efficacy, School-to-work transition, Professional Courses.

# Índice

|  |            |
|--|------------|
| <b>Agradecimentos .....</b>  | <b>i</b>   |
| <b>Resumo .....</b>  | <b>ii</b>  |
| <b>Abstract .....</b>  | <b>iii</b> |
| <b>Introdução .....</b>  | <b>1</b>   |
| <b>Capítulo 1 – Enquadramento Teórico .....</b>                      | <b>3</b>   |
| 1.1 Teoria Sócio-Cognitiva .....                                     | 3          |
| 1.1.1 Crenças de Auto-Eficácia .....                                 | 5          |
| 1.2 Transição para a vida activa .....                               | 7          |
| 1.3 Empregabilidade.....   | 11         |
| 1.3.1 Conceito de Empregabilidade .....                              | 11         |
| 1.3.2 Modelo de Empregabilidade Disposicional .....                  | 13         |
| 1.4 Empregabilidade e Auto-Eficácia: que relação? .....              | 15         |
| 1.5 Cursos Profissionais .....                                       | 16         |
| <b>Capítulo 2 – Metodologia .....</b>                                | <b>19</b>  |
| 2.1. Instrumentos .....  | 19         |
| a) Questionário de Dados Pessoais.....                               | 19         |
| b) Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT) ..... | 19         |
| c) <i>Dispositional Measure of Employability</i> (DME) .....         | 21         |
| 2.2 Procedimento .....   | 23         |
| a) Condições de Aplicação .....                                      | 23         |
| b) Tratamento Estatístico.....                                       | 24         |
| c) Participantes .....   | 24         |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Capítulo 3 – Resultados</b> .....   | <b>26</b> |
| 3.1. Análise dos resultados da Escala de Auto-Eficácia na Transição Para o Trabalho (AETT).....  | 26        |
| 3.2. Análise dos resultados do <i>Dispositional Measure of Employability</i> (DME) .....   | 29        |
| 3.3. Análise das relações entre o <i>Dispositional Measure of Employability</i> (DME) e a Escala de Auto-Eficácia na Transição Para o Trabalho (AETT)..... | 37        |
| <b>Capítulo 4 – Discussão e Conclusões</b> .....   | <b>43</b> |
| <b>Referências Bibliográficas</b> .....  | <b>49</b> |
| <b>Índice de Tabelas</b> .....   | <b>55</b> |
| <b>Lista de Anexos</b> .....   | <b>56</b> |
| <b>Anexos</b>  |           |

## Introdução

A transição da escola para o mundo do trabalho é um momento significativo no percurso de carreira. Habitualmente, dá-se numa faixa etária que se designa por jovem adultidade. No entanto, actualmente verifica-se que a idade de entrada directa para o mercado de trabalho tem vindo a ser cada vez mais tardia, devido às mudanças recentemente implementadas que vieram aumentar as dificuldades que caracterizam o ingresso no mesmo. De acordo com o Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais / Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (2011) o número de inscritos com habilitação superior nos centros de emprego em Portugal, entre Dezembro de 2009 e Dezembro de 2010, aumentou 11,3% (passando de 44 777 para 49 826).

Apesar de se considerar a influência de vários factores no processo de transição para o trabalho, o presente estudo pretende abordar, especificamente, a relação entre dois desses factores que de acordo com a literatura, parecem estar integrados neste processo nomeadamente, a auto-eficácia nesta transição e a empregabilidade.

Ao longo dos últimos anos tem sido estudada a transição para o mundo do trabalho; no entanto, de acordo com a literatura consultada, poucos são os estudos realizados com a população que frequenta os cursos profissionais. Neste sentido e, uma vez que este tipo de ensino tem vindo a ser, cada vez mais, uma opção para os estudantes, considerou-se pertinente estudar esta população. Tendo em conta as estatísticas do Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação do Ministério da Educação (2010), podemos verificar que desde o ano lectivo 1999/2000 a 2008/2009, último ano referido pelas estatísticas, o número de alunos inscritos neste tipo de cursos aumentou de 29 100 para 93 438.

O presente estudo pretende analisar como se caracterizam as crenças de auto-eficácia e as dimensões de empregabilidade e se dentro destas existem diferenças de género. Pretende ainda estudar como estas variáveis se relacionam entre si.

Este trabalho encontra-se dividido em quatro partes principais. A primeira parte diz respeito ao enquadramento teórico que apresenta uma breve revisão de literatura sobre a teoria sócio-cognitiva, as crenças de auto-eficácia, a transição para o mercado de trabalho, a empregabilidade e os cursos profissionais. A segunda parte refere-se à metodologia, onde se apresentam os instrumentos utilizados no estudo, o procedimento de recolha de dados e os participantes. Na terceira parte são apresentados os procedimentos estatísticos utilizados, bem como os resultados obtidos na Escala de Auto-Eficácia na Transição Para o Trabalho (AETT) e no *Dispositional Measure of Employability* (DME). Estes resultados são discutidos na quarta parte onde também são abordadas as conclusões do estudo, as suas limitações, as possíveis implicações práticas e direcções para futuras investigações.

## **Capítulo 1 - Enquadramento teórico**

### **1.1 A Teoria Sócio-Cognitiva**

Inicialmente a Teoria Sócio-Cognitiva era denominada por Teoria da Aprendizagem Social. A sua renomeação foi proposta por Bandura (1986) de forma a enfatizar os processos psicossociais, que vão para além dos aspectos tradicionais da aprendizagem e do condicionamento. Na Teoria Sócio-Cognitiva o conceito central é o de auto-eficácia.

Bandura (1986) centrou-se na compreensão de mediadores cognitivos através dos quais as experiências de aprendizagem guiam o comportamento do indivíduo. A teoria sócio-cognitiva defende um modelo de reciprocidade triádica, em vez de destacar o papel de variáveis pessoais ou situacionais na determinação dos comportamentos. Aqui as variáveis pessoais, os factores ambientais externos e o comportamento, influenciam-se mutuamente. Bandura (1986) descreve o indivíduo como auto-organizado, proactivo, auto-reflexivo e auto-regulador dos seus pensamentos e acções, e não como rector a factores sociais contextuais ou a factores internos cognitivos e afectivos.

De acordo com Bandura (1986), as expectativas de resultado que um indivíduo possui, exercem menos influência no comportamento do que as crenças de auto-eficácia, visto que, em várias situações os indivíduos estão conscientes das tarefas requeridas para alcançar determinado resultado; no entanto não as realizam pois duvidam das suas capacidades para as executar. Assim, o desempenho e a motivação de uma pessoa para realizar determinada tarefa, de acordo com a Teoria Sócio-Cognitiva, são muito influenciados pelas crenças de auto-eficácia.

Segundo Bandura (1986, 1997), existem quatro fontes de informação que vão determinar a auto-eficácia percebida, sendo estas: experiência anterior, experiência vicariante, persuasão verbal e predisposições fisiológicas. A experiência anterior diz respeito aos êxitos e fracassos que um indivíduo obteve, e que aumentam ou diminuem a sua percepção de eficácia. A experiência vicariante consiste na observação do outro, ou seja, um indivíduo ao observar o desempenho de outro semelhante, estabelece um padrão de comparação de auto-eficácia. A persuasão verbal baseia-se em informações de pessoas significativas sobre as próprias capacidades, reforçando a sua capacidade para realizar determinada tarefa. As predisposições fisiológicas são respostas emocionais, como sensação de tensão, fadiga ou excitação, que fornecem indicações sobre as próprias capacidades. Por exemplo, os sintomas de alta ansiedade, quando percebidos pelo indivíduo, sinalizam vulnerabilidade e assim levam a julgamento de baixas capacidades numa dada situação.

Relativamente a estes factores, Bandura (1986) afirma ainda que a informação adquirida através destas fontes não influencia automaticamente a auto-eficácia, mas sim o processo cognitivo através do qual o indivíduo pondera, por um lado, as suas próprias aptidões percebidas e experiências passadas e, por outro lado diversos componentes da situação, como por exemplo a dificuldade da tarefa.

Baseado na Teoria Sócio-Cognitiva de Bandura (1986), surge a Teoria Sócio-Cognitiva de Carreira de Lent, Brown e Hackett (1994). De acordo com esta teoria, a transição para o mundo do trabalho é um processo gradual, que começa nos primeiros anos do Ensino Básico e prolonga-se pelos anos escolares, não se concentrando apenas no momento de entrada para o mercado de trabalho (Lent, Hackett & Brown, 1999).

Neste modelo existem três variáveis fundamentais: as crenças de auto-eficácia, as expectativas de resultados e os objectivos pessoais.

De acordo com Lent, Brown e Hackett (1996), expectativas de auto-eficácia são crenças que um indivíduo tem a respeito da sua capacidade de executar com sucesso determinado comportamento.

As expectativas de resultados são determinantes para a motivação e referem-se às consequências imaginadas do resultado do desempenho de determinados comportamentos. (Lent, Brown & Hackett, 1994).

Os objectivos, por seu turno, referem-se à determinação do indivíduo em se envolver numa actividade particular para, futuramente, atingir um determinado resultado (Lent, Hackett & Brown, 1999; 2004).

No entanto estas expectativas de resultados podem ser influenciadas por outros factores, como sociais, físicos, educativos ou financeiros, condicionando as experiências. Desta forma, é importante salientar que não se deve ignorar a influência que o contexto possui nos percursos vocacionais dos indivíduos; no entanto deve-se igualmente ter em conta a capacidade que os indivíduos possuem para construir as suas próprias trajectórias formativas e profissionais (Lent et al., 1994, 1996).

A Teoria Sócio-Cognitiva da Carreira defende que os jovens devem ser incentivados a reconhecer oportunidades e recursos para encontrar trabalho, e a manter sistemas de apoio como a família e amigos, a fim de apoiar os seus objectivos profissionais (Lent et al., 1999).

### **1.1.1 Crenças de Auto-eficácia**

A auto-eficácia, segundo Bandura (1995, p.2, citado por Vieira, Maia & Coimbra, 2007), consiste “*na crença do indivíduo na sua capacidade para organizar e executar as acções requeridas para lidar com situações futuras*”. É encarada como a forma como o indivíduo avalia a sua capacidade para desempenhar determinadas acções

com sucesso, como por exemplo planear e executar acções de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho.

As crenças de auto-eficácia influenciam as escolhas, o esforço despendido, a persistência perante o confronto com obstáculos, a qualidade do desempenho e a forma como os indivíduos se sentem. A confiança que um indivíduo tem nas suas capacidades para realizar as suas tarefas, ajuda a determinar se irá iniciar, manter e ser bem sucedido no seu desempenho (Lent et al., 1999).

Se a auto-eficácia pode facilitar a gestão que as pessoas fazem das suas competências, por outro lado, os desempenhos do indivíduo, as escolhas subsequentes e os seus comportamentos encontram-se interligados. Ou seja, um desempenho bem sucedido num determinado domínio tenderá a aumentar as crenças de auto-eficácia, consolidando, então, os interesses e os objectivos dos indivíduos nesse mesmo domínio (Vieira et al., 2007).

Um indivíduo com uma percepção de auto-eficácia elevada tende a definir objectivos mais complexos e assume um maior compromisso com os mesmos (Bandura, 1993).

As crenças de auto-eficácia são encaradas como um factor psicológico envolvido no processo de transição, uma vez que poderão influenciar a persistência face ao aparecimento de obstáculos, o nível de auto-estima e o optimismo do jovem. As *“baixas crenças de auto-eficácia poderão fazer-se acompanhar de um discurso interno negativo e de respostas de ansiedade, as quais interferem na concentração na tarefa a desempenhar, prejudicando o desempenho. A baixa auto-eficácia poderá ser, de facto, uma profecia auto-realizada”* (Betz, 2004, p. 342).

Uma percepção de baixa eficácia pode conduzir o indivíduo a evitar a execução de um comportamento devido às suas expectativas negativas de desempenho (Bandura,

2001). Assim sendo, podemos dizer que as crenças de auto-eficácia de um indivíduo se relacionam com a sua iniciativa, perseverança e êxito na realização de determinada acção (Bandura, 1986).

## **1.2 Transição para a vida activa**

A transição da universidade para o mercado de trabalho é uma das trajectórias centrais para os jovens no caminho da construção da vida adulta. É encarada como um elemento do desenvolvimento vocacional, e caracteriza-se por um processo relativamente prolongado no tempo, que se inicia antes da conclusão do percurso formativo e prossegue mesmo depois do início da actividade laboral (Lent et al., 1999, 2004; Savickas, 1999).

Segundo Mahoney (1988, citado por Caires & Almeida, 1998), a transição para o mundo do trabalho é vista como um momento de desordem potencialmente promotor de exploração dos processos de desenvolvimento. É considerado um período crítico uma vez que implica a perda da condição de aluno e do apoio da escola, menor influência da família, e a necessidade do indivíduo construir uma identidade própria (Sarriera & Verdin, 1996, citado por Melo & Borges, 2007). Caracteriza-se também como um período de conflito de papéis, que implica a modificação de relações interpessoais e um questionamento pessoal aos vários níveis da existência, iniciando novos padrões de vida (Pais, 2005).

Actualmente, a percentagem de pessoas desempregadas aumenta diariamente e entre a população de desempregados encontra-se um grande número de licenciados. Este facto pode aumentar a ansiedade nos jovens e também gerar alguma frustração, devido às dificuldades que podem surgir durante o período de procura de emprego, e do

tempo de espera até estarem empregados e da incerteza em relação ao futuro (Vieira, 2008).

Ao entrar no mundo do trabalho, o jovem depara-se com uma série de novas responsabilidades, tem de cumprir horários, ajustar-se a uma rotina diferente, conhecer e movimentar-se dentro de uma organização com uma cultura específica, estabelecer relações com vários profissionais, adaptar a sua postura e aplicar os conhecimentos adquiridos anteriormente. Estas tarefas implicam uma modificação em termos de identidade pessoal e profissional (Caires & Almeida, 1998). O jovem passa agora a ter funções específicas, mais responsabilidades, uma maior independência bem como mais consequências associadas ao seu desempenho. As características da organização em que se insere, o apoio e/ou supervisão prestados, as expectativas do indivíduo, os seus conhecimentos, e as competências de *coping* influenciam a adaptação do indivíduo a esta nova forma de vida. É importante que o jovem consiga ultrapassar os obstáculos referentes ao período de transição de forma a garantir uma passagem para o mundo do trabalho mais amena (Gazo-Figuera, 1996, citado por Melo & Borges, 2007).

O desenvolvimento de carreira deverá estar articulado com o projecto de vida global. A orientação e aconselhamento vocacional devem apoiar e desenvolver competências e estratégias de planeamento e organização que capacitem o indivíduo a lidar com as mudanças que ocorrem na vida social e individual (Jenschke, 2003).

É de salientar também a importância do apoio social na capacidade do indivíduo para lidar com transições de vida. Schlossberg, Waters e Goodman (1995, citado por Samssudin, 2009) realçam algumas necessidades de apoio específicas e particularmente pertinentes nas transições vocacionais nomeadamente: (a) um sentimento positivo acerca de si mesmo, que pode ser proporcionado por pessoas significativas para o indivíduo e que acreditam nas suas capacidades; (b) o encorajamento, que pode ser

fornecido por pessoas que esperam que o indivíduo tenha sucesso; (c) a informação sobre trabalho e empregos, explorada através de livros, material sobre a procura de emprego, orientação vocacional; (d) as referências disponibilizadas por indivíduos ou instituições cujo objectivo é ajudar pessoas desempregadas; (e) a “abertura de portas”, auxiliada por pessoas que poderão realizar contactos úteis para o indivíduo; e (f) a ajuda prática, facultada por pessoas que poderão proporcionar apoios concretos, por exemplo, na elaboração do currículo ou financeiramente.

Vieira e Coimbra (2004), apresentam dois tipos de factores facilitadores da transição: individuais e contextuais. Os primeiros incluem exploração individual, competências de relacionamento interpessoal, autonomia e flexibilidade ou capacidade de adaptação ao meio. É muito importante o indivíduo conhecer-se, saber comunicar e conseguir adaptar-se a novas situações. Os factores contextuais são constituídos pelas relações significativas, por exemplo, família e amigos, contexto académico e contexto de emprego. Têm a ver com as percepções que o indivíduo tem sobre o trabalho, o seu bem-estar e o apoio que recebe.

A complexidade do mundo do trabalho, caracterizado por ambientes organizacionais instáveis, vem desafiar as formas tradicionais de encarar a transição da escola para o trabalho. O emprego estável, para toda a vida ou a progressão linear pela hierarquia organizacional foram ultrapassados, e estão a ser substituídos por empregos que não garantem segurança o que requer, por parte do indivíduo competências e estratégias para lidar com esta situação (Vieira & Coimbra, 2006).

Os estudantes acabam os seus cursos com atitudes e expectativas diferentes em relação ao futuro profissional (Teixeira & Gomes, 2005). Apesar do optimismo quanto ao futuro (Graham & McKenzie, 1995, citados por Teixeira & Gomes, 2005), apresentam uma falta de conhecimentos sobre os desafios que os esperam (Gondim,

2002). No entanto, alguns sentem-se mais confiantes das suas capacidades e estabelecem e organizam planos que tentam pôr em prática. É necessária auto-estima, associada à motivação e a sentimentos de auto-eficácia de forma a que o jovem seja proactivo, ou seja, que procure arranjar emprego independentemente das dificuldades que possa encontrar. Estabelecer metas profissionais e objectivos claros contribui também para orientar melhor as acções, facilitando a identificação de obstáculos e, se necessário, a correcção de rumos (Greenhaus, Callanan, & Kaplan, 1994, citados por Teixeira & Gomes, 2005 ).

Os mesmos autores referem que os jovens que se sentem mais confiantes e decididos quanto à sua escolha profissional têm maior probabilidade de realizar os seus projectos. Neste sentido, o autoconceito apresenta-se como uma variável fundamental na transição da escola para a vida activa, uma vez o jovem, ao ter uma imagem clara de si, conseguirá elaborar os seus planos de vida tendo por base os seus interesses (Greenhaus et al., 1994, citados por Teixeira & Gomes, 2005). Ao ter noção das suas capacidades, competências e interesses, o plano elaborado será mais adequado às necessidades do indivíduo, o que poderá levar a uma maior satisfação pessoal.

Se um jovem tiver uma auto-estima elevada, confiar na sua capacidade para lidar com a transição para o mundo do trabalho, provavelmente será mais proactivo, determinado e perseverante nas suas estratégias de procura de emprego. Terá maior probabilidade de se candidatar a um emprego, uma vez que as crenças positivas estão associadas à experimentação de comportamentos, e levam a que o jovem não desista de alcançar o seu objectivo (Vieira et al., 2007).

Assim, a auto-eficácia, associada à elevada auto-estima, assume um papel importante no processo de transição para a vida activa.

## **1.3 Empregabilidade**

### **1.3.1 Conceito de Empregabilidade**

Historicamente o conceito de empregabilidade parece ter surgido entre educadores que trabalhavam em programas de preparação e facilitação para a obtenção de emprego. Neste caso, tinham em conta os factores que iriam ajudar os alunos a conquistarem uma posição de trabalho específica. Já o uso recente do termo refere-se, não só às habilidades específicas de uma profissão mas também às características, competências e atitudes esperadas para um bom profissional, considerando-se empregabilidade essencialmente como a preparação para a procura de trabalho (Saterfiel & McLarty, 1995). Na definição de Campos e colaboradores (2003, citados por Campos & Freitas, 2008) a empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego. É importante salientar que as características pessoais, crenças e atitudes podem exercer forte influência sobre a eficácia nos resultados da procura de emprego, afectando dessa forma o que aqui se denomina empregabilidade.

A evolução e elasticidade do termo empregabilidade, pode ser observada em diversas definições. Para alguns autores como Fugate e Ashforth (2003), a empregabilidade é associada a características individuais de procura e adaptação ao trabalho. Segundo Fugate e Kinicki (2008), a empregabilidade é uma forma de adaptação activa, que possibilita aos indivíduos a identificação de oportunidades de emprego, resultando numa maior mobilidade entre empregos. A empregabilidade é concebida como psicossocial na medida em que engloba características individuais que realizam a ligação indivíduo-ambiente.

Finn (2000, citado por Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008) indica o uso do termo empregabilidade como um conceito marcado pela influência das agências governamentais no âmbito das políticas e programas estaduais, onde não está claramente identificada uma definição específica, criando assim confusão. No entanto, dentro dessa variabilidade, o autor afirma, tal como outros (e.g. Harvey, 2001; Hillage & Pollard, 1998) que a empregabilidade se relaciona principalmente com a capacidade de ser empregado e enumera três elementos essenciais: obter um emprego inicial, a capacidade de manter o emprego e a capacidade de mover-se para outros empregos.

Por outro lado, Sáez e Torres (2007, citados por, Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008) defendem que a empregabilidade é um termo que está na moda e desde então têm vindo a ser descritas competências associadas a este construto, que podem justificar a obtenção de um emprego ou não. Estes autores dizem ainda que a empregabilidade é a capacidade que uma pessoa tem para ter emprego e satisfazer as suas necessidades profissionais, económicas, e de desenvolvimento ao longo da vida. Desta forma, Lees (2002) concluiu que a empregabilidade é um conceito utilizado de diferentes formas e em múltiplos contextos tendo assim um sentido multidimensional, e estando relacionado com a obtenção e preparação para um emprego.

O interesse crescente no conceito de empregabilidade proveniente de pesquisas, fez com que a investigação em torno deste conceito se tornasse ainda mais crítica do que antes, especialmente no que se refere ao investimento na compreensão das suas dimensões e consequências (Berntson, Näswall, & Sverke, 2008).

Nesta dinâmica multidimensional de construto, a empregabilidade pressupõe um alto nível de adaptação do indivíduo, dependendo das preferências do empregador e das condições do empregado. Por estas razões, a empregabilidade não pode ser definida apenas em termos de habilidades ou características ideais, mas como uma oportunidade

de obter ou manter diferentes tipos de trabalho em contextos institucionais e, como tal não é sinónimo de uma formação técnica necessária para executar o trabalho (Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008).

### **1.3.2 Modelo de Empregabilidade Disposicional**

Fugate e Kinicki (2008) criaram um modelo no qual a empregabilidade disposicional supera as noções tradicionais de adaptabilidade, uma vez que se apresenta como uma orientação proactiva para a adaptabilidade e é específica do domínio do trabalho. Coerente com essa tendência, a empregabilidade disposicional engloba tanto características pessoais reactivas como proactivas. Isto significa que, além da capacidade de adaptação reactiva às exigências conhecidas, os indivíduos empregáveis tendem a ter uma disponibilidade permanente para a mudança, ou seja, tendem a preparar-se com antecedência para ameaças específicas ou conhecidas, ou prováveis mudanças (Aspinwall & Taylor, 1997) ao invés de esperar que essa mudança ocorra.

Embora muitas características pessoais possam influenciar a propensão para identificar e perceber oportunidades de carreira, Fugate e Kinicki (2008) apresentam cinco dimensões consideradas críticas e representativas da natureza activa e adaptativa de empregabilidade disposicional: a Abertura à Mudança no Trabalho, Resiliência no Trabalho e na Carreira, Proactividade no Trabalho e na Carreira, Motivação na Carreira e Identidade Profissional. A selecção destas dimensões baseou-se em critérios: cada dimensão precisava de estar conotada com uma orientação activa; ser apoiada por pesquisas anteriores relacionadas com a adaptabilidade; e relacionar-se com o contexto de trabalho e carreira. A Abertura à mudança no trabalho diz respeito à disposição do indivíduo para mudanças e novas experiências dentro do contexto de trabalho, o que implica uma aprendizagem contínua e permite igualmente identificar e aproveitar

oportunidades de carreira, reforçando assim a capacidade de adaptação pessoal. A dimensão de Proactividade no trabalho e na carreira diz respeito aos indivíduos que, de forma proactiva, adquirem informações sobre o ambiente em que estão inseridos, por exemplo, se o empregador actual está a considerar despedir funcionários. Os indivíduos ao serem proactivos e ao procurarem informações de diferentes especificidades, relevantes para o seu trabalho e interesses, facilitam a identificação de novas oportunidades ocupacionais (Fugate & Kinicki, 2008). Relativamente à dimensão Motivação na Carreira, os autores Kanfer e Heggstad (1997, citados por Fugate & Kinicki, 2008) afirmam que ao definir objectivos os trabalhadores estão mais motivados no trabalho, persistem durante períodos de aborrecimento ou frustração, e sustentam o esforço face aos desafios. Resiliência no Trabalho e na Carreira diz respeito a características pessoais. Os indivíduos resilientes são optimistas (Judge, Thoresen, Pucik, & Welbourne, 1999), têm expectativas positivas sobre eventos futuros e demonstram confiança na sua capacidade de lidar com desafios (Peterson, 2000). Assim, os trabalhadores mais resilientes e optimistas tendem a perceber mais oportunidades no local de trabalho, visualizam as alterações de carreira como desafios e oportunidades para aprender, e persistem na busca dos resultados desejados (Carver & Scheier, 1994). A Identidade Profissional assenta numa representação de "quem eu sou" ou "quem eu quero ser" no trabalho resultando num conjunto de experiências e aspirações de carreira diversificadas e difusas. Isto pode incluir objectivos, esperanças e medos, traços de personalidade, valores, crenças e normas, estilos de interacção, entre outros. Esta dimensão, no entanto, é inerentemente longitudinal, pois envolve dar sentido ao passado e ao presente e dar um rumo ao futuro (Fugate & Ashforth, 2003). A Identidade Profissional direcciona, regula e mantém um comportamento (Fugate & Kinicki, 2008).

Apesar de cada dimensão ser independente e ter qualidades únicas, elas são redundantes no que diz respeito às implicações para uma adaptabilidade proactiva no trabalho (Fugate & Kinicki, 2008).

Este modelo de empregabilidade disposicional de Fugate e Kinicki operacionalizou-se num instrumento, o DME, *Dispositional Measure of Employability* que será utilizado no presente trabalho.

#### **1.4 Empregabilidade e Auto-eficácia: que relação?**

O conceito de empregabilidade tem sido relacionado com a auto-eficácia em diferentes formas. A empregabilidade é por vezes considerada como um equivalente da auto-eficácia, ou como um fenómeno distinto, mas relacionado (Berntson et al., 2008). Alguns autores sugerem que a empregabilidade depende em larga escala das crenças de auto-eficácia (Bandura, 1997).

Uma vez que a empregabilidade reflecte as crenças do indivíduo sobre as suas possibilidades de obter um novo emprego, é natural relacioná-la com as crenças de auto-eficácia, sendo este um conceito em que estão em questão as crenças na própria capacidade de organizar e executar os cursos de acção necessários para atingir os seus objectivos (Berntson, Näswall & Sverke, 2008). Além do mais, a auto-eficácia tem demonstrado estar positivamente relacionada com comportamentos de procura de emprego e de ser admitido, entre os desempregados (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). Há, no entanto, razões plausíveis que levam a tratar empregabilidade e a auto-eficácia como dois construtos separados, não descurando a possibilidade de se relacionarem entre si (Bandura, 1997).

Altos níveis de empregabilidade reflectem a capacidade de resolver problemas específicos relacionados com o trabalho e lidar com situações problemáticas. Assim, ao

invés de ser uma consequência da auto-eficácia, é plausível que a empregabilidade possa levar a um fortalecimento das crenças de eficácia (Fugate, 2004, citado por Berntson et al., 2008).

Uma outra possibilidade é que a relação entre os dois construtos seja recíproca, ou seja, que se afectem mutuamente. Indivíduos com níveis elevados de auto-eficácia podem perceber-se como empregáveis, o que leva a que seja mais provável mudarem de emprego, experiência esta que, por sua vez, afectaria os seus níveis de auto-eficácia de uma forma positiva (Berntson et al., 2008).

Neste sentido, com este estudo, pretende-se explorar a relação entre as dimensões do *Dispositional Measure of Employability* (DME) e as escalas da Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT).

## **1.5 Cursos Profissionais**

Os Cursos Profissionais dizem respeito a um dos percursos de educação de nível secundário, que se caracteriza por ter uma forte ligação com o mundo profissional, recorrendo à formação e experiência profissional em contexto real de trabalho, unindo a teoria à vertente técnico-prática. A componente técnica do currículo e a ligação com o mundo do trabalho, são factores importantes para os estudantes que apresentam dificuldades em adaptar-se ao ensino tradicional, e consequentemente facilitam a transição para o trabalho (OCDE, 1989).

Inicialmente, o ensino técnico e profissional tinha como principal objectivo fornecer ao mercado de trabalho mão-de-obra especializada num nível intermédio da estrutura de emprego. Os cursos profissionais apresentavam uma formação com currículo reduzido e não permitiam o acesso directo ao Ensino Superior. Actualmente, verificam-se algumas mudanças neste tipo de ensino nomeadamente ao nível dos seus

objectivos, dos conteúdos curriculares, do reforço e valorização da formação geral. Verificam-se também alterações ao nível das equivalências escolares, dando agora equivalência ao 12.º ano. Estas alterações levaram a um reconhecimento social dos Cursos Profissionais (Madeira, 2006).

Com a duração de três anos, os cursos profissionais visam o desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão. Estes cursos são destinados a jovens que tenham concluído o 3.º ciclo do Ensino Básico e que pretendam um ensino prático e direccionado para o mundo do trabalho (Ministério da Educação, ME, 2011).

Além de desenvolverem conhecimentos e competências para a prática de uma profissão, os cursos profissionais incluem um estágio e terminam com uma prova de aptidão profissional. Esta prova consiste na demonstração, perante um júri, das competências e das aprendizagens desenvolvidas ao longo da formação (ME, 2011).

Os cursos profissionais permitem a obtenção do Ensino Secundário e certificação profissional, conferindo o nível IV de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) (Diário da Republica, Portaria n.º 7879/2009). Possibilitam também o prosseguimento de estudos para o Ensino Superior, desde que os jovens realizem os exames previstos no regulamento de acesso ao Ensino Superior, ou para um Curso de Especialização Tecnológica (CET) (ME, 2011).

Estes cursos apresentam uma estrutura curricular organizada por módulos, o que permite uma maior flexibilidade e respeito pelos diferentes ritmos de aprendizagem (Agência Nacional para a Qualificação, ANQ, 2011).

Assim, espera-se que o ensino técnico-profissional contribua não só para o desenvolvimento económico e para a minimização do desemprego jovem mas também que facilite a redução da taxa de insucesso escolar e que seja uma forma de regularizar o

acesso ao Ensino Superior, reduzindo a pressão da procura, ao desviar os alunos para outras alternativas (Madeira, 2006).

Considerando os estudos, anteriormente referidos, sobre a auto-eficácia e a empregabilidade, este trabalho procura responder às seguintes questões:

1. Como se caracterizam as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho em estudantes finalistas de Cursos Profissionais?

1.1 Haverá diferenças significativas entre rapazes e raparigas?

2. Como se caracterizam as dimensões de empregabilidade em estudantes finalistas de Cursos Profissionais?

2.1 Haverá diferenças significativas entre rapazes e raparigas?

3. Como se relacionam as dimensões do *Dispositional Measure of Employability* (DME) com a Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT) na amostra total, na amostra masculina e na amostra feminina?

## Capítulo 2 – Metodologia

Neste capítulo estão presentes as características dos instrumentos utilizados e as condições em que a aplicação dos mesmos se realizou. Encontra-se também o procedimento de recolha e de análise de dados, bem como a caracterização dos participantes.

### 2.1 Instrumentos

Neste estudo foram utilizados três instrumentos, o Questionário de Dados Pessoais, a Escala de Auto-Eficácia na Transição Para o Trabalho (AETT) e o *Dispositional Measure of Employability* (DME).

#### *a) Questionário de Dados Pessoais*

O *Questionário de Dados Pessoais* (Anexo II.1) foi elaborado particularmente para este estudo, de modo a caracterizar a amostra e a poder analisar os resultados dos diferentes grupos, permitindo a recolha de dados pessoais. Ostenta uma estrutura clara e as questões elaboradas são de resposta breve e de fácil preenchimento. Solicita informação como a idade, o sexo, bem como as habilitações académicas (até o 6.º ano, 7.º ao 9.º ano, 10.º ao 12.º ano e Ensino Superior), a ocupação profissional e a situação actual (estudante, à procura de emprego, à procura do primeiro emprego e desempregado).

#### *b) Escala de Auto-Eficácia na Transição Para o Trabalho (AETT)*

A *Escala de Auto-Eficácia na Transição Para o Trabalho (AETT)* (Vieira & Coimbra, 2005) é um instrumento de auto-relato e tem por objectivo avaliar a auto-

eficácia face à transição do ensino para o trabalho. Avalia em que medida o indivíduo se sente confiante na capacidade de realizar tarefas relacionadas com a procura de emprego, o início da actividade profissional e a adaptação ao trabalho.

É composta por 28 itens e apresenta três subescalas: a subescala de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho que é constituída por 12 itens (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 e 28); a subescala de Auto-Eficácia na Regulação Emocional que é constituída por 9 itens (3, 5, 7, 9, 10, 13, 14, 15 e 16); e a Auto-Eficácia na Procura de Emprego que é constituída por 7 itens (1, 2, 4, 6, 8, 11 e 12).

A subescala de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho diz respeito ao sentimento de confiança do indivíduo, num novo contexto laboral, em relação às tarefas e aos desafios que surgem frequentemente na prática de uma actividade profissional (Vieira, Caires, & Coimbra, 2011).

A Auto-Eficácia na Regulação Emocional assenta na avaliação do sentimento de confiança em relação à auto-regulação emocional e cognitiva durante o processo de procura de emprego (Vieira et al., 2011).

A subescala de Auto-Eficácia na Procura de Emprego refere-se igualmente à confiança no processo de procura de emprego; no entanto, foca-se nos comportamentos que o indivíduo evidencia para a procura de emprego (Vieira et al., 2011).

Nas instruções é solicitado aos sujeitos que indiquem o nível de confiança na sua capacidade para desempenhar várias actividades, numa escala tipo *Likert* de 6 pontos sendo o 1 “nada confiante” e o 6 “totalmente confiante”. Quanto mais elevada for a sua pontuação na AETT, maior é a sua capacidade de desempenhar tarefas relacionadas com a transição para o mundo do trabalho (Vieira, 2008; Vieira et al., 2011).

De acordo com Vieira (2008), quanto ao nível de consistência interna, este instrumento apresenta resultados elevados para a escala total ( $\alpha=0.96$ ). Verifica-se

também que as três subescalas apresentam um nível de consistência interna muito satisfatório: Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho e Auto-Eficácia na Regulação Emocional ( $\alpha= 0.94$ ), e Auto-Eficácia na Procura de Emprego ( $\alpha= 0.84$ ).

Relativamente à validade de construto, foram efectuadas correlações entre uma medida de auto-eficácia generalizada - *General Perceived Self-Efficacy* (GPSE) (Jerusalem & Schwarzer, 1992, citado por Vieira, 2008) na versão adaptada para a população portuguesa por Coimbra (2000) - e a escala total e as subescalas da AETT (Auto-eficácia na Adaptação ao Trabalho, Auto-Eficácia na Regulação Emocional e Auto-Eficácia na Procura de Emprego). A correlação entre a auto-eficácia generalizada e o resultado total na AETT foi de 0.57 ( $p < 0.001$ ). A correlação entre a auto-eficácia generalizada e as subescalas Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho e Auto-Eficácia na Regulação Emocional foi de 0.52 (significativa a  $p < 0.001$ ), quanto à subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego foi de 0.29 (significativa a  $p < 0.001$ ) Estes dados permitem constatar que existe uma correlação elevada entre a medida de auto-eficácia generalizada e a escala AETT (Vieira, 2008). Os dados obtidos no estudo desta escala revelam características psicométricas adequadas (Vieira, 2008; Vieira et al., 2007).

Resultados elevados na escala AETT, corresponde a um elevado nível de confiança, percebido pelo indivíduo, para desempenhar as tarefas de transição para o trabalho (Vieira et al., 2011).

### ***c) Dispositional Measure of Employability (DME)***

O *Dispositional Measure of Employability (DME)* avalia a capacidade de adaptação proactiva do indivíduo, e sendo uma medida de auto-relato, deve também contemplar os esforços do indivíduo na procura de emprego e a escolha das modalidades de pesquisa (Fugate & Kinicki, 2008).

É composto por 25 itens distribuídos por seis escalas, a subescala Abertura à Mudança no Trabalho composta pelos itens 1, 7, 13, 19 e 22; a subescala Proactividade no Trabalho e na Carreira é composta pelos itens 2, 8 e 14; a subescala Motivação na Carreira é composta pelos itens 3, 9 e 15; a subescala Resiliência no Trabalho e na Carreira é composta pelos itens 4, 10, 16, 20 e 23; a subescala Optimismo no Trabalho é composta pelos itens 5, 11 e 17; e, a subescala Identidade Profissional que é composta pelos itens 6, 12, 18, 21, 24, e 25.

Os itens estão dispostos de forma alternada de modo a não se tornar demasiado claro para os participantes quais os aspectos que estão a ser avaliados. As respostas são fornecidas numa escala de 1 a 5, em que 1 representa “discordo totalmente” e 5 representa “concordo totalmente”.

Após a análise em componentes principais, Fugate e Kinicki (2008) obtiveram a extracção de seis componentes principais com valores próprios superiores a 1. Dos seis factores, cinco correspondem à estrutura teórica, sendo que o sexto componente (optimismo) satura separadamente do factor resiliência na carreira. Tendo em consideração que os dois factores anteriormente referidos possuem características semelhantes, a nível teórico os autores optaram por considerar as cinco dimensões, referidas previamente no capítulo 1. No entanto, na escala de DME, apesar de estarem presentes esses cinco factores, correspondendo cada um a uma subescala, o optimismo apresenta-se numa subescala separada da subescala resiliência na carreira.

Quanto à consistência interna, o inventário na versão original apresenta um *alfa* de Cronbach de 0.76 para a escala total. Para as subescalas de Abertura à Mudança no Trabalho e de Resiliência no Trabalho e na Carreira apresenta  $\alpha=0.70$ ; para a subescala de Proactividade no Trabalho e na Carreira  $\alpha=0.82$ ; para a subescala de Optimismo no

Trabalho  $\alpha=0.75$ ; para a subescala Motivação na Carreira  $\alpha=0.78$ ; e para a subescala de Identidade Profissional  $\alpha=0.68$  (Fugate & Kinicki, 2008).

Num estudo exploratório elaborado com a população portuguesa ( $n=54$ ), onde foi aplicada a versão portuguesa do DME, foram obtidos os seguintes níveis de consistência interna: subescala de Abertura à Mudança no Trabalho  $\alpha=0.87$ ; subescala de Proactividade no Trabalho e na Carreira  $\alpha=0.72$ ; subescala de Motivação na Carreira  $\alpha=0.32$ ; subescala de Resiliência no Trabalho e na Carreira  $\alpha=0.71$ ; subescala de Optimismo no Trabalho  $\alpha=0.64$ ; e, subescala de Identidade Profissional  $\alpha=0.70$  (Policarpo, 2010).

## 2.2 Procedimento

### *a) Condições de Aplicação*

Numa fase inicial, realizaram-se vários contactos a diversas escolas profissionais, através de correio electrónico e/ou telefone de forma a solicitar a aplicação dos instrumentos (Anexo I.1). Após o consentimento de algumas escolas procedeu-se à calendarização das aplicações. Estas foram realizadas entre os meses de Novembro de 2010 e Abril de 2011, com uma duração média de sessenta minutos.

Os instrumentos foram aplicados em tempo lectivo na sala de aula, mediante autorização prévia do professor e da respectiva escola. Os participantes foram informados do objectivo geral do estudo e do seu carácter voluntário, sendo a confidencialidade dos dados e dos resultados garantida.

Os instrumentos foram aplicados pela seguinte ordem: *Questionário de Dados Pessoais*, *Dispositional Measure of Employability (DME)* e *Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT)*.

***b) Tratamento Estatístico***

Os dados foram introduzidos e analisados estatisticamente através do programa PASW Statistics (*Predictive Analytics SoftWare Statistics*), versão 18.0 para Windows.

***c) Participantes***

A amostra é constituída por 138 estudantes que frequentam o último ano do curso, de diferentes Cursos Profissionais de nível IV, de acordo com o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) (Diário da República, Portaria n.º 789/2009), de três escolas profissionais: 57 alunos da Escola Profissional Cristóvão Colombo do Funchal (41.3%), 68 alunos da Escola Profissional de Comércio de Lisboa (49.3%) e 13 alunos da Escola Profissional Profitecla de Lisboa (9.4%) (Tabela 2.1).

**Tabela 2.1** - Distribuição dos participantes por escolas ( $n=138$ )

| <b>Escolas</b>                         | <b>N</b>   | <b>%</b>    |
|--|------------|-------------|
| Escola Profissional Cristóvão Colombo  | 57         | 41.3%       |
| Escola Profissional Comércio de Lisboa | 68         | 49.3%       |
| Escola Profissional Profitecla         | 13         | 9.4%        |
| <b>Total</b>                           | <b>138</b> | <b>100%</b> |

Nesta amostra existem 60 participantes do sexo feminino (43.5%) e 78 do sexo masculino (56.5%). As idades dos participantes variam entre os 17 e os 25 anos, apresentando uma média de idades de 19,7 anos e um desvio-padrão de 1,728 (Tabela 2.2). Dos participantes 74 são estudantes (53.6%), 38 são estudantes e estão à procura do primeiro emprego (27.5%) e 26 alunos são estudantes e estão à procura de emprego (18.8%).

**Tabela 2.2** - Distribuição dos participantes por género e idades ( $n=138$ )

|              |           | Idade     |           |           |           |           |           |          |          |          | Total      | %           |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|------------|-------------|
|              |           | 17        | 18        | 19        | 20        | 21        | 22        | 23       | 24       | 25       |            |             |
| Género       | Feminino  | 9         | 9         | 16        | 11        | 10        | 1         | 3        | 0        | 1        | 60         | 43.5%       |
|              | Masculino | 5         | 12        | 16        | 19        | 11        | 11        | 2        | 1        | 1        | 78         | 56.5%       |
| <b>Total</b> |           | <b>14</b> | <b>21</b> | <b>32</b> | <b>30</b> | <b>21</b> | <b>12</b> | <b>5</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>138</b> | <b>100%</b> |

Relativamente aos Cursos Profissionais existem 16 alunos (11.6 %) de Técnico de Gestão, 14 alunos (10.1%) de Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos, 10 alunos (7.2%) de Técnico de Higiene e Segurança no Trabalho e Ambiente, 9 alunos (6.5%) de Técnico de Energias Renováveis, 32 alunos (23.2%) de Técnico de Organização de Eventos, 10 alunos (7.2%) de Técnico de Comércio, 9 alunos (6.5%) de Técnico de Vendas, 11 alunos (8%) de Técnico de Vitrinismo, 13 alunos (9.4%) de Técnico de Informática e Gestão e 14 alunos (10.1%) de Técnico de Marketing (Tabela 2.3).

**Tabela 2.3** - Distribuição dos participantes por cursos profissionais ( $n=138$ )

| Cursos Profissionais                                     | Frequência | Percentagem |
|--|------------|-------------|
| Técnico de Comércio                                      | 10         | 7.2 %       |
| Técnico de Vitrinismo                                    | 11         | 8 %         |
| Técnico de Energias Renováveis                           | 9          | 6.5 %       |
| Técnico de Gestão  | 16         | 11.6 %      |
| Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos | 14         | 10.1 %      |
| Técnico de Higiene e Segurança no Trabalho e Ambiente    | 10         | 7.2 %       |
| Técnico de Informática e Gestão                          | 13         | 9.4 %       |
| Técnico de Marketing                                     | 14         | 10.1 %      |
| Técnico de Organização de Eventos                        | 32         | 23.2 %      |
| Técnico de Vendas  | 9          | 6.5 %       |
| <b>Total</b>   | <b>138</b> | <b>100%</b> |

Observando a Tabela 2.3 podemos verificar que existe maior frequência de alunos nos cursos de Técnico de Organização de Eventos (23.2%) e uma menor frequência nos de Técnico de Energias Renováveis e de Técnico de Vendas (6.5%).

## Capítulo 3 – Resultados

Neste capítulo apresenta-se a análise dos resultados dividida em três partes. Na primeira encontra-se a análise dos resultados da *Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho* (AETT), na segunda a análise dos resultados do *Dispositional Measure of Employability* (DME) e na terceira a relação entre estes dois instrumentos.

### 3.1 Análise dos resultados da Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT)

Num primeiro momento efectuou-se a análise da consistência interna da Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT) através do alfa de *Cronbach* (Tabela 3.1).

**Tabela 3.1** – Coeficientes *alfa* de *Cronbach* para a escala total e subescalas da AETT ( $n=138$ )

| Escala Total e Subescalas              | Alfa de <i>Cronbach</i> ( $\alpha$ ) |
|--|--------------------------------------|
| AETT                                   | 0.94                                 |
| Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho | 0.92                                 |
| Auto-Eficácia na Regulação Emocional   | 0.92                                 |
| Auto-Eficácia na Procura de Emprego    | 0.79                                 |

Considerando a Tabela 3.1, através do alfa de *Cronbach*, podemos verificar que a AETT apresenta uma boa consistência interna, uma vez que o valor de  $\alpha=0.94$ . Relativamente às subescalas, o coeficiente alfa de *Cronbach* varia entre  $\alpha=0.79$  e  $\alpha=0.92$ , sendo o mais baixo referente à escala Auto-Eficácia na Procura de Emprego, e o mais alto às duas restantes escalas.

Comparando estes valores com os valores obtidos por Vieira (2008), estes são semelhantes aos obtidos na sua investigação (Escala Total  $\alpha=0.96$ , Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho  $\alpha=0.94$ , Auto-Eficácia na Regulação Emocional  $\alpha=0.94$ , Auto-Eficácia na Procura de Emprego  $\alpha=0.84$ ).

Num segundo momento, e de forma a responder às questões n.º 1 e 1.1 previamente formuladas, foi realizada a análise descritiva da AETT e das suas subescalas. Uma vez que as escalas não possuem igual número de itens, efectuou-se a média e o desvio-padrão de cada escala, dividindo a média e o desvio-padrão total pelo número de itens de cada escala, de forma a poder comparar as escalas entre si. Foi também realizado o teste *t*-Student, para verificar se existem diferenças significativas entre género (Tabela 3.2).

**Tabela 3.2** – Média, desvio-padrão e diferenças entre género da escala total e das subescalas da AETT ( $n=138$ )

| <b>Escala Total e Subescalas</b>              | <b>N</b> | <b>Sexo</b> | <b>Média por itens</b> | <b>Desvio-padrão por itens</b> | <b><i>t</i></b> | <b><i>p</i></b> |
|---|----------|-------------|------------------------|--------------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>AETT</b>                                   | 60       | Feminino    | 4.54                   | 0.67                           | -0.500          | 0.618           |
|   | 78       | Masculino   | 4.59                   | 0.72                           |                 |                 |
|   | 138      | Total       | 4.57                   | 0.70                           |                 |                 |
| <b>Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho</b> | 60       | Feminino    | 4.96                   | 0.72                           | -0.874          | 0.384           |
|   | 78       | Masculino   | 5.07                   | 0.73                           |                 |                 |
|   | 138      | Total       | 5.02                   | 0.73                           |                 |                 |
| <b>Auto-Eficácia na Regulação Emocional</b>   | 60       | Feminino    | 4.41                   | 0.89                           | -0.792          | 0.429           |
|   | 78       | Masculino   | 4.54                   | 0.97                           |                 |                 |
|   | 138      | Total       | 4.48                   | 0.95                           |                 |                 |
| <b>Auto-Eficácia na Procura de Emprego</b>    | 60       | Feminino    | 3.96                   | 0.78                           | 0.798           | 0.426           |
|   | 78       | Masculino   | 3.85                   | 0.85                           |                 |                 |
|   | 138      | Total       | 3.90                   | 0.82                           |                 |                 |

Tendo em conta o teste de Levene, a análise da homogeneidade da variância sugere que as escalas apresentam variâncias que não são significativamente diferentes, uma vez que o  $p > 0.05$ , assumindo-se a igualdade das variâncias das escalas.

Tendo como referência a Tabela 3.2, é possível verificar que não existem diferenças significativas entre o sexo feminino e o masculino, tanto para a escala total do AETT como para as suas subescalas.

Apesar de não existirem diferenças estatisticamente significativas, verifica-se que os rapazes apresentam valores médios mais elevados para a escala total e para as subescalas Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho e Auto-Eficácia na Regulação Emocional. As raparigas apresentam uma média mais elevada na subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego.

Estes resultados indicam que a percepção relativamente à auto-eficácia na transição para o trabalho é semelhante entre os diferentes sexos. No entanto, através da Tabela 3.2, podemos constatar que a média total mais elevada diz respeito à subescala Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho, o que reflecte a confiança percebida na capacidade de adaptação ao mundo do trabalho. A média total mais baixa diz respeito à subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego traduzindo a confiança compreendida na execução de comportamentos de procura de emprego. Estes resultados obtidos vão ao encontro dos resultados da investigação realizada por Gonçalves (2010).

De salientar que a escala AETT apresenta uma escala de respostas que varia entre 1 e 6 pontos, assim, temos como referência o valor 3 para o ponto médio.

O grau de associação entre as escalas da AETT foi calculado através do coeficiente de correlação de *Pearson* (Tabela 3.3).

**Tabela 3.3** – Correlações de *Pearson* da AETT ( $n=138$ )

|   | AETT   | Auto-Eficácia<br>na Adaptação<br>ao Trabalho | Auto-Eficácia<br>na Regulação<br>Emocional | Auto-Eficácia na<br>Procura de<br>Emprego |
|---|--------|--|--|---|
| <b>AETT</b>                                       | —      |  |  |   |
| <b>Auto-Eficácia na<br/>Adaptação ao Trabalho</b> | 0.86** | —  |  |   |
| <b>Auto-Eficácia na<br/>Regulação Emocional</b>   | 0.90** | 0.64**                                       | —  |   |
| <b>Auto-Eficácia na<br/>Procura de Emprego</b>    | 0.76** | 0.47**                                       | 0.60**                                     | —   |

Nota: \*\*significativo a  $p < 0.01$

Relativamente às correlações entre a escala total e as subescalas da escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (Tabela 3.3), verifica-se que os valores de  $r$  variam entre 0.47 e 0.90 com  $p < 0.01$  tendo uma mediana de 0.72. As correlações entre as três subescalas da AETT indicam uma associação positiva e significativa com valores moderados a elevados.

No que diz respeito às correlações entre as subescalas da AETT, constata-se que os valores de  $r$  variam entre 0.47 e 0.64 com  $p < 0.01$ . A correlação com o valor mais baixo encontra-se entre a subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego e a subescala de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho ( $r=0.47$ ;  $p < 0.01$ ) e a correlação com o valor mais elevado encontra-se entre a subescala Auto-Eficácia na Regulação Emocional e a subescala de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho ( $r=0.64$ ;  $p < 0.01$ ).

Os valores obtidos neste estudo, são semelhantes aos valores do estudo de Samssudin (2009).

### **3.2 Análise dos resultados do *Dispositional Measure of Employability (DME)***

Realizou-se a análise da consistência interna do *Dispositional Measure of Employability (DME)*.

**Tabela 3.4** - Coeficientes alfa de *Cronbach* para a escala total e subescalas do DME  
( $n=138$ )

| Escala Total e Subescalas               | Alfa de <i>Cronbach</i> ( $\alpha$ ) |
|---|--------------------------------------|
| <i>DME</i>                              | 0.89                                 |
| Abertura à Mudança no Trabalho          | 0.81                                 |
| Proactividade no Trabalho e na Carreira | 0.72                                 |
| Motivação na Carreira                   | 0.57                                 |
| Resiliência no Trabalho e na Carreira   | 0.69                                 |
| Optimismo no Trabalho                   | 0.64                                 |
| Identidade Profissional                 | 0.73                                 |

Analisando a consistência interna do DME, através do alfa de *Cronbach*, verifica-se um resultado moderado para a escala total,  $\alpha=0.89$ . Para as restantes subescalas, o coeficiente alfa de *Cronbach* varia entre 0.57 e 0.81 sendo o mais baixo referente à subescala Motivação na Carreira, e o mais alto à subescala Abertura à Mudança no Trabalho (Tabela 3.4). Através destes resultados podemos concluir que a escala apresenta uma boa consistência interna.

Tendo em consideração o estudo de Policarpo (2010), ao comparar os valores de alfa de *Cronbach* obtidos, podemos verificar que são semelhantes, sendo o mais alto referente à subescala Abertura à Mudança no Trabalho e o mais baixo à subescala Motivação na Carreira.

Comparando este estudo com o de Fugate e Kinicki (2008), os valores obtidos não vão ao encontro dos valores obtidos por estes autores, uma vez que os valores de alfa de *Cronbach* na amostra americana variam entre  $\alpha=0.68$  e  $\alpha=0.82$ , sendo o mais alto referente à subescala Proactividade no Trabalho e na Carreira e o mais baixo à subescala Identidade Profissional.

De forma a caracterizar as dimensões de empregabilidade em estudantes finalistas de Cursos Profissionais e verificar se existem diferenças entre género

(questões n.º 2 e 2.1 previamente formuladas), foi realizada a análise descritiva do DME e das suas subescalas. Uma vez que as subescalas não têm o mesmo número de itens, efectuou-se a média e o desvio-padrão de cada subescala, dividindo a média e o desvio-padrão total pelo número de itens de cada subescala, de forma a poder comparar as subescalas entre si. Foi também realizado o teste *t*-Student, para verificar se existem diferenças significativas entre género (Tabela 3.5).

**Tabela 3.5** – Média, desvio-padrão e diferenças entre género da escala total e das subescalas do DME ( $n=138$ )

| Escala Total e Subescalas                      | N   | Sexo      | Média por itens | Desvio-padrão por itens | <i>t</i> | <i>p</i> |
|--|-----|-----------|-----------------|-------------------------|----------|----------|
| <b>DME</b>                                     | 60  | Feminino  | 3.85            | 0.49                    | -0.138   | 0,891    |
|  | 78  | Masculino | 3.86            | 0.44                    |          |          |
|  | 138 | Total     | 3,86            | 0.46                    |          |          |
| <b>Abertura à Mudança no Trabalho</b>          | 60  | Feminino  | 3.66            | 0.61                    | -0.069   | 0.945    |
|  | 78  | Masculino | 3.66            | 0.64                    |          |          |
|  | 138 | Total     | 3.66            | 0.63                    |          |          |
| <b>Proactividade no Trabalho e na Carreira</b> | 60  | Feminino  | 3.78            | 0.66                    | -0.742   | 0.459    |
|  | 78  | Masculino | 3.86            | 0.66                    |          |          |
|  | 138 | Total     | 3.83            | 0.66                    |          |          |
| <b>Motivação na Carreira</b>                   | 60  | Feminino  | 3.96            | 0.63                    | 0.900    | 0.370    |
|  | 78  | Masculino | 3.87            | 0.59                    |          |          |
|  | 138 | Total     | 3.91            | 0.61                    |          |          |
| <b>Resiliência no Trabalho e na Carreira</b>   | 60  | Feminino  | 3.77            | 0.65                    | -0.640   | 0.523    |
|  | 78  | Masculino | 3.84            | 0.53                    |          |          |
|  | 138 | Total     | 3.81            | 0.58                    |          |          |
| <b>Optimismo no Trabalho</b>                   | 60  | Feminino  | 3.66            | 0.71                    | -0.637   | 0.525    |
|  | 78  | Masculino | 3.74            | 0.72                    |          |          |
|  | 138 | Total     | 3.71            | 0.71                    |          |          |
| <b>Identidade Profissional</b>                 | 60  | Feminino  | 4.15            | 0.56                    | 0.525    | 0.601    |
|  | 78  | Masculino | 4.10            | 0.55                    |          |          |
|  | 138 | Total     | 4.13            | 0.56                    |          |          |

A análise da homogeneidade da variância, realizada através do teste de Levene, aponta que as escalas apresentam variâncias que não são significativamente diferentes, à

exceção da escala Resiliência no Trabalho e na Carreira uma vez que  $p < 0.05$ . Neste sentido, foi assumida a igualdade das variâncias das escalas, com exceção da escala anteriormente referida.

Analisando a Tabela 3.5 verifica-se que não existem diferenças significativas entre o sexo feminino e o masculino tanto para a escala total como para as escalas de DME, uma vez que o  $p > 0.05$ .

Embora as subescalas não apresentem diferenças estatisticamente significativas, podemos observar que os rapazes apresentam valores médios mais elevados na escala total do DME, na subescala Proactividade no Trabalho e na Carreira na subescala Optimismo no Trabalho. As raparigas apresentam médias mais elevadas na subescala Motivação na Carreira e na subescala Identidade Profissional. Relativamente à subescala Abertura à Mudança no Trabalho não existem diferenças de média entre os géneros.

Numa análise geral podemos verificar que as médias totais mais elevadas, por ordem decrescente, correspondem às subescalas Identidade Profissional, Motivação na Carreira e Proactividade no Trabalho e na Carreira. Por sua vez, as médias totais mais baixas, por ordem decrescente, correspondem às subescalas Resiliência no Trabalho e na Carreira, Optimismo no Trabalho e Abertura à Mudança no Trabalho.

Comparando as médias totais obtidas neste estudo com as do estudo exploratório realizado por Policarpo (2010), podemos verificar que a média da subescala Identidade Profissional apresenta igualmente o valor mais elevado, no entanto o valor mais baixo no estudo de Policarpo (2010) refere-se à escala Optimismo no Trabalho.

Uma vez que existem poucos estudos com este instrumento em Portugal, realizou-se uma análise de itens, cujos resultados se encontram na Tabela 3.6.

**Tabela 3.6** - Análise dos itens das subescalas do DME ( $n=138$ )

| Subescalas                                     | Itens | Média | Desvio-padrão | Correlação com o total-item | Alfa de Cronbach se item extraído |
|--|-------|-------|---------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| <b>Abertura à Mudança no Trabalho</b>          | 1     | 3.28  | 0.75          | 0.40                        | 0.89                              |
|  | 7     | 3.78  | 0.93          | 0.48                        | 0.89                              |
|  | 13    | 3.83  | 0.82          | 0.51                        | 0.89                              |
|  | 19    | 3.66  | 0.83          | 0.59                        | 0.89                              |
|  | 22    | 3.75  | 0.79          | 0.45                        | 0.89                              |
| <b>Proactividade no Trabalho e na Carreira</b> | 2     | 3.82  | 0.84          | 0.45                        | 0.89                              |
|  | 8     | 3.88  | 0.84          | 0.54                        | 0.89                              |
|  | 14    | 3.80  | 0.79          | 0.50                        | 0.89                              |
| <b>Motivação na Carreira</b>                   | 3     | 4.12  | 0.79          | 0.35                        | 0.90                              |
|  | 9     | 3.81  | 0.88          | 0.48                        | 0.89                              |
|  | 15    | 3.80  | 0.81          | 0.54                        | 0.89                              |
| <b>Resiliência no Trabalho e na Carreira</b>   | 4     | 3.99  | 0.88          | 0.62                        | 0.89                              |
|  | 10    | 3.89  | 0.75          | 0.60                        | 0.89                              |
|  | 16    | 3.47  | 0.79          | 0.53                        | 0.89                              |
|  | 20    | 3.55  | 1,17          | 0.36                        | 0.90                              |
| <b>Optimismo no Trabalho</b>                   | 23    | 4.14  | 0.69          | 0.62                        | 0.89                              |
|  | 5     | 3.80  | 0.85          | 0.50                        | 0.89                              |
|  | 11    | 3.69  | 0.92          | 0.50                        | 0.89                              |
| <b>Identidade Profissional</b>                 | 17    | 3.62  | 1.04          | 0.48                        | 0.89                              |
|  | 6     | 3.88  | 0.93          | 0.46                        | 0.89                              |
|  | 12    | 3.95  | 0.76          | 0.55                        | 0.89                              |
|  | 18    | 4.09  | 0.97          | 0.34                        | 0.90                              |
|  | 21    | 4.34  | 0.71          | 0.54                        | 0.89                              |
|  | 24    | 4.14  | 0.87          | 0.47                        | 0.89                              |
|  | 25    | 4.35  | 0.83          | 0.32                        | 0.90                              |

Tendo como referência a Tabela 3.6, podemos verificar que a média de resposta aos diversos itens varia entre 3.28 e 4.35, com desvio-padrão entre 0.69 e 1.17. Como já foi referido anteriormente, a escala que apresenta médias mais elevadas corresponde à subescala Identidade Profissional, na qual quatro dos seis itens apresentam uma média de resposta superior a quatro, havendo apenas dois outros itens, com média inferior a quatro: o item três da subescala Motivação na Carreira – “Estudei ou fiz formação que vai ajudar-me a atingir os meus objectivos de carreira”; e o item 23 da subescala Resiliência no Trabalho e na Carreira – “Tenho uma atitude positiva em relação ao meu trabalho”.

Uma possível explicação para estes itens apresentarem uma média elevada, pode dever-se ao facto de a amostra ser constituída por estudantes finalistas de cursos profissionais, uma vez que acreditam que as competências que adquiriram ao longo do curso irão permitir alcançar com sucesso os objectivos de carreira.

Analisando as correlações dos itens com o total da escala eliminando o próprio item, verifica-se que as correlações variam entre 0.32 e 0.62. Existem quatro itens (3 – “Estudei ou fiz formação que vai ajudar-me a atingir os meus objectivos de carreira”; 18 – “É importante para mim que os outros valorizem muito o meu trabalho”; 20 – “As minhas experiências anteriores de trabalho anteriores têm sido, em geral, positivas”; 25 – “É importante para mim ser reconhecido pelos meus sucessos no trabalho”) que se fossem eliminados fariam subir o coeficiente alfa de Cronbach, mas apenas em 0.01.

No entanto, todos eles apresentam uma relação item – total satisfatória.

Estes resultados obtidos não vão ao encontro dos resultados do estudo exploratório de Policarpo (2010), uma vez que os coeficientes alfa de *Cronbach* obtidos são superiores aos por essa autora.

De forma a estudar como as subescalas do DME se associam, realizou-se uma análise em componentes principais. Esta análise permitiu a extracção de 7 componentes principais com valores próprios superiores a 1. A análise do gráfico (*Scree Plot*) levou à extracção de 4 componentes principais cujos valores próprios são de 7.51, 2.06, 1.58 e 1.52. Estes componentes permitem explicar aproximadamente 51% da variância dos resultados. Verificou-se que o factor 1 explica 30% da variância dos resultados, o factor 2 explica 8%, o factor 3 explica cerca de 6% e o factor 4 explica aproximadamente 6%.

Na Tabela 3.7 são apresentados os itens da escala, bem como a sua saturação em cada componente após a rotação dos eixos pelo método Varimax. No Anexo III.1. são apresentados os resultados antes do método de rotação Varimax.

**Tabela 3.7** – Análise em componentes principais do DME após o método de rotação Varimax ( $n=138$ )

| Itens DME | Factores (Rotação Varimax) |              |              |              |
|-----------|----------------------------|--------------|--------------|--------------|
|           | 1                          | 2            | 3            | 4            |
| Item 1    | 0.037                      | <b>0.550</b> | 0.203        | 0.129        |
| Item 2    | -0.005                     | 0.096        | <b>0.683</b> | 0.161        |
| Item 3    | -0.036                     | 0.045        | 0.128        | <b>0.722</b> |
| Item 4    | 0.410                      | 0.313        | 0.079        | <b>0.594</b> |
| Item 5    | 0.374                      | 0.164        | 0.040        | <b>0.557</b> |
| Item 6    | <b>0.581</b>               | 0.215        | 0.041        | 0.081        |
| Item 7    | 0.305                      | <b>0.786</b> | 0.061        | -0.007       |
| Item 8    | 0.211                      | 0.198        | <b>0.662</b> | 0.135        |
| Item 9    | 0.304                      | -0.002       | <b>0.602</b> | 0.281        |
| Item 10   | <b>0.564</b>               | 0.056        | 0.447        | 0.248        |
| Item 11   | <b>0.720</b>               | 0.163        | 0.077        | 0.078        |
| Item 12   | 0.342                      | 0.133        | <b>0.396</b> | 0.153        |
| Item 13   | 0.187                      | <b>0.746</b> | 0.232        | 0.029        |
| Item 14   | -0.006                     | 0.330        | <b>0.707</b> | 0.114        |
| Item 15   | 0.124                      | 0.144        | 0.280        | <b>0.597</b> |
| Item 16   | 0.247                      | 0.069        | 0.214        | <b>0.716</b> |
| Item 17   | <b>0.584</b>               | 0.204        | -0.015       | 0.352        |
| Item 18   | 0.058                      | 0.050        | 0.019        | <b>0.207</b> |
| Item 19   | 0.195                      | <b>0.695</b> | 0.169        | 0.181        |
| Item 20   | 0.082                      | 0.211        | <b>0.540</b> | 0.001        |
| Item 21   | 0.210                      | 0.202        | <b>0.236</b> | 0.132        |
| Item 22   | -0.020                     | <b>0.759</b> | 0.148        | 0.186        |
| Item 23   | <b>0.521</b>               | 0.129        | 0.365        | 0.153        |
| Item 24   | <b>0.625</b>               | -0.015       | 0.198        | 0.091        |
| Item 25   | <b>0.236</b>               | -0.037       | 0.039        | -0.024       |

Nota: A negrito encontra-se a saturação máxima do item.

Considerando a análise em componentes principais do DME, após a rotação Varimax, Tabela 3.7, verifica-se que o factor 1 é definido por sete itens (6, 10, 11, 17, 23, 24 e 25) de três subescalas (Identidade Profissional, Resiliência no Trabalho e na Carreira e Optimismo no Trabalho).

O factor 2 define-se por cinco itens (1, 7, 13, 19 e 22) correspondendo à subescala Abertura à Mudança no Trabalho. O factor 3 é definido por sete itens (2, 8, 9, 12, 14, 20 e 21) de quatro subescalas (Identidade Profissional, Resiliência no Trabalho e na Carreira, Motivação na Carreira e Proactividade no Trabalho e na Carreira). O factor 4 define-se por 6 itens (3, 4, 5, 15, 16 e 18) de quatro subescalas (Identidade Profissional, Resiliência no Trabalho e na Carreira, Motivação na Carreira e Optimismo no Trabalho).

A Tabela 3.7 permite perceber que nem todos os itens apresentam a saturação no factor que parece corresponder à subescala em que se encontram incluídos.

O grau de associação entre as subescalas do DME foi calculado através do coeficiente de correlação de *Pearson* (Tabela 3.8).

**Tabela 3.8** – Correlações de *Pearson* do DME ( $n=138$ )

|  | DME    | Abertura à Mudança no Trabalho | Proactividade no Trabalho e na Carreira | Motivação na Carreira | Resiliência no Trabalho e na Carreira | Optimismo no Trabalho | Identidade Profissional |
|--|--------|--------------------------------|---|-----------------------|---------------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| <b>DME</b>                                     | —      |                                |   |                       |                                       |                       |                         |
| <b>Abertura à Mudança no Trabalho</b>          | 0.71** | —                              |   |                       |                                       |                       |                         |
| <b>Proactividade no Trabalho e na Carreira</b> | 0.68** | 0.45**                         | —                                       |                       |                                       |                       |                         |
| <b>Motivação na Carreira</b>                   | 0.70** | 0.33**                         | 0.51**                                  | —                     |                                       |                       |                         |
| <b>Resiliência no Trabalho e na Carreira</b>   | 0.86** | 0.50**                         | 0.53**                                  | 0.61**                | —                                     |                       |                         |
| <b>Optimismo no Trabalho</b>                   | 0.73** | 0.42**                         | 0.29**                                  | 0.44**                | 0.63**                                | —                     |                         |
| <b>Identidade Profissional</b>                 | 0.76** | 0.35**                         | 0.39**                                  | 0.43**                | 0.55**                                | 0.50**                | —                       |

Nota: \*\* significativo a  $p < 0.01$

Considerando a Tabela 3.8, que diz respeito às correlações entre as subescalas e a escala total do DME, verifica-se que os valores de  $r$  variam entre 0.29 e 0.86 com  $p < 0.01$ . As correlações entre as seis subescalas e a escala total do DME indicam uma associação positiva e significativa com valores baixos a moderados.

A correlação com o valor mais baixo encontra-se entre a subescala Optimismo no Trabalho e a subescala de Proactividade no Trabalho e na Carreira ( $r=0.29$ ;  $p < 0.01$ ) e a correlação com o valor mais elevado encontra-se entre a subescala Resiliência no Trabalho e na Carreira e a escala total do DME ( $r=0.86$ ;  $p < 0.01$ ).

Podemos assim concluir, que tal como no inventário americano de Fugate e Kinicki (2008), e no estudo exploratório de Policarpo (2010), os coeficientes de correlação encontrados são indicadores de validade do instrumento.

### **3.3 – Análise das relações entre o *Dispositional Measure of Employability (DME)* e a Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT)**

Nesta parte do estudo pretende-se analisar a relação entre as dimensões de empregabilidade e as crenças de auto-eficácia para a amostra total e posteriormente para cada género, de forma a responder à questão n.º 3 formulada anteriormente.

Para analisar o grau de associação entre as subescalas do DME e as subescalas do AETT, foi realizada a correlação de *Pearson*, para a amostra total e para o sexo feminino e masculino (Tabela 3.9, 3.10 e 3.11).

**Tabela 3.9** – Correlações de *Pearson* entre as subescalas do DME e as subescalas do AETT ( $n=138$ )

|   | Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho | Auto-Eficácia na Regulação Emocional | Auto-Eficácia na Procura de Emprego |
|---|--|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Abertura à Mudança no Trabalho          | 0.33**                                 | 0.38**                               | 0.17*                               |
| Proactividade no Trabalho e na Carreira | 0.29**                                 | 0.30**                               | 0.25**                              |
| Motivação na Carreira                   | 0.30**                                 | 0.39**                               | 0.26**                              |
| Resiliência no Trabalho e na Carreira   | 0.45**                                 | 0.53**                               | 0.31**                              |
| Optimismo no Trabalho                   | 0.35**                                 | 0.50**                               | 0.24**                              |
| Identidade Profissional                 | 0.47**                                 | 0.37**                               | 0.20**                              |

Nota: \* significativo a  $p<0.05$ ; \*\* significativo a  $p<0.01$

Relativamente às correlações entre o DME e a AETT verifica-se que todos os valores são positivos e significativos a  $p<0.01$ , excepto a correlação entre a subescala Abertura à Mudança no Trabalho e a subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego que é significativa a  $p<0.05$ .

A correlação com o valor mais baixo encontra-se entre a subescala Abertura à Mudança no Trabalho e a subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego ( $r=0.17$ ;  $p<0.05$ ). A que apresenta valor mais elevado encontra-se entre a subescala Resiliência no Trabalho e na Carreira e a subescala Auto-Eficácia na Regulação Emocional ( $r=0.53$ ;  $p<0.01$ ).

Os resultados indicam que existe uma relação directa entre as subescalas do DME e da AETT, o que significa que quando uma variável aumenta, a outra também aumenta. Ou seja, a percepção de auto-eficácia elevada no que concerne à transição para o mercado de trabalho, relaciona-se positivamente com um resultado também elevado relativamente às dimensões de empregabilidade.

**Tabela 3.10** – Correlações de *Pearson* entre as subescalas do DME e as subescalas do AETT para o sexo feminino ( $n=60$ )

|  | Auto-Eficácia na<br>Adaptação ao trabalho | Auto-Eficácia na<br>Regulação Emocional | Auto-Eficácia na<br>Procura de Emprego |
|--|---|---|--|
| <b>Abertura à Mudança no Trabalho</b>          | 0.27*                                     | 0.48**                                  | 0.31*                                  |
| <b>Proactividade no Trabalho e na Carreira</b> | 0.25                                      | 0.47**                                  | 0.33**                                 |
| <b>Motivação na Carreira</b>                   | 0.22                                      | 0.45**                                  | 0.32*                                  |
| <b>Resiliência no Trabalho e na Carreira</b>   | 0.26*                                     | 0.47**                                  | 0.39**                                 |
| <b>Optimismo no Trabalho</b>                   | 0.29*                                     | 0.44**                                  | 0.25                                   |
| <b>Identidade Profissional</b>                 | 0.56**                                    | 0.53**                                  | 0.34**                                 |

Nota: \* significativo a  $p<0.05$ ; \*\* significativo a  $p <0.01$

No que concerne às correlações entre o DME e a AETT para o sexo feminino (Tabela 3.10), constata-se que entre a subescala Abertura à Mudança no Trabalho e a subescala Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho, entre a subescala Resiliência no Trabalho e na Carreira e a subescala Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho, entre a subescala Optimismo no Trabalho e a subescala Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho, entre a subescala Abertura à Mudança no Trabalho e a subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego e entre a subescala Motivação na Carreira e a subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego, os valores são positivos e significativos a  $p<0,05$ .

Relativamente às correlações entre a subescala Identidade Profissional e a subescala Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho, entre as seis subescalas do DME e a subescala Auto-Eficácia na Regulação Emocional, entre a subescala Proactividade no Trabalho e na Carreira e Auto-Eficácia na Procura de Emprego, entre a subescala Resiliência no Trabalho e na Carreira e a subescala Auto-Eficácia na Procura de

Emprego, e entre a subescala Identidade Profissional e a subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego, constata-se que os valores são positivos e significativos a  $p < 0,01$ .

Nas subescalas que apresentam correlações significativas, estas relacionam-se no mesmo sentido, sendo que quando uma aumenta a outra também aumenta.

**Tabela 3.11** – Correlações de *Pearson* entre as subescalas do DME e as subescalas do AETT para o sexo masculino ( $n=78$ )

|  | Auto-Eficácia na<br>Adaptação ao Trabalho | Auto-Eficácia na<br>Regulação Emocional | Auto-Eficácia na<br>Procura de Emprego |
|--|---|---|--|
| <b>Abertura à Mudança no Trabalho</b>          | 0.38**                                    | 0.31**                                  | 0.08*                                  |
| <b>Proactividade no Trabalho e na Carreira</b> | 0.32**                                    | 0.17                                    | 0.20                                   |
| <b>Motivação na Carreira</b>                   | 0.38**                                    | 0.36**                                  | 0.21                                   |
| <b>Resiliência no Trabalho e na Carreira</b>   | 0.62**                                    | 0.58**                                  | 0.26*                                  |
| <b>Optimismo no Trabalho</b>                   | 0.40**                                    | 0.53**                                  | 0.25*                                  |
| <b>Identidade Profissional</b>                 | 0.41**                                    | 0.27**                                  | 0.10                                   |

Nota: \* significativo a  $p < 0.05$ ; \*\* significativo a  $p < 0.01$

Relativamente às correlações entre o DME e a AETT para o sexo masculino (Tabela 3.11), verifica-se que entre as subescalas Abertura à Mudança no Trabalho, Resiliência no Trabalho e na Carreira, Optimismo no Trabalho e a subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego, os valores são positivos e significativos a  $p < 0.05$ .

Quanto às correlações entre as seis subescalas do DME e a Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho, entre a subescala Abertura à Mudança no Trabalho e a subescala Auto-Eficácia na Regulação Emocional, entre a subescala Motivação na Carreira e a subescala Auto-Eficácia na Regulação Emocional, entre a subescala Resiliência no Trabalho e na Carreira e a subescala Auto-Eficácia na Regulação Emocional, entre a subescala Optimismo no Trabalho e a subescala Auto-Eficácia na

Regulação Emocional, e entre a subescala Identidade Profissional e a subescala Auto-Eficácia na Regulação Emocional, pode-se constatar que os valores são positivos e significativos a  $p < 0.01$ . Nas subescalas que apresentam correlações significativas, tal como para o sexo feminino, estas relacionam-se no mesmo sentido, sendo que quando uma aumenta a outra também aumenta.

A análise em componentes principais das subescalas da AETT e das subescalas do DME permitiu a extracção de dois factores. Verificou-se que o primeiro componente explica cerca de 48% da variabilidade dos resultados e o segundo explica cerca de 13%.

Na Tabela 3.12 são apresentadas as subescalas, bem como a sua saturação em cada componente após a rotação dos eixos pelo método Varimax. No Anexo III.2. são apresentados os resultados da análise em componentes principais das subescalas da AETT e do DME, antes do método de rotação Varimax.

**Tabela 3.12** – Análise em componentes principais das subescalas da AETT e das subescalas do DME após o método de rotação Varimax ( $n=138$ )

| Subescalas AETT e subescalas DME                  | Factores (Rotação Varimax) |              |
|---|----------------------------|--------------|
|   | 1                          | 2            |
| <b>Auto-Eficácia na Adaptação para o Trabalho</b> | 0.314                      | <b>0.750</b> |
| <b>Auto-Eficácia na Regulação Emocional</b>       | 0.347                      | <b>0.819</b> |
| <b>Auto-Eficácia na Procura de Emprego</b>        | 0.063                      | <b>0.845</b> |
| <b>Abertura à mudança no trabalho</b>             | <b>0.666</b>               | 0.146        |
| <b>Proactividade no trabalho e na carreira</b>    | <b>0.724</b>               | 0.088        |
| <b>Motivação na carreira</b>                      | <b>0.731</b>               | 0.168        |
| <b>Resiliência no trabalho e na carreira</b>      | <b>0.808</b>               | 0.309        |
| <b>Optimismo no trabalho</b>                      | <b>0.664</b>               | 0.300        |
| <b>Identidade Profissional</b>                    | <b>0.671</b>               | 0.251        |

Nota: A negrito encontra-se a saturação máxima da escala.

Considerando a análise em componentes principais das subescalas da AETT e das subescalas do DME, após a rotação Varimax (Tabela 3.12), verifica-se que o factor 1 é definido por três subescalas, que correspondem às subescalas da AETT: Auto-Eficácia na Adaptação para o Trabalho; Auto-Eficácia na Regulação Emocional e Auto-Eficácia na Procura de Emprego.

O factor 2 é definido por seis subescalas, que correspondem às subescalas do DME: Abertura à mudança no trabalho; Proactividade no trabalho e na carreira; Motivação na carreira; Resiliência no trabalho e na carreira; Optimismo no trabalho; Identidade Profissional.

Estes dados permitem confirmar a independência das medidas de cada um dos instrumentos.

## **Capítulo 4 – Discussão e Conclusões**

Nesta investigação, estudou-se a relação existente entre as dimensões de empregabilidade e as crenças de auto-eficácia durante o processo de transição da escola para o trabalho, em estudantes finalistas de cursos de formação profissional.

Neste capítulo, com a análise dos resultados, pretende-se responder às questões inicialmente colocadas e ainda reflectir acerca das especificidades, potencialidades e limitações deste estudo.

A transição para o mercado de trabalho é uma das trajectórias centrais no caminho da construção da vida adulta. Os jovens procuram uma vida activa e como tal, é necessário perceber a importância das crenças de auto-eficácia e a capacidade de adaptação proactiva do indivíduo.

### **Caracterização da auto-eficácia na transição para o trabalho**

De forma a caracterizar as crenças de auto-eficácia dos participantes, foi utilizada a Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho. Este instrumento permite avaliar a confiança na realização de actividades de procura de emprego, na adaptação ao trabalho, e na auto-regulação emocional durante as tarefas que subentendem o início da actividade profissional (Vieira & Coimbra, 2005).

Ao analisar os resultados obtidos, e respondendo às questões 1. e 1.1 formuladas previamente, é possível constatar que, na generalidade, os alunos finalistas dos cursos profissionais apresentam elevadas crenças de auto-eficácia no que diz respeito à transição para o trabalho, nomeadamente no que concerne às suas competências de adaptação ao trabalho, de regulação emocional e de procura de emprego. No entanto, a média total mais elevada diz respeito à subescala Auto-Eficácia na Adaptação ao

Trabalho, o que reflecte a confiança percebida na capacidade de adaptação ao mundo do trabalho e a média total mais baixa diz respeito à subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego, traduzindo a baixa confiança compreendida na execução de comportamentos de procura de emprego. Estes resultados podem relacionar-se com as estatísticas reveladas pelo Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais / Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (2011) sobre o número de inscritos com habilitação superior nos centros de emprego em Portugal, revelando assim a dificuldade em encontrar emprego após terminar os estudos. Este aspecto pode ter impacto nas expectativas de resultados (Lent et al., 1996), visto estas referirem-se às consequências imaginadas pelos indivíduos quanto ao resultado do desempenho.

Uma vez que não se verificaram diferenças de género ao nível das crenças de auto-eficácia, infere-se que a percepção de rapazes e raparigas relativamente às suas competências de regulação emocional, procura de emprego e adaptação ao trabalho, é semelhante.

### **Caracterização das dimensões de empregabilidade**

De forma a caracterizar as dimensões de empregabilidade foi utilizado o *Dispositional Measure of Employability*. Este instrumento permite avaliar a capacidade de adaptação proactiva do indivíduo, e contempla os esforços do mesmo na procura de emprego.

Ao analisar os resultados obtidos, e respondendo às questões 2. e 2.1 formuladas previamente, é possível constatar que, na generalidade, os alunos finalistas dos cursos profissionais apresentam médias totais mais elevadas, no que diz respeito à Identidade Profissional, Motivação na Carreira e Proactividade no Trabalho e na Carreira. Uma

possível explicação para os resultados obtidos, poderá estar relacionada com o facto de a amostra ser constituída por estudantes finalistas de cursos profissionais. Acreditam que as competências que adquiriram ao longo do curso irão permitir alcançar com sucesso os objectivos de carreira, o que vai ao encontro de Fugate e Ashforth (2003) que afirmam que a Identidade Profissional inclui objectivos, esperanças, medos, crenças entre outros, e envolve dar sentido ao passado e ao presente, e dar uma orientação ao futuro.

Por sua vez, as médias totais mais baixas, correspondem às subescalas Resiliência no Trabalho e na Carreira, Optimismo no Trabalho e Abertura à Mudança no Trabalho. Estes resultados podem relacionar-se igualmente com o contexto actual reflectido nas estatísticas do Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais / Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (2011) sobre o número de inscritos com habilitação superior nos centros de emprego em Portugal, uma vez que estas escalas se referem à identificação de oportunidades de carreira (Fugate & Kinicki, 2008).

Visto que não se verificaram diferenças de género ao nível das dimensões de empregabilidade, deduz-se que, nesta amostra, a disposição para mudanças e novas experiências dentro do contexto de trabalho, a capacidade de adaptação proactiva, a motivação, a confiança na capacidade de lidar com desafios, as experiências e aspirações de carreira dos rapazes e das raparigas são semelhantes.

### **Relação entre empregabilidade e a auto-eficácia na transição para o trabalho**

A análise das correlações entre a escala total e as subescalas do DME com a AETT, permitiu responder à questão n.º 3 de investigação: Como se relacionam as dimensões do *Dispositional Measure of Employability* (DME) com a Auto-Eficácia na

Transição para o Trabalho (AETT) na amostra total, na amostra masculina e na amostra feminina?

Verificou-se que, existe uma relação significativa e positiva entre as crenças de auto-eficácia e a empregabilidade, o que significa que quanto maior o nível de auto-eficácia percebida na transição para o mercado de trabalho, maior a capacidade de adaptação proactiva do indivíduo. Estes resultados vão ao encontro do estudo realizado por Berntson et al. (2008), que afirmam que a empregabilidade reflecte as crenças individuais sobre as possibilidades de obter um novo emprego, sendo assim natural relacioná-la com a auto-eficácia, uma vez que este é um conceito que tem em conta as crenças na própria capacidade de organizar e executar os cursos de acção necessários para atingir os seus objectivos. Estes autores admitem ainda que a relação entre os dois construtos seja recíproca, significando que indivíduos com níveis elevados de auto-eficácia podem perceber-se como empregáveis, o que pode resultar numa provável mudança de emprego, o que por sua vez, iria afectar positivamente os seus níveis de auto-eficácia.

A análise em componentes principais conjunta das escalas dos dois instrumentos, vai ao encontro das conclusões de Bandura (1997) que defende que a empregabilidade e a auto-eficácia apresentam-se como dois construtos separados, havendo no entanto a possibilidade de se relacionarem entre si.

### ***Limitações***

Uma das limitações deste estudo deve-se ao facto de muitos dos participantes não estarem num momento de transição para o mercado de trabalho, uma vez que os cursos profissionais possibilitam o acesso ao Ensino Superior. Em conversa informal com os participantes aquando da aplicação dos instrumentos, ficou-se a saber que havia

participantes que iriam ingressar no Ensino Superior no final deste ano lectivo e não no mercado de trabalho, o que pode ter afectado os resultados.

Os dados obtidos com o questionário de dados pessoais referentes à situação actual dos participantes (estudante, à procura de emprego, à procura do primeiro emprego e desempregado) não foram tidos em conta neste estudo, porque inicialmente tinha sido pensado aplicá-lo não só a alunos de Cursos Profissionais, como também a indivíduos inscritos em Centros de Novas Oportunidades (CNO). Uma vez que não foi possível obter essa amostra, realizou-se o estudo apenas com alunos dos Cursos Profissionais.

### *Sugestões de novos estudos*

Uma vez que o DME é um instrumento que foi recentemente adaptado para português, sugere-se que se realizem mais estudos com este instrumento que apresenta várias potencialidades. A sua validação para a população portuguesa seria uma mais-valia. Poderia contribuir para o conhecimento dos factores que podem ajudar ao desenvolvimento das competências de empregabilidade, e funcionar como base para intervenção de treino de competências desta área.

Estudos futuros poderiam analisar estas crenças de auto-eficácia e estas dimensões de empregabilidade com uma amostra maior, em que se controlassem mais variáveis.

Seria igualmente interessante verificar se existem diferenças ao nível das crenças de auto-eficácia e das dimensões de empregabilidade entre alunos do ensino regular e alunos de Cursos Profissionais, uma vez que um apresenta um carácter mais teórico e outro mais prático. Poderia ser igualmente interessante comparar os alunos entre os diferentes cursos de forma a ver se a área de estudo influencia esta transição.

Um outro estudo possível, com a presente amostra, em que metade dos participantes são provenientes das ilhas e a outra metade do continente, seria comparar o impacto do concelho de origem nestes resultados.

### ***Implicações***

Apesar de ainda existirem poucos estudos sobre o DME, este é um instrumento que apresenta algumas potencialidades. É de rápido preenchimento e cotação e permite avaliar as competências do indivíduo ao nível de várias dimensões. Tem ainda na sua base um modelo teórico bem estruturado.

O DME em conjunto com o AETT, torna-se uma mais-valia na identificação de capacidades e crenças do indivíduo em relação à sua transição para o mundo do trabalho. Esta identificação das capacidades, poderia ser útil para analisar quais as competências menos desenvolvidas para o processo de procura de emprego e, conseqüentemente, permitir trabalhá-las ao longo dos anos académicos de forma a que os jovens terminassem o ensino mais preparados para enfrentar este processo de transição e vivê-lo de forma adaptada e bem sucedida.

## Referências Bibliográficas

ANQ, Agência Nacional de Qualificação. (2011). *Cursos Profissionais*. Retirado de <http://www.anq.gov.pt/default.aspx?access=1>

Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121, 417-436.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitivetheory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1993). Perceived Self-efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117 – 148.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.

Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413-425.

Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, 340-353.

Caires, S., & Almeida, L. S. (1998). Estágios Curriculares: Avaliação das vivências e percepções na transição do meio académico para o mundo de Trabalho. *Teoria, Investigação e Prática*, 3, 83-96.

Campos, K. C. L., & Freitas, F. A. (2008). Empregabilidade: Construção de uma escala. *Psico-USF*, 13(2), 189-201.

Carver, C.S., & Scheier, M. F. (1994). Situational Coping and Coping Dispositions in a Stressful Transaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 184-195.

Coimbra, S. (2000). Estudo diferencial da auto-eficácia em alunos do 9.º ano. (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto, Porto.

Diário da República. (2009). Portaria n.º789/2009. *Diário da República, 1.ª série* — N.º 141 — 23 de Julho de 2009. Retirado de <http://www.anq.gov.pt/default.aspx?access=1>

Fugate, M., & Ashforth, B. (2003). Employability: The construct, its dimensions, and applications. *Academy of Management Best Conference Paper*, 1-6.

Fugate, M., & Kinicki, A. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.

Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação, Ministério da Educação (GEPE, ME) (2010). *Educação em números – Portugal 2010*. Retirado de [http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=520&fileName=GEPE\\_Setembro.pdf](http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=520&fileName=GEPE_Setembro.pdf)

Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais / Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (2011). *A Procura de Emprego dos Diplomados com Habilitação Superior – 8.º Relatório*. Retirado de <http://www.gpeari.mctes.pt/index.php?idc=47&idi=577309>

Gonçalves, V. (2010). Percepção de barreiras de carreira e auto-eficácia na transição para a vida activa. (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.

Gondim, S. (2002). Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação académica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia*, 7(2), 299-309

Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. *Research Brief*, 85.

Jenschke, B. (2003) Career guidance challenges for the new century under an international perspective. *Orientación y Sociedad*, 4, 1-12.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107-122.

Kanfer, L., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.

Lees, D. (2002). *Graduate Employability - Literature Review*. LTSN Generic Centre.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In Brown, Brooks & cols. (Orgs.), *Career choice and development*, 3<sup>a</sup> ed., pp. 373-421. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297-311.

Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (2004). Una perspectiva social cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. *Evaluar*, 4, 1-22.

Madeira, M. H. (2006). Ensino profissional de jovens. Um percurso escolar diferente para a (re)construção de projectos de vida. *Revista Lusófona de Educação*, 7, 121-141.

Melo, S., L., & Borges, L., O. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27 (3), 376-395.

Ministério da Educação. (2011) Dossiês Temáticos – Cursos Profissionais. Retirado de <http://www.min-edu.pt/index.php?s=white&pid=575>

OCDE (1989). *O Ensino na Sociedade Moderna*. Porto: Edições ASA.

Pais, J. M. (2005). *Ganchos, Tachos e Biscates: Jovens, Trabalho e Futuro*. Porto: Ambar. (2.<sup>a</sup> ed.). Porto: Ambar.

Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.

Policarpo, R. (2010). Estudo exploratório das relações entre as dimensões de empregabilidade e os factores da personalidade em alunas finalistas do mestrado integrado em psicologia. (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.

Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigências psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.

Samssudin, S. (2009). Relação entre as crenças de auto-eficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes finalistas do ensino superior. (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia e Ciências de Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.

Saterfiel, T.H. & McLarty, J. R. (1995). *Assessing employability skills*. ERIC Digest

Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 326-336.

Teixeira, M. A. & Gomes, W. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(3), 327-334.

Vieira, D. (2008). Perspectiva sócio-cognitiva na transição do ensino superior para o trabalho: influência da auto-eficácia e dos objectivos no sucesso de uma transição vocacional. (Dissertação de Doutoramento não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto, Porto.

Vieira, D., Caires, S., & Coimbra, J. L. (2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 29-36.

Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2004). Factores facilitadores da transição para o trabalho: A perspectiva de finalistas do ensino superior. In H. Coelho, M. C. Taveira, H. Oliveira & J. Leonardo (Eds.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações* (pp.343-352). Coimbra: Almedina.

Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2005). University-to-work transition: The development of a self-efficacy scale. Comunicação apresentada no International Association of Vocational and Educational Guidance (IAVEG), *Careers in context: New challenges and tasks for guidance and counseling* (p. 106). Lisboa: Universidade de Lisboa.

Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2006). Sucesso na transição escola-trabalho: A percepção de finalistas do ensino superior português. *Revista Brasileira Orientação Profissional*, 7(1), 1-10.

Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J.L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: Análise factorial confirmatória da escala de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*, 6(1), 3-12.

## Índice de Tabelas

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabela 2.1</b> Distribuição dos participantes por escolas.....  | 24 |
| <b>Tabela 2.2</b> Distribuição dos participantes por género e idades .....   | 25 |
| <b>Tabela 2.3</b> Distribuição dos participantes por cursos profissionais.....   | 25 |
| <b>Tabela 3.1</b> Coeficientes alfa de <i>Cronbach</i> para a escala total e subescalas da AETT .....                                      | 26 |
| <b>Tabela 3.2</b> Média, desvio-padrão e diferenças entre género da escala total e das subescalas da AETT .....                            | 27 |
| <b>Tabela 3.3</b> Correlações de <i>Pearson</i> da AETT .....  | 29 |
| <b>Tabela 3.4</b> Coeficientes alfa de <i>Cronbach</i> para a escala total e subescalas do DME.....  | 30 |
| <b>Tabela 3.5</b> Média, desvio-padrão e diferenças entre género da escala total e das subescalas do DME .....                             | 31 |
| <b>Tabela 3.6</b> Análise dos itens das subescalas do DME.....   | 33 |
| <b>Tabela 3.7</b> Análise em componentes principais do DME após o método de rotação Varimax .....  | 35 |
| <b>Tabela 3.8</b> Correlações de <i>Pearson</i> do DME .....   | 36 |
| <b>Tabela 3.9</b> Correlações de <i>Pearson</i> entre as subescalas do DME e as subescalas da AETT .....                                   | 38 |
| <b>Tabela 3.10</b> Correlações de <i>Pearson</i> entre as subescalas do DME e as subescalas da AETT para o sexo feminino .....             | 39 |
| <b>Tabela 3.11</b> Correlações de <i>Pearson</i> entre as subescalas do DME e as subescalas da AETT para o sexo masculino .....            | 40 |
| <b>Tabela 3.12</b> Análise em componentes principais das subescalas da AETT e das subescalas do DME após o método de rotação Varimax ..... | 41 |

## **Lista de Anexos**

### **Anexo I**

Anexo I.1 – Autorização para aplicação dos instrumentos

### **Anexo II**

Anexo II.1 – Questionário de Dados Pessoais

### **Anexo III**

Anexo III.1 - Análise em componentes principais do DME antes do método de rotação  
Varimax ( $n=138$ )

Anexo III.2 - Análise em componentes principais das subescalas da AETT e das  
subescalas do DME antes do método de rotação Varimax ( $n=138$ )

## **ANEXOS**

---

## Anexo I

### Anexo I.1 – Autorização para a aplicação dos instrumentos

---



Lisboa, 7 de Dezembro de 2010

Exms Senhores,

Para os devidos efeitos, declara-se que as alunas Bruna Meneses Gouveia e Fátima Rubina Freitas Correia estão, no ano lectivo de 2010-2011, a realizar recolha de dados para a realização da dissertação de Mestrado em Psicologia a apresentar à Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Para esse fim, solicita-se que as autorizem a fazer as necessárias aplicações dos seguintes instrumentos de avaliação psicológica:

- DME (Inventário de Empregabilidade)
- Inventário de Percepção de Ejarreiras de Carreira
- Auto-eficácia na Transição para o Trabalho

As alunas levarão os materiais necessários e farão as aplicações dentro dos horários que a V. instituição julgar convenientes.

Com os melhores cumprimentos

A docente responsável



Prof. Doutora Alexandra Barros



## Anexo II

### Anexo II.1 – Questionário de Dados Pessoais

N.º \_\_\_\_\_

#### Questionários

#### A - Dados Pessoais

1. Idade: \_\_\_\_\_
  
2. Sexo: F  M
  
3. Habilitações académicas:
  - Até ao 6.º ano
  - 7.º ao 9.º ano
  - 10.º ao 12.º ano
  - Ensino Superior
  
4. Ocupação profissional: \_\_\_\_\_
  
5. Situação actual - Das seguintes opções, assinale a(s) que lhe corresponde(m).
  - Estudante: Sim  Não
  - À procura de emprego: Sim  Não
  - À procura do primeiro emprego: Sim  Não
  - Desempregado: Sim  Não

#### B - Preenchimento dos questionários

Leia com atenção as instruções indicadas em cada questionário. Quando terminar de responder reveja os itens. Obrigado pela sua colaboração.

---

### Anexo III

#### Anexo III.1 - Análise em componentes principais do DME antes do método de rotação

Varimax ( $n=138$ )

| Itens DME | Factores |        |        |        |
|-----------|----------|--------|--------|--------|
|           | 1        | 2      | 3      | 4      |
| Item 1    | 0.444    | -0.379 | 0.084  | 0.050  |
| Item 2    | 0.498    | -0.052 | -0.422 | 0.324  |
| Item 3    | 0.401    | 0.120  | -0.289 | -0.302 |
| Item 4    | 0.683    | 0.060  | 0.058  | -0.369 |
| Item 5    | 0.568    | 0.173  | 0.031  | -0.341 |
| Item 6    | 0.515    | 0.140  | 0.299  | -0.086 |
| Item 7    | 0.534    | -0.521 | 0.383  | -0.071 |
| Item 8    | 0.601    | -0.116 | -0.326 | 0.193  |
| Item 9    | 0.537    | 0.020  | -0.447 | -0.060 |
| Item 10   | 0.650    | 0.145  | -0.171 | -0.106 |
| Item 11   | 0.560    | 0.191  | 0.277  | -0.150 |
| Item 12   | 0.609    | 0.168  | -0.025 | 0.208  |
| Item 13   | 0.566    | -0.528 | 0.211  | 0.044  |
| Item 14   | 0.564    | -0.295 | -0.362 | 0.302  |
| Item 15   | 0.595    | 0.124  | -0.206 | -0.120 |
| Item 16   | 0.589    | 0.170  | -0.252 | -0.366 |
| Item 17   | 0.536    | 0.106  | 0.169  | -0.402 |
| Item 18   | 0.381    | 0.387  | 0.222  | 0.331  |
| Item 19   | 0.632    | -0.365 | 0.244  | 0.028  |
| Item 20   | 0.421    | -0.180 | -0.236 | 0.255  |
| Item 21   | 0.587    | 0.252  | 0.193  | 0.395  |
| Item 22   | 0.513    | -0.530 | 0.179  | 0.025  |
| Item 23   | 0.667    | 0.207  | 0.033  | 0.101  |
| Item 24   | 0.527    | 0.331  | 0.119  | -0.012 |
| Item 25   | 0.358    | 0.487  | 0.322  | 0.446  |

---

Anexo III.2 - Análise em componentes principais das subescalas da AETT e das subescalas do DME antes do método de rotação Varimax ( $n=138$ )

| Subescalas AETT e subescalas DME                  | Factores |        |
|---|----------|--------|
|   | 1        | 2      |
| <b>Auto-Eficácia na Adaptação para o Trabalho</b> | 0.691    | 0.428  |
| <b>Auto-Eficácia na Regulação Emocional</b>       | 0.758    | 0.465  |
| <b>Auto-Eficácia na Procura de Emprego</b>        | 0.542    | 0.652  |
| <b>Abertura à mudança no trabalho</b>             | 0.627    | -0.268 |
| <b>Proactividade no trabalho e na carreira</b>    | 0.641    | -0.348 |
| <b>Motivação na carreira</b>                      | 0.693    | -0.288 |
| <b>Resiliência no trabalho e na carreira</b>      | 0.838    | -0.217 |
| <b>Optimismo no trabalho</b>                      | 0.715    | -0.141 |
| <b>Identidade Profissional</b>                    | 0.692    | -0.185 |

---