

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**CONTRIBUTOS PARA A ADAPTAÇÃO PORTUGUESA  
DO EXPLORA – QUESTIONÁRIO PARA A  
ORIENTAÇÃO DE CARREIRA**

**Variáveis demográficas e interesses vocacionais**

**Carla Vieira de Carvalho**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia da Educação e Orientação)**

**2018**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**CONTRIBUTOS PARA A ADAPTAÇÃO PORTUGUESA  
DO EXPLORA – QUESTIONÁRIO PARA A  
ORIENTAÇÃO DE CARREIRA**

**Variáveis demográficas e interesses vocacionais**

**Carla Vieira de Carvalho**

**Dissertação Orientada pela Professora Doutora Alexandra Barros**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia da Educação e Orientação)**

**2018**

# Índice

Agradecimentos.....	I
Resumo.....	II
Abstract .....	III
Introdução .....	1
Capítulo 1 –Enquadramento Teórico .....	2
1.1 Interesses vocacionais e escolhas de carreira .....	2
1.2 Os interesses no modelo da Psicologia Vocacional de Holland.....	7
1.3 Desenvolvimento vocacional: a especificidade dos alunos do 9º ano.....	10
1.4 Instrumentos de avaliação de interesses em orientação vocacional .....	13
1.5 Questões de Investigação .....	15
Capítulo 2 – Metodologia.....	15
2.1 Instrumentos.....	15
a) Explora – Questionário para a Orientação de Carreira.....	15
2.2 Participantes .....	18
2.3 Procedimento.....	18
Capítulo 3 –Resultados .....	19
3.1 Características Psicométricas da versão portuguesa do EXPLORA .....	19
3.2 Relações entre as escalas e subescalas dos campos profissionais e o sexo dos participantes .....	41
3.3 Relações entre as escalas e subescalas dos campos profissionais e a área geográfica da escola dos participantes.....	43
Capítulo 4 – Discussão dos resultados .....	45
Referências Bibliográficas .....	50

## Índice de Tabelas

Tabela 1 – Caracterização da amostra.....	18
Tabela 2 – Escala Técnico-manual Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna .....	20
Tabela 3 – Escala Técnico-Manual Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .88 (N= 487).....	20
Tabela 4 – Escala Técnico-manual Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna .....	21
Tabela 5 – Escala Técnico-manual: coeficiente alfa de Cronbach .93 (N= 485) .....	22
Tabela 6 – Escala Científico-investigador Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna.....	23
Tabela 7 – Escala Científico-investigador Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .91 (N= 488).....	23
Tabela 8 – Escala Científico-investigador Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna .....	24
Tabela 9 – Escala Científico-investigador: coeficiente alfa de Cronbach .94 (N= 486) .....	25
Tabela 10 – Escala Artístico-criativo Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna.....	26
Tabela 11 – Escala Artístico-criativo. Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .87 (N= 486).....	27
Tabela 12 – Escala Artístico-Criativo Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna .....	27
Tabela 13 – Escala Artístico-criativo: coeficiente alfa de Cronbach .92 (N= 484) .....	28
Tabela 14 – Escala Social-assistencial Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna.....	29
Tabela 15 – Escala Social-assistencial Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .90 (N= 486).....	30
Tabela 16 – Escala Social-assistencial Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna .....	30
Tabela 17 – Escala Social-assistencial: coeficiente alfa de Cronbach .93 (N= 484).....	31
Tabela 18 – Escala Empresarial-persuasivo Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna.....	32
Tabela 19 – Escala Empresarial-persuasiva Profissão e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .90 (N= 487).....	33
Tabela 20 – Escala Empresarial-persuasiva Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna .....	33
Tabela 21 – Escala Empresarial: coeficiente alfa de Cronbach .94 (N= 483).....	34
Tabela 22 – Escala Escritório-administrativo Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna .....	35
Tabela 23 – Escala Escritório-Administrativo Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .88 (N= 483) .....	36
Tabela 24 – Escala Escritório-Administrativo Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna .....	36
Tabela 25 – Escala Escritório-Administrativo: coeficiente alfa de Cronbach .91 (N= 482).....	37
Tabela 26 – Correlações de Pearson entre os totais das escalas e as subescalas Profissões e Atividades, Habilidades e Características Pessoais.....	38
Tabela 27 – Componentes, Valores próprios e Variância explicada.....	39

Tabela 28 – Análise Fatorial de escalas e subescalas com Rotação Varimax .....	40
Tabela 29 – Teste-t student de Comparação de Médias das escalas e subescalas EXPLORA por Sexo.....	41
Tabela 30 – Teste-t student de Comparação de Médias das escalas e subescalas EXPLORA por área geográfica .....	43

## **Agradecimentos**

À Professora Doutora Alexandra Barros, quero agradecer todo o apoio, dedicação e trabalho incansável. Mais do que orientar este trabalho de dissertação, fez renascer em mim a curiosidade, gosto e empenho no trabalho de investigação, tarefa anteriormente muito apreciada e que foi ficando para trás, perdida entre as obrigações profissionais e pessoais.

Ao meu marido e à minha filha, por me apoiarem nesta etapa e acreditarem no meu potencial, motivando-me constantemente para a realização deste estudo.

Aos Diretores dos Agrupamentos de Escola que autorizaram a aplicação do instrumento junto dos alunos, agradecendo especialmente à Direção do Agrupamento de Escolas de Cuba, por confiarem nas minhas capacidades e me apoiarem tanto em termos profissionais como académicos.

À editora Hogrefe, por confiar nas minhas capacidades para a realização deste estudo e por disponibilizar o material imprescindível para a sua concretização.

Às minhas colegas Nalcy e Ana João, pelo apoio, partilha e dedicação.

## **Resumo**

O presente estudo pretende contribuir para a adaptação portuguesa do EXPLORA – Questionário para a Orientação de Carreira de J. M. Martínez-Vicente e P. Santamaría (2013), reunindo indicadores de validade e de precisão. Pretende ainda estudar as diferenças nos interesses em função do sexo, bem como as diferenças nos interesses entre amostras do Litoral e do Interior. Para tal, foi utilizada a versão traduzida para português do EXPLORA. Participaram na investigação um total de 492 alunos do 9º ano de escolaridade que frequentaram este nível de ensino no ano letivo 2017/2018, em escolas públicas de regiões geográficas do litoral e do interior, nomeadamente nos distritos de Beja (Interior) e de Lisboa e Setúbal (Litoral).

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

Os resultados obtidos revelam ainda que na comparação de médias das escalas dos campos profissionais do EXPLORA foram encontradas diferenças significativas na maioria dos campos profissionais, de acordo com o sexo dos participantes. Não se encontram diferenças significativas nas médias das amostras do litoral e do interior.

**PALAVRAS CHAVE:** Interesses Vocacionais; Avaliação Psicológica; Questionário EXPLORA.

## Abstract

The present study aim to contribute to the EXPLORA Portuguese adaptation – Career guidance questionnaire of J. M. Martínez-Vicente e P. Santamaría (2013), gathering precision and validity indicators. It also intend to study the sex differences on vocational interest, as well as the difference between the vocational interest of Portugal’s littoral and interior samples. To do so, it was used the EXPLORA translated version to Portuguese. In this study participated a total of 492 students of year 9 who were enrolled in the 2017/2018 course, in public schools of geographic regions from the littoral and from the interior, namely Beja (interior) and Lisbon and Setúbal (littoral).

The results show that the Portuguese version of EXPLORA presents good psychometric characteristics, such as the original instrument, regarding its validation and precision. The results of Cronbach’s alpha coefficients and of correlations between the scales and subscales indicate a strong internal consistence. Principal component analysis identified six factors which structure allowing to support the instrument’s construction validity.

Results also reveal significant mean differences in the majority of professional fields, by gender. There were no significant mean differences in the same scales between littoral and interior samples.

**KEYWORDS:** Vocational interest; Psychological Assessment; EXPLORA questionnaire.

## Introdução

Desde a década de 20, após o surgimento do primeiro inventário de avaliação formal de interesses publicado por Strong (1927), que vários investigadores têm trabalhado para uma maior compreensão desta variável, apresentando modelos teóricos e instrumentos de avaliação, e contribuindo para o desenvolvimento da avaliação psicológica em contexto de carreira.

Por outro lado, a evolução e mudança de percursos educativos e profissionais aumenta os desafios dos psicólogos educacionais no aconselhamento e avaliação vocacional, exigindo uma constante procura por instrumentos que lhes permitam realizar um processo de avaliação e intervenção mais adequado à realidade atual.

Os serviços de Psicologia e Orientação, enquadrados desde 1991 com a publicação do Decreto-Lei n.º 190/91 de 17 de maio no sistema de educação e ensino público, têm diversas atribuições, entre as quais se destaca o desenvolvimento de ações de aconselhamento psicossocial e vocacional dos alunos, apoiando o processo de escolha e o planeamento de carreira. Geralmente, este primeiro contacto formal com o processo de orientação vocacional ocorre no 9º ano de escolaridade, onde pela primeira vez os alunos são confrontados com atividades de reflexão sobre as suas características pessoais e sobre as suas aspirações escolares e profissionais, num momento de tomada de decisão que é imposto pelo próprio Sistema Educativo.

O modelo de Holland (1959, 1973, 1985, 1997) tem sido amplamente estudado ao longo dos anos, e continua a ser muito utilizado como base de fundamentação teórica para a criação de novos instrumentos de avaliação de interesses vocacionais, pois este relaciona as características intrínsecas dos indivíduos (tipos de personalidade), com as características dos diferentes ambientes profissionais.

O presente estudo tem como objetivo contribuir para a adaptação portuguesa do EXPLORA – Questionário para a Orientação de Carreira, de J. M. Martínez-Vicente e P. Santamaría (2013), questionário com enquadramento teórico no modelo de Holland, analisando as suas características psicométricas e reunindo indicadores de validade e de precisão. Pretende ainda estudar as diferenças nos interesses em função do sexo, bem como as diferenças Litoral-Interior, de acordo com os resultados obtidos com este instrumento.

Para a fundamentação deste estudo, serão abordadas inicialmente a definição e origem do conceito de interesse vocacional, refletindo-se também sobre os interesses como variável motivacional nas escolhas de carreira. Será também apresentada uma breve descrição do modelo de Holland (1959, 1973, 1985, 1997), bem como abordada a especificidade das tarefas vocacionais dos alunos de 9º ano. Para terminar o enquadramento teórico, serão também descritos alguns instrumentos de avaliação de interesses em orientação vocacional.

Posteriormente, será apresentada a caracterização dos participantes, a descrição dos procedimentos e o instrumento utilizado para o estudo. Seguir-se-á a descrição dos resultados obtidos, bem como a discussão e implicações dos resultados.

## Capítulo 1 –Enquadramento Teórico

### 1.1 Interesses vocacionais e escolhas de carreira

Os interesses vocacionais, juntamente com as necessidades e aptidões, são um dos elementos mais frequentemente avaliados na orientação vocacional. Os pioneiros na definição dos interesses vocacionais foram Edward K. Strong Jr (1884-1963) e Frederic Kuder (1903-2000). Tal como referia Super (1964), se existe uma psicologia dos interesses, isso deve-se aos inventários de interesses profissionais que foram alvo de muitos estudos psicométricos, nomeadamente no caso do instrumento mais antigo que ainda hoje é utilizado, o “*Strong Vocational Interest Blank*” (Strong, 1927, 1943, 1955), construído na década de 1920, na Universidade Stanford na Califórnia.

Segundo Savickas e Spokane (1999), a definição apresentada por Strong não só inclui todos os elementos essenciais de uma definição concetual, como sintetiza os quatro maiores sistemas de pensamento que prevaleciam na psicologia no início do século XX, nomeadamente o **associacionismo**, que definia o interesse essencialmente na sua componente cognitiva, isto é, que desperta a atenção focalizando-a numa atividade ou num objeto em particular e que organiza a perceção; o **estruturalismo**, que dá ênfase à componente afetiva e subjetiva, ao sentimento de prazer que o interesse desperta; o **intencionalismo**, que se centra na dimensão motora e de desejo no interesse que nos faz ir ao encontro deste ou, pelo contrário, de afastamento que se traduz comumente nos

“gosto” e “não gosto”; e o **funcionalismo**, que dá ênfase ao papel dos interesses na adaptação do sujeito ao seu meio ambiente. Assim, a definição de Strong inclui os quatro elementos qualitativos de atenção persistente, de sentimento de atração para um objeto, de direção e de ação que se encontra na definição dos interesses dos quatro sistemas anteriormente apresentados. A definição é a seguinte:

“Os interesses são atividades para as quais sentimos gosto ou desgosto, e para as quais vamos ou das quais nos afastamos, ou sobre as quais, pelo menos, mantemos ou descontinuamos o status quo; mais, podem ou não ser preferidos a outros interesses e podem persistir segundo intervalos de tempo variáveis. Ou um interesse pode ser definido como um estado de espírito de gosto/desgosto que acompanha uma atividade, ou o pensamento de realizar essa atividade” (Strong, 1955, p.138, tradução livre).

Como realçam Savickas e Spokane (1999), para além dos 4 elementos qualitativos anteriormente referidos, esta definição de interesses inclui também dois elementos quantitativos, nomeadamente a duração, isto é, a característica repetitiva, de hábito e de resistência do estado de interesse que leva o sujeito a dar continuidade às atividades que o absorvem, e a intensidade, isto é, o facto dos interesses coexistirem num sujeito segundo uma hierarquia que indica uma preferência por determinadas atividades em detrimento de outras, mesmo em relação a um interesse geral (como por exemplo uma pessoa que gosta de atividades ao ar livre mas que prefere caminhadas em vez de bicicleta).

Merece também referência a definição de interesses vocacionais de Crites (1995, cit por Savickas & Spokane, 1999) que realça o facto de estes não serem aptidões, não serem conquistas, não serem competências, não serem personalidade, não serem maturidade vocacional, mas sim preferências por atividades de vida diversas.

Apesar do contributo de vários teóricos ao longo dos anos no esforço da formulação de uma definição geral de interesses, este construto tornou-se mais uma “cotação” no meio do perfil de interesses avaliado nos inventários, limitando-se a corresponder a “o que o teste mede” (Hansen, 2005). Este facto permitiu desenvolver definições operacionais dos interesses vocacionais. Neste sentido, Super e Crites (1962, cit por Savickas & Spokane, 1999), enumeraram quatro métodos diferentes para definir operacionalmente e avaliar os interesses vocacionais, nomeadamente os interesses expressos, expressão verbal de interesse num objeto, atividade, tarefa ou ocupação; interesses manifestos, participação ativa numa atividade ou ocupação; interesses testados, interesses medidos por testes objetivos e, nesta medida, diferentes dos inventários, que assentam em autorreflexões subjetivas; e interesses inventariados, que se caracterizam

por respostas de gosto, não gosto e indiferença perante a apresentação de afirmações verbais de atividades, objetos e tipos de personalidades/pessoas.

Os interesses vocacionais permitem prever as escolhas educacionais e de carreira, o desempenho profissional e o sucesso individual de carreira (Rounds & Su, cit por Morris, 2016). Constituem um construto de grande relevância no âmbito da psicologia de escolha e desenvolvimento de carreira (Teixeira et al. 2008). No âmbito vocacional, o termo interesses refere-se a um grupo de interesses específicos e homogêneos relacionados entre si, e que indicam uma tendência estável para um interesse particular. Constituem mais um traço que um estado e denotam resposta individuais estáveis, consistentes e persistentes, que aumentam a prontidão de um indivíduo para responder a determinados tipos de estímulos ambientais e agir em relação a eles (Savickas, 1999, cit por Teixeira et al, 2008).

Já nos anos 70, Campbell (1971), considera que os interesses têm um papel essencial ao nível da satisfação profissional, e que estes influenciam o tempo que um indivíduo irá manter-se num determinado trabalho. Também nessa época foram encontradas evidências de que os interesses dos estudantes são determinantes nas suas escolhas ocupacionais e de carreira (Scharf, 1970; Thomas, Morrill & Miller, 1970). Também Crites (1974), considera que os testes psicológicos para as preferências vocacionais oferecem vantagens sobre outros métodos de recolha de dados. Já mais recentemente Harmon, Hansen, Borgen e Hammer (1994) referem que os inventários de interesses apresentam diversos benefícios: são mais fáceis de ensinar a utilizar do que outros métodos, como por exemplo a entrevista; são mais objetivos do que outras medidas; proporcionam estrutura e objetividade ao processo de orientação vocacional e aconselhamento de carreira; reduzem consideravelmente o tempo do processo de orientação; as normas providenciam um método de comparação e, por fim, os testes podem revelar predisposições que poderiam não surgir em entrevista.

Desde o surgimento do inventário de Strong de interesses vocacionais, na década de 1920, o estudo dos interesses tem sido impulsionado essencialmente por preocupações de medição (Dawis, 1991), e os conhecimentos acerca dos interesses vocacionais surgem principalmente do contributo de três autores, nomeadamente E. K. Strong, F. Kuder e J. L. Holland, que desenvolveram instrumentos de medição dos interesses (Borgen, 1986, cit por Armstrong, Su & Rounds, 2011). Embora ao longo de muitos anos o enfoque da investigação vocacional se tenha dedicado aos interesses inventariados, também foram surgindo abordagens teóricas que estudaram de que forma estes estão relacionados com a previsão da escolha educacional e vocacional e de que forma podem contribuir para a

compreensão de diferenças individuais (Armstrong, Su & Rounds, 2011). Neste sentido, podemos considerar que o estudo dos interesses como variável motivacional nas escolhas de carreira permitiu não só o avanço e desenvolvimento da compreensão desta dimensão através da apresentação de novos modelos teóricos, bem como o desenvolvimento de instrumentos de avaliação.

De um modo geral, podemos considerar que uma profissão preenche diferentes valores, interesses e necessidades individuais. Por outro lado, a distinção entre masculino e feminino constitui provavelmente a diferença mais visível da nossa espécie e um dos domínios em que ocorre uma maior diferenciação entre os sexos é no domínio do trabalho, sendo que a investigação aponta para diferenças significativas nos interesses vocacionais em crianças, adolescentes e adultos (Erb, 1983; Herzog, 1982; Schulenberg, Goldstein, & Vondracek, 1991, cit por Weisgram, Bigler & Liben, 2010).

Em estudos sobre diferenças em função do sexo, usando o modelo de Holland (1997), o sexo masculino apresenta resultados mais altos na escala Realista (e por vezes também nas escalas do tipo Investigativo e Empreendedor) enquanto indivíduos do sexo feminino tendem a obter resultados mais altos nas escalas Social e Artístico (Proyer & Häusler, 2007).

Estudos recentes continuam a evidenciar esta diferença entre o sexo masculino e feminino, relatando uma maior variabilidade masculina em dimensões realistas e empreendedoras proposta por Holland, mas também maior variabilidade feminina nos tipos artístico e convencional (Paessler, 2015). Também Carvalho (2012) a partir de uma amostra de adolescentes portugueses do 9º ano de escolaridade, verificou que o sexo masculino revela, em média, mais interesse pelo trabalho com coisas (áreas das tecnologias e exterior) e o sexo feminino pelo trabalho com pessoas (áreas da comunicação, serviços e arte), não tendo identificado diferenças significativas na área das ciências. Martínez-Vicente e Segura (2014), também encontraram diferenças nos interesses por sexo em adolescentes espanhóis entre os 12 e os 18 anos, concluindo que o sexo feminino evidenciou preferência pelos campos Social-assistencial e Artístico-criativo, e o sexo masculino pelos campos Técnico-manual e Empresarial-persuasivo. Já mais recentemente, Ruiz-Gutiérrez e Santa-Vega (2018), com o objetivo de estudar se o género e os estereótipos de género influenciam a escolha de carreira dos rapazes e da raparigas, desenvolveram um estudo onde concluíram que a distribuição da escolha de carreira por sexo é estatisticamente significativa, tendo o sexo feminino apresentado uma maior preferência por profissões de carácter assistencial, onde predominam valores de

sensibilidade e altruísmo, e o sexo masculino por profissões de carácter técnico, como a engenharia e a arquitetura, procurando também fatores de poder e prestígio aquando da escolha de carreira.

Uma possível explicação para estas diferenças é que, distintamente de outros fenótipos considerados relativamente estáveis ao longo da vida (por exemplo, habilidades cognitivas), os interesses vocacionais tendem a ser mais fortemente relacionados às influências ambientais porque estão intrinsecamente ligados às atividades e ao ambiente (Rounds & Su, 2014, cit por Ion et al, 2017). Os interesses vocacionais e as suas trajetórias de desenvolvimento são influenciados por processos de socialização, como a modelagem de papéis, expectativas dos pais ou experiências educacionais (por exemplo, Betz & Schifano, 2000; Cook et al., 1996, Jacobs, Davis-Kean, Bleeker, Eccles, & Malanchuk, 2005, cit por Ion et al, 2017). Independentemente do mecanismo subjacente, a identificação de diferenças baseadas no sexo na variabilidade de interesses vocacionais poderia revelar diferenças potenciais entre homens e mulheres relativamente à sua suscetibilidade a várias influências ambientais.

Outra variável que poderá constituir um fator de relevo na escolha de carreira em geral e nos interesses vocacionais em particular, na medida em que é um importante fator contextual, é a localização geográfica em que indivíduos se inserem e se desenvolvem. Diferentes países ou regiões oferecem diferentes características ambientais, o que poderá influenciar os interesses dos jovens e, conseqüentemente, as suas escolhas de carreira.

Os autores do questionário EXPLORA aplicaram o instrumento em diferentes países de língua espanhola (Equador, Colômbia e México) de modo a analisar a sua equivalência com os dados obtidos na amostra espanhola (de Espanha) e a sua adequação para diferentes países. Dos resultados obtidos com estas amostras, através da análise de correlação item-total corrigida, em termos gerais, os itens parecem manter a sua representatividade das escalas ou campos profissionais a que pertencem. A análise dos coeficientes alfa de Cronbach revela valores muito altos nas amostras de todos os países, e quando comparados os coeficientes alfa das escalas do perfil profissional global por país e sexo, todos os países mostraram uma tendência similar. Da análise do funcionamento diferencial dos itens os autores concluíram que o país de proveniência do participante não influencia de modo significativo na resposta dada pelo sujeito a cada item do questionário (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

Day et al. (1998), estudaram as diferenças na estrutura dos tipos de interesses de Holland em diferentes grupos raciais étnicos (afro-americanos, mexicanos americanos,

asiáticos americanos, nativos americanos e caucasianos), e concluíram que o modelo de Holland representa adequadamente as estruturas de interesse de ambos sexos em todas as diversas amostras étnicas, não existindo diferenças significativas. Avilés e Spokane (1999) também estudaram os interesses vocacionais comparando os interesses em diferentes grupos raciais (hispânicos, afro-americanos e caucasianos) através da aplicação do *Strong Interest Inventory*, e concluíram que, à exceção do tipo Convencional, não existem diferenças significativas em nenhum outro tipo entre os diferentes grupos raciais. Também, Fouad e Mohler (2004) examinaram evidências para o uso do em populações diversificadas, estudando a estrutura de interesses em cinco grupos raciais / étnicos, encontrando similaridade nas percepções do mundo do trabalho. Também foram estudadas diferenças nas médias das escalas de Interesses, bem como diferenças avaliadas na consistência e diferenciação em cinco grupos raciais / étnicos. No geral, o padrão dos resultados sugere diferenças mínimas em grupos raciais / étnicos, mas diferenças de grupo mais significativas com base no sexo. Mais recentemente, Morris (2016) estudou também a influência de algumas variáveis estruturais, entre as quais a etnia, para avaliar as diferenças nos interesses vocacionais. Concluiu que existem diferenças muito ligeiras, com valores ligeiramente mais altos nos tipos Investigativo e Empreendedor para asiáticos, indianos e indivíduos do médio oriente, resultados mais baixos para o tipo Realista para negros e nativos americanos, resultados mais altos para o tipo Realista, Artístico e Social para insulares do pacífico e resultados mais baixos no tipo Convencional para caucasianos.

Apesar da investigação empírica evidenciar a importância que as variáveis estruturais (estatuto socioeconómico, etnia e configuração familiar) e processuais (encorajamento parental, interação pais/filhos, comportamento intencional) da família têm no desenvolvimento de carreira dos jovens (Whiston & Keller, 2004, cit. por Carvalho e Taveira, 2012), estas evidências não se manifestam na avaliação dos interesses vocacionais nos jovens, isto é, esta influência parece ser mais evidente no processo de tomada de decisão, e não na manifestação de interesses.

## **1.2 Os interesses no modelo da Psicologia Vocacional de Holland**

A teoria de John Holland integra os modelos da correspondência, nos quais se conceptualiza o comportamento vocacional em termos da correspondência entre

indivíduos e ambientes assumindo-se que a natureza recíproca da correspondência entre a pessoa e o meio é um aspeto central do planeamento vocacional.

Desde a introdução da sua teoria, há cerca de seis décadas, esta tem exercido uma forte influência na psicologia vocacional, destacando-se entre as várias teorias que integram a categoria pessoa-ambiente. Holland (1997), descreve a sua teoria como respondendo a três questões fundamentais: que características das pessoas e ambientes conduzem a resultados vocacionais positivos, como por exemplo decisões de carreira satisfatórias, e que características de pessoas e ambientes conduzem a resultados vocacionais negativos, como por exemplo a indecisão ou decisões insatisfatórias? Que características de pessoas e ambientes conduzem a estabilidade na carreira ou à mudança ao longo da duração da vida? Quais são as formas mais efetivas de ajudar quem se depara com preocupações de carreira?

Tendo como premissa básica que a escolha de carreira é uma expressão da personalidade individual, Holland apresentou também quatro pressupostos fundamentais. O primeiro refere-se ao facto que na nossa cultura, a maior parte das pessoas pode ser classificada num dos seis tipos de personalidade: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional. Estes tipos de personalidade constituem modelos teóricos que descrevem um indivíduo ou com os quais um indivíduo pode ser comparado. A cada tipo de personalidade corresponde um conjunto de atitudes e competências e engloba preferências por atividades vocacionais e de lazer, objetivos de vida e valores, crenças sobre si próprio e estilos de resolução de problemas (Swanson & Fouad, 2015). A teoria de Holland sugere também que muitas pessoas possuem mais do que um tipo de personalidade e, na maioria dos casos, todos os tipos de personalidade em determinado grau.

O segundo pressuposto refere que existem seis tipos de ambiente: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional. O tipo de ambiente é determinado pelo tipo dominante de indivíduos que existe nesse ambiente, isto é, *“where people congregate, they create an environment that reflects the types they most resemble”* (Holland, 1997, p.3, cit Swanson & Fouad, 2015).

O terceiro pressuposto considera que as pessoas procuram ambientes que lhes permitam pôr em prática as suas capacidades e aptidões, expressar as suas atitudes e valores e assumir estatutos e papéis que valorizam.

Por fim, segundo o quarto pressuposto, o comportamento do indivíduo é determinado pela interação entre a pessoa e o ambiente. Assim sendo, se conhecermos o tipo de

personalidade individual e o respetivo tipo de ambiente em que se encontra inserido, poderemos prever um leque de possíveis resultados, como por exemplo escolhas vocacionais, manutenção de emprego e rotatividade, sucessos e satisfação (Swanson & Fouad, 2015).

Para além destes quatro pressupostos, Holland apresenta também o modelo hexagonal que descreve a relação entre indivíduo e ambiente, interligando os diferentes tipos. Neste sentido, os seis tipos são representados através de uma estrutura hexagonal, na qual a distância entre os diferentes tipos é inversamente proporcional às suas interações teóricas, isto é, os tipos adjacentes apresentam mais características comuns semelhantes do que os tipos opostos na estrutura hexagonal (Swanson & Fouad, 2015) (Figura 1).

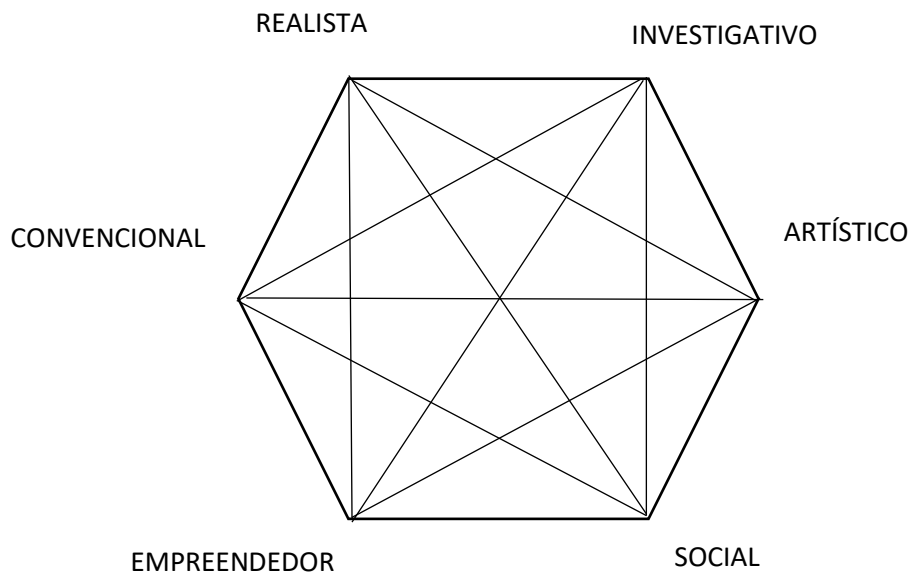


Figura 1 - Modelo Hexagonal do RIASEC. Extraído de Holland (1997)

Para descrever essa mesma relação, baseia a sua análise em quatro construtos: a **congruência**, que consiste no grau de correspondência entre a personalidade do indivíduo e o tipo de ambiente profissional em que desenvolve o seu trabalho ou no qual está a pensar inserir-se; a **consistência**, que se refere à coerência interna dos tipos que integram o mesmo perfil; a **diferenciação**, que consiste na medida de cristalização de interesses, proporcionando informação acerca da definição relativa dos tipos num perfil individual; e a **identidade**, que permite estimar a clareza e estabilidade dos objetivos (presentes e futuros), interesses e capacidades, tanto dos indivíduos como dos ambientes. Esta

estrutura hexagonal tem também três funções essenciais, nomeadamente definir o total de consistência dos interesses individuais através da referência e relação entre o tipo primário, secundário e terciário do hexágono; definir a consistência dos ambientes, e definir a congruência entre o indivíduo e o ambiente através da comparação entre o tipo individual e o tipo de ambiente (Spokane, Luchetta & Richwine, 2002).

Existe um apoio generalizado à existência de um conjunto limitado de tipos de personalidade vocacional, da estrutura hexagonal dos tipos e da validade dos instrumentos de medida, com resultados menos satisfatórios na avaliação dos ambientes (Gottfredson & Richards, 1999, in Spokane, Luchetta & Richwine, 2002). Muitos estudos também destacam que embora a congruência seja uma condição necessária, esta não é suficiente para a satisfação vocacional (Spokane, Luchetta & Richwine, 2002).

O modelo de Holland foi e continua a ser alvo de vários estudos de investigação que continuam a validar a tipologia apresentada por este autor.

### **1.3 Desenvolvimento vocacional: a especificidade dos alunos do 9º ano**

No sistema de ensino português, os alunos deparam-se com a sua primeira grande tomada de decisão vocacional no final do 9º ano de escolaridade, em que necessitam de escolher entre um percurso de ensino profissional ou regular e, dentro de cada uma destas categorias, escolher uma área de estudos mais específica.

Uma das primeiras teorias desenvolvimentistas foi apresentada por Ginzberg, Ginsburg, Axelrad e Herma (1951), na qual consideram que a escolha vocacional é um processo irreversível, que ocorre durante períodos claramente demarcados, sendo estes caracterizados por diversos compromissos entre os desejos do indivíduo e as suas reais possibilidades. Com os seus estudos, estabeleceram quatro variáveis ligadas de forma interativa, que estariam na base da formulação das atitudes individuais, e que influenciariam fortemente as escolhas vocacionais: o efeito da realidade – determina que as pressões ambientais levam o indivíduo a dar uma resposta sob a forma de tomada de decisão; o processo educativo – a educação recebida pelo indivíduo tem impacto nas suas possibilidades vocacionais, e pode dificultar ou facilitar a decisão vocacional; os fatores emocionais que condicionam a resposta do indivíduo ao ambiente externo; e os valores individuais – a tentativa de conciliação entre os valores pessoais e os valores inerentes ao percurso vocacional influenciariam a escolha vocacional.

Ao longo do desenvolvimento individual, estes quatro fatores condicionariam o comportamento e as escolhas vocacionais, tornando-se cada vez mais específicos e orientados para a realidade, até culminar numa tomada de decisão no início da segunda década de vida do indivíduo. Até esse momento, o processo seria marcado por períodos etários fixos, com características distintas, nomeadamente o período da fantasia (dos 0 aos 10/12 anos), o período da tentativa (dos 11 aos 18 anos) e o período do realismo (dos 17 aos 24 anos). Segundo esta teoria, a amostra deste estudo encontra-se no período da tentativa que é caracterizado pela prevalência dos interesses, das capacidades, dos valores e da transição no processo de escolha vocacional.

Outro contributo na investigação em torno dos pressupostos desenvolvimentistas é a teoria do desenvolvimento vocacional de Super, que apresenta conceções comuns a Ginzberg et al., no que se refere à perspetivação desenvolvimentista da carreira, mas expandindo o processo de desenvolvimento da carreira a toda a vida, numa perspetiva de *lifespan* e não apenas até ao início da vida adulta. Super (1990) formula uma teoria multireferencial, uma vez que, para a compreensão do desenvolvimento vocacional, baseia-se em quatro quadrantes distintos, nomeadamente a psicologia diferencial, a sociologia ocupacional, a teoria da personalidade e a psicologia do desenvolvimento. Super (1953, 1990), parte da noção de tarefas desenvolvimentistas, e adapta este pressuposto aos diversos períodos da vida do indivíduo, que impõem diferentes tarefas vocacionais, organizando um modelo desenvolvimentista que define 5 estádios que descrevem a natureza da principal tarefa com que o indivíduo se depara e que podem estabelecer um maxiciclo ou vários miniciclos em processos de reciclagem: Crescimento (do nascimento aos 14 anos); Exploração (dos 15 aos 24 anos); Estabelecimento (dos 25 aos 44 anos); Manutenção (dos 45 aos 64 anos); e Desinvestimento (a partir dos 65 anos), não sendo estes limites etários rígidos.

De acordo com este modelo, os estudantes na idade correspondente ao 9º ano no Sistema de Ensino Português encontram-se no estádio da exploração, tendendo a basear as suas escolhas cada vez mais nos seus interesses, sendo estas escolhas vocacionais determinadas por fatores cada vez mais realistas. Em termos escolares, aumenta gradualmente a auto-avaliação de interesses e preferências por determinadas disciplinas, e, à medida que contactam cada vez mais com as características da realidade profissional, os adolescentes vão experimentando opções cada vez mais relacionadas com as suas preferências de atividades escolares e extra-escolares.

Outra teoria desenvolvimentista, o modelo de Gottfredson (1996), pretende compreender as origens das diferenças individuais e grupais no desenvolvimento vocacional, e desenvolveu a teoria de circunscrição e compromisso. A autora identificou diferentes estádios de desenvolvimento vocacional, baseando-se em diferenças nas auto-imagens e nas preferências vocacionais, que por sua vez se encontravam condicionadas pelo desenvolvimento cognitivo e pelo ambiente social. Estes estádios têm como designação a orientação para o tamanho e o poder, a orientação para os papéis sexuais, a orientação para a valorização social e a orientação para o self interno e único. Este último estádio, no qual se inserem os estudantes do 9º ano do Sistema de Ensino Português, inicia-se a partir dos 14 anos, quando os indivíduos começam a utilizar processos de pensamento mais abstratos e classificações complexas para analisar as suas possibilidades educativas e profissionais e tomar as suas decisões vocacionais, e onde prevalecem como novos elementos nas percepções acerca do self e dos outros os seus interesses, valores e competências pessoais (Gottfredson, 1996).

A partir dos 14 anos, o desenvolvimento vocacional começa a atingir uma plena consciencialização do processo de escolha, com os jovens a questionar-se acerca das carreiras mais compatíveis com o seu *self* pessoal e psicológico. O crescimento cognitivo atingido até este período da adolescência permite-lhes compreender melhor os aspetos abstratos, internos e únicos em termos pessoais e ocupacionais, tais como os interesses, as aptidões e os valores na execução de diferentes profissões. São também capazes de distinguir diferentes áreas de trabalho e compreender que tanto a personalidade do trabalhador como as funções da profissão diferem de um campo para outro (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional) (Gottfredson, 2005). Apesar desta crescente capacidade e consciencialização do processo de escolha e dos fatores envolvidos, muitos adolescentes têm dificuldades em conhecer os seus interesses, aptidões e objetivos vocacionais, podendo não ter suficiente acesso a experienciar os seus interesses e aptidões, ou ter dificuldade em comprometerem-se com a escolha devido a pressões externas, ignorância, ansiedade ou inação (Gottfredson, 2005).

Sendo o processo de tomada de decisão um processo dinâmico, o contributo das teorias desenvolvimentistas permite-nos equacionar o 9º ano de escolaridade, enquanto momento em que os jovens devem cumprir importantes tarefas vocacionais, nomeadamente explorar as suas opções, mas também explorar-se a si próprio. É neste ponto que a avaliação dos interesses adquire significado permitindo ao jovem enriquecer o autoconhecimento.

#### **1.4 Instrumentos de avaliação de interesses em orientação vocacional**

Existe atualmente um variado número de inventários de interesses para a avaliação dos interesses vocacionais dos indivíduos. O primeiro inventário de avaliação formal de interesses foi publicado em 1927, surgindo desta forma o *Strong Vocacional Interest Blank*, que desde essa data sofreu várias revisões, mas continua a ser um instrumento largamente utilizado.

A nível internacional, são muitos os inventários de interesses disponíveis para a orientação vocacional, como por exemplo o “Kuder Occupational Interest Survey” (KOIS; Kuder & Zytowsky, 1991), o “American College Testing Interest Inventory (UNIACT; ACT, 1995), e o “Career Assessment Inventory” (CAI; Johansson, 1986). Para além destes destacam-se três inventários muito utilizados para a avaliação dos interesses vocacionais, nomeadamente o Self-Directed Search (SDS; Holland, 1971, 1985), o “Strong Interest Inventory (SII; Harmon et al., 1994) e o Campbell Interest and Skill Survey (CISS; Campbell, 1995). Estes três últimos instrumentos incluem escalas que avaliam os interesses segundo os seis tipos definidos por Holland. No entanto, o SII e o CISS medem os interesses em três níveis de especificidade, enquanto o SDS centra-se exclusivamente nos tipos definidos de Holland (Hansen, 2005).

Em Portugal, utilizam-se ainda outros instrumentos distintos, tais como o ECO (Escolha de Cartões Ocupacionais) de Lúcia Leitão (2000) e o IPP-R (Interesses e Preferências Profissionais – Edição Revista), de Maria Victoria Cruz (2013). O ECO (Leitão, 2000) utiliza uma metodologia de clarificação dos interesses vocacionais, assente no desempenho de várias tarefas de escolha, seriação e seleção, ajudando os indivíduos a esclarecer potenciais dúvidas, explorando a subjetividade própria de cada sujeito, bem como da sua própria realidade pessoal e de carreira.

Este instrumento inscreve-se num quadro de referência da avaliação dinâmica dos interesses vocacionais e numa primeira fase de avaliação o sujeito deverá autoavaliar-se e identificar-se com seis cartões de tipos de personalidade (Realista, Intelectual, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional). Em seguida, exploram-se várias hipóteses vocacionais, através da classificação de 120 cartões com descrições de ocupações profissionais.

O IPP-R (Cruz, 2013) avalia os interesses e as preferências profissionais dos jovens, tomando em consideração profissões representativas de cada campo profissional, assim como as principais tarefas que lhes estão subjacentes. Este inventário também permite avaliar o grau de conhecimento dos sujeitos em relação às profissões e atividades

mencionadas. Neste instrumento, os indivíduos têm a possibilidade de expressar as suas preferências em relação a um conjunto de profissões e em relação a um conjunto de tarefas e atividades.

Importa também referir que a investigação em orientação vocacional continua a desenvolver novos instrumentos de avaliação de interesses por todo o mundo, como por exemplo o *Maree Career Matrix* (África do Sul), o *Cuestionario de Intereses Profesionales* (Argentina) ou o *EXPLORA – Cuestionario de Orientación Vocacional y Profesional* (Espanha), sendo este último o instrumento alvo de estudo desta dissertação.

Este estudo pretende contribuir para a adaptação de um instrumento de avaliação dos interesses, aumentando o número de instrumentos adaptados para a população portuguesa.

O EXPLORA tem como objetivo averiguar os interesses dos indivíduos avaliados em 6 campos profissionais (Técnico-manual, Científico-investigador, Artístico-criativo, Social-assistencial, Empresarial-persuasivo e Escritório-administrativo), tendo em conta as suas preferências por profissões e por atividades, as suas competências ou aptidões e as suas características pessoais (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013). O questionário permite identificar os campos profissionais que mais se adaptam não só aos interesses dos indivíduos, mas também às suas competências e características pessoais. A avaliação de cada um dos campos profissionais implica que o avaliado expresse a sua preferência por uma série de atividades e profissões relacionadas com cada um dos 6 campos profissionais, as competências e aptidões que possui em cada um destes campos profissionais, e as características pessoais que considera que o descreve (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

O facto do EXPLORA considerar, para a avaliação dos campos profissionais, não só as preferências por determinadas profissões e atividades, mas também as competências e características de personalidade que se destacam no indivíduo, permite fundamentar as preferências num campo profissional não só nos seus interesses, mas também na sua autoeficácia e características de personalidade mais relacionadas com esse mesmo campo profissional (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013). Para além disso, pelo facto de ser um instrumento desenvolvido recentemente, os itens construídos para classificar os diversos campos profissionais possuem afirmações adequadas às diferentes profissões e áreas profissionais características dos tempos atuais. Importa também referir as boas características psicométricas da versão original, uma vez que os valores de consistência interna obtidos nas pontuações totais de cada escala são elevados (iguais ou superiores a

.92). Os valores do coeficiente de alfa de Cronbach obtidos por ano escolar e sexo são também satisfatórios, bem como os valores obtidos por áreas avaliadas (interesses por atividades, interesses por profissões, competências e aptidões e características pessoais). Estes valores permitem concluir que este questionário oferece níveis bons de precisão e, nas áreas interesses por Atividades, interesses por Profissões e Habilidades, os níveis de precisão são satisfatórios. Na interpretação da área Características Pessoais, deverá haver mais precaução, uma vez que esta área obteve resultados baixos no coeficiente alfa de Cronbach, havendo um número reduzido de itens que compõem esta área, sendo de somente três itens por campo.

### **1.5 Questões de Investigação**

O presente estudo pretende contribuir para a adaptação portuguesa do EXPLORA – Questionário para a Orientação de Carreira de J. M. Martínez-Vicente e P. Santamaría (2013), reunindo indicadores de validade e de precisão. Pretende ainda estudar as diferenças de género nos interesses, bem como as diferenças nos interesses entre amostras do Litoral e do Interior, de acordo com os resultados obtidos com este instrumento, dando resposta às seguintes questões de investigação:

Questão 1 – Quais as características metrológicas da versão portuguesa do EXPLORA

Questão 2 – Haverá diferenças estatisticamente significativas nos resultados das escalas e subescalas dos campos profissionais de acordo com o sexo dos participantes?

Questão 3 – Haverá diferenças estatisticamente significativas nos resultados das escalas e subescalas dos campos profissionais de acordo com a área geográfica da escola dos participantes?

## **Capítulo 2 – Metodologia**

### **2.1 Instrumentos**

#### **a) Explora – Questionário para a Orientação de Carreira**

No presente estudo, foi utilizada uma tradução para a Língua Portuguesa, feita por um psicólogo bilingue, autorizada e revista pela editora da versão original. Este questionário é constituído por três secções de resposta: secção 1: interesses por Atividades

e Profissões (gosto ou não gosto de uma determinada atividade ou profissão); secção 2: Habilidades (tenho ou não tenho um determinado conjunto de competências ou de aptidões); e secção 3: Características Pessoais (considero-me uma pessoa...). A secção 1 é constituída por 108 itens, a secção 2 por 54 itens e a secção 3 é constituída por 18 itens, e os itens são de resposta nominal (Sim / ? / Não). Da análise destas respostas, são avaliados seis campos profissionais que correspondem aos tipos de personalidade e de meios de trabalho da teoria de Holland. Neste questionário, os seis campos profissionais designam-se por: Técnico-manual (T), Científico-investigador (C), Artístico-criativo (A), Social-assistencial (S), Empresarial-persuasivo (E) e Escritório-administrativo (O).

O EXPLORA pode ser aplicado em grupo ou individualmente, a indivíduos a partir dos 12 anos até à idade adulta, sendo que a sua correção é feita com uma chave de acesso (PIN) através da Internet. Os resultados do questionário organizam-se em função dos seis campos profissionais anteriormente referidos, que permitem obter um perfil profissional global do indivíduo, um código sumário, um perfil profissional específico, índices complementares, bem como pontuações associadas aos estilos de respostas (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

O *perfil profissional global* indica a pontuação do avaliado em cada um dos seis campos profissionais, permitindo, através de um gráfico, avaliar os campos da sua preferência. O *código sumário* permite resumir a informação anterior, indicando em que campos profissionais o avaliado evidencia maior interesse. Este código permite dirigir a procura do indivíduo, relativamente a determinados grupos profissionais e/ou estudos ou ofertas formativas relacionadas com os mesmos. O *perfil profissional específico* oferece informação diferenciada relativamente às áreas avaliadas em cada um dos campos profissionais, nomeadamente a área de interesses por Atividades, a área de interesses por Profissões, a área de Habilidades e a área das Características Pessoais. Permite comparar o interesse do indivíduo pelas atividades e pelas profissões e verificar se estes são homogéneos ou não, permitindo também comparar o seu interesse por atividades e profissões com as suas competências e aptidões em determinado campo. Neste perfil profissional específico, é também possível analisar se as suas características pessoais se adequam aos campos profissionais mais cotados. Nos *índices complementares*, encontram-se os interesses expressos, os interesses inventariados, a coerência interna entre estes dois últimos e a congruência que existe entre ambos tipos de interesses. Os resultados obtidos também permitem analisar os estilos de resposta, nomeadamente se existe inconsistência de respostas, ou muitas dúvidas, isto é, com que frequência o

avaliado colocou uma cruz na opção interrogativa (?) (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

Para a correção do EXPLORA, são utilizados procedimentos informáticos, obtendo-se uma pontuação nas escalas, nos campos profissionais e um perfil gráfico.

O instrumento original foi desenvolvido em Espanha, e por isso as suas propriedades psicométricas foram obtidas a partir de uma amostra espanhola. No entanto, também foram elaborados estudos com amostras recolhidas no Equador, Colômbia e México. Para analisar a consistência interna, foi utilizado o coeficiente alfa de Cronbach em cada uma destas amostras, encontrando-se valores muito satisfatórios. Relativamente à análise dos valores de fiabilidade obtidos no questionário por áreas avaliadas, isto é, interesses por Atividades, interesses por Profissões, Habilidades e Características Pessoais, verificou-se na amostra original espanhola que os coeficientes de consistência interna obtidos nas áreas interesses por Atividades, interesses por Profissões, e Habilidades são satisfatórios (coeficiente alfa de Cronbach médio = .84). No entanto, os valores obtidos na área Características Pessoais são baixos, devido ao facto de existir um número reduzido de itens que compõem cada campo profissional nesta mesma área (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

Para validar o instrumento, os autores procederam também à análise do índice de discriminação dos itens através do cálculo de correlações entre os itens e o total corrigido da escala a que pertence. Desta análise, concluiu-se que 81.5% dos itens têm um bom nível discriminatório, uma vez que as pontuações das correlações item-total corrigido se situam acima de .40, sendo que somente 5.3% apresentam correlações iguais ou inferiores a .19 (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

Da análise fatorial dos 180 itens, foram extraídos 6 fatores. O primeiro fator integra 27 itens do campo profissional Escritório-administrativo e 16 itens do campo Empresarial-persuasivo, estando claramente relacionado com os tipos Convencional e Empreendedor apresentados por Holland. Estes dois campos profissionais estão intrinsecamente relacionados, uma vez que muitas tarefas administrativas estão presentes nos contextos de trabalho empresariais. O segundo fator é composto por 28 itens do campo Técnico-Manual, o terceiro fator é constituído por 27 itens do campo Social-assistencial, o quarto fator possui 27 itens do campo Científico-Investigador, o quinto fator integra 27 itens do campo Artístico-criativo e por fim, o sexto fator, é constituído por 9 itens do campo Empresarial-persuasivo. Embora haja uma sobreposição nos campos profissionais Empresarial-persuasivo e Escritório-administrativo, os restantes campos

indicam uma identidade e caracterização bem definidas (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

A análise dos resultados de correlações das subescalas permitiu também aos autores verificar que as correlações elevadas ocorrem entre as áreas que avaliam o mesmo campo profissional, os interesses, as habilidades e as características pessoais que pertencem a um mesmo campo profissional apresentam uma maior correlação entre si do que com outras áreas de outros campos. Por apresentarem correlações esperadas segundo a estrutura deste instrumento, estes resultados apoiam a validade do questionário EXPLORA (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

## 2.2 Participantes

Para a realização deste estudo, procedeu-se a uma amostragem não probabilística por conveniência, cuja amostra é constituída por 492 alunos do 9º ano de escolaridade que frequentaram este nível de ensino no ano letivo 2017/2018, em escolas públicas de regiões geográficas do litoral e do interior, nomeadamente nos distritos de Beja (interior) e de Lisboa e Setúbal (litoral).

*Tabela 1 – Caracterização da amostra*

Região	N por distrito	N Sexo Feminino	N Sexo Masculino	Média idade	Mediana Idade
Litoral	327	161	166	14.7	15
Interior	165	83	82	14.8	15
Total	492	244	248	14.7	15

A amostra é constituída por 327 alunos do litoral (161 raparigas e 166 rapazes), e 165 alunos do interior (83 raparigas e 82 rapazes), perfazendo um total de 492 alunos, sendo a idade mínima 13 anos e a idade máxima 19 anos, com mediana 15.

## 2.3 Procedimento

Após formulação do problema e das questões de investigação, foi elaborado o Requerimento de Aprovação do Projeto de Investigação (RAPI) à Comissão Especializada de Deontologia do Conselho Científico da Faculdade de Psicologia da

Universidade de Lisboa. Foi também submetido o pedido de autorização de instrumento de inquirição em meio escolar à Direção Geral de Educação.

Após aprovação do Conselho Científico, da Direção Geral do Ministério de Educação e das Direções dos Agrupamentos de Escolas, realizaram-se reuniões com os psicólogos dos respetivos agrupamentos para entrega do Protocolo de Consentimento Informado<sup>1</sup> aos encarregados de educação, o qual deveria ser devolvido e assinado, autorizando ou não a participação do seu educando na investigação. Este documento foi redigido de acordo com o código deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses e foi dirigido aos encarregados de educação dos participantes, seus responsáveis legais em contexto escolar, com o objetivo de assegurar o consentimento informado. O documento faz referência aos investigadores, instituições envolvidas, objetivos de investigação, condições de aplicação e confidencialidade dos dados.

A recolha de dados foi realizada pelos investigadores e foi previamente agendada conforme disponibilidades dos diretores de turma e/ou docentes envolvidos, entre fevereiro e abril de 2018. O instrumento foi aplicado numa única sessão, com duração aproximada de 45 minutos e foi preenchido em formato papel, estando presente o investigador e disponível para o esclarecimento de qualquer dúvida por parte dos participantes. Após a aplicação dos instrumentos, procedeu-se à análise dos dados recolhidos, no programa IBM SPSS Statistics Version 25.

## **Capítulo 3 – Resultados**

### **3.1 Características Psicométricas da versão portuguesa do EXPLORA**

Para estudar a questão 1, foram calculados indicadores de precisão e de validade da versão portuguesa do EXPLORA. De acordo com o critério da consistência interna, recorreu-se ao cálculo dos alfas de Cronbach das diferentes escalas, como se pode verificar nas tabelas seguintes.

---

<sup>1</sup> Ver anexo 1

*Tabela 2 – Escala Técnico-manual Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna*

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

Na tabela 2, relativa à escala Técnico-manual Profissões e à escala Técnico-manual Atividades, verifica-se que todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento. Qualquer um dos itens pertencentes a essas escalas apresenta uma correlação de item-total corrigida, que valida a inclusão de todos os itens, sendo que para a escala Profissões o coeficiente alfa de Cronbach é de .77 e para a escala Atividades é de .80.

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

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item1	.61	.87
item7	.42	.88
item13	.60	.87
item19	.54	.87
item25	.51	.87
item31	.60	.87
item37	.36	.88
item43	.67	.87

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

Na escala Técnico-manual Profissões e Atividades, mantém-se uma correlação de item-total corrigida satisfatória, sendo o coeficiente alfa de Cronbach de .88.

*Tabela 4 – Escala Técnico-manual Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna*

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

Os dados apresentados na tabela 4 correspondem à subescala Técnico-manual Habilidades e à subescala Técnico-manual Características Pessoais, sendo observáveis correlações de item-total corrigidas satisfatórias, com um coeficiente alfa de .88 para a escala Habilidades e de .63 para a escala Características Pessoais. Os valores obtidos nesta última escala, embora satisfatórios, são mais baixos do que as restantes, devido ao número reduzido de itens que compõem esta escala. Importa ainda referir que deverá ser analisado

o item 169 da escala Técnico-manual Características Pessoais, pois este prejudica o valor do alfa.

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

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

Na tabela 5, onde estão representados todos os itens correspondentes à escala Técnico-manual, a que corresponde um coeficiente alfa de .93, verifica-se que existe correlação item-total corrigida satisfatória em todos os itens, exceto num dos itens

correspondente à escala Técnico-manual Características Pessoais (item 169) que tem uma correlação inferior a .30 (.29), e, como verificado anteriormente, a sua omissão beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach da escala.

*Tabela 6 – Escala Científico-investigador Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna*

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

Na tabela 6, relativa à escala Científico-investigador Profissões e à escala Científico-investigador Atividades, verifica-se que todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento. Qualquer um dos itens pertencentes a essas escalas apresenta uma correlação de item-total corrigida, que valida a inclusão de todos os itens, sendo que para a escala Profissões o coeficiente alfa é de .81 e para a escala Atividades é de .88.

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

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item2	.69	.90
item8	.58	.91
item14	.40	.92

item20	.67	.90
item26	.65	.90
item32	.52	.91
item38	.68	.90
item44	.49	.91
item50	.51	.91
item56	.46	.91
item62	.72	.90
item68	.55	.91
item74	.64	.91
item80	.69	.90
item86	.64	.91
item92	.52	.91
item98	.44	.91
item104	.63	.91

Na escala Científico-investigador Profissões e Atividades, mantém-se uma correlação de item-total corrigida satisfatória, sendo o coeficiente de .91. No entanto, importa referir que o item 14 da subescala Profissões deverá ser analisado, uma vez que este prejudica o valor do alfa.

*Tabela 8 – Escala Científico-investigador Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna*

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

Os dados apresentados na tabela 8 correspondem à escala Científico-investigador Habilidades e à escala Científico-Investigador Características Pessoais, sendo observável

a correlação de item-total corrigida satisfatória, com um coeficiente alfa de .85 para a escala Habilidades e de .70 para a escala Características Pessoais.

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

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item2	.70	.94
item8	.57	.94
item14	.40	.95
item20	.63	.94
item26	.68	.94
item32	.47	.94
item38	.69	.94
item44	.49	.94
item50	.53	.94
item56	.43	.94
item62	.74	.94
item68	.58	.94
item74	.63	.94
item80	.67	.94
item86	.63	.94
item92	.51	.94
item98	.39	.94
item104	.66	.94
item110	.54	.94
item116	.56	.94
item122	.72	.94
item128	.75	.94
item134	.53	.94
item140	.70	.94
item146	.63	.94
item152	.61	.94
item158	.60	.94
item164	.46	.94
item170	.70	.94
item176	.51	.94

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

*Tabela 10 – Escala Artístico-criativo Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna.*

Escala Profissões alfa de Cronbach=.74 (N=490)			Escala Atividades alfa de Cronbach=.78 (N=488)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se item omissão		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item9	.46	.71	item3	.40	.77
item15	.39	.72	item21	.50	.76
item27	.46	.71	item39	.40	.77
item33	.50	.70	item57	.46	.76
item45	.55	.69	item63	.58	.74
item51	.47	.71	item69	.43	.78
item81	.48	.71	item75	.56	.75
item87	.23	.74	item93	.55	.75
item99	.34	.74	item105	.44	.77

Na tabela 10, relativa à escala Artístico-criativo Profissões e à escala Artístico-criativo Atividades, verifica-se que todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento, exceto o item 87 da subescala Artístico-criativa Profissões que tem uma correlação item-total de .23, mas cuja omissão também não beneficiaria o coeficiente alfa de Cronbach da escala. Todos os outros itens pertencentes a essas escalas apresentam uma correlação de item-total corrigida, que valida a inclusão dos itens, sendo que para a escala Profissões o coeficiente alfa é de .74 e para a escala Atividades é de .78.

*Tabela 11 – Escala Artístico-criativo. Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .87 (N= 486)*

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

Na escala Artístico-criativo Profissões e Atividades, mantem-se uma correlação de item-total corrigida satisfatória, sendo o coeficiente de .87.

*Tabela 12 – Escala Artístico-Criativo Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna*

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

item147	.70	.78
item153	.60	.80
item159	.63	.79

Os dados apresentados na tabela 12 correspondem à escala Artístico-criativo Habilidades e à escala Artístico-criativo Características Pessoais, sendo observável a correlação de item-total corrigida satisfatória, com um coeficiente alfa de .82 para a escala Habilidades e .75 para a escala Características Pessoais. Nestes resultados, é importante destacar o item 135, da subescala Habilidades, que deverá ser analisado por prejudicar o valor do alfa. No entanto, esse efeito é minimizado na escala total deste campo profissional.

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

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item3	.54	.92
item9	.53	.92
item15	.51	.92
item21	.46	.92
item27	.54	.92
item33	.54	.92
item39	.41	.92
item45	.55	.92
item51	.52	.92
item57	.55	.92
item63	.59	.92
item69	.43	.92
item75	.58	.92
item81	.52	.92
item87	.24	.92
item93	.55	.92
item99	.40	.92
item105	.45	.92
item111	.48	.92
item117	.47	.92
item123	.63	.92
item129	.57	.92
item135	.45	.92

item141	.49	.92
item147	.67	.91
item153	.63	.92
item159	.59	.92
item165	.54	.92
item171	.49	.92
item177	.61	.92

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

*Tabela 14 – Escala Social-assistencial Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna.*

Escala Profissões alfa de Cronbach=.81 (N=488)			Escala Atividades alfa de Cronbach=.85 (N=490)		
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item10	.41	.81	item4	.63	.82
item16	.51	.80	item22	.71	.81
item28	.58	.79	item34	.57	.83
item46	.57	.79	item40	.57	.83
item52	.62	.78	item64	.40	.84
item58	.49	.80	item70	.71	.81
item82	.36	.81	item76	.40	.85
item88	.50	.80	item100	.44	.84
item94	.60	.78	item106	.62	.82

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

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

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

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

*Tabela 16 – Escala Social-assistencial Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna*

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

item142	.59	.81
item148	.45	.82
item154	.38	.84
item160	.69	.80

Os dados apresentados na tabela 16 correspondem à escala Social-assistencial Habilidades e à escala Social-assistencial Características Pessoais, sendo observável a correlação de item-total corrigida satisfatória, com um coeficiente alfa de .83 para a escala Habilidades e .73 para a escala Características Pessoais.

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

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item4	.61	.92
item10	.54	.93
item16	.53	.93
item22	.66	.92
item28	.44	.93
item34	.59	.93
item40	.60	.93
item46	.45	.93
item52	.46	.93
item58	.50	.93
item64	.41	.93
item70	.69	.92
item76	.47	.93
item82	.41	.93
item88	.47	.93
item94	.55	.93
item100	.53	.93
item106	.61	.92
item112	.63	.92
item118	.49	.93
item124	.56	.93
item130	.69	.92
item136	.54	.93
item142	.64	.92
item148	.42	.93

item154	.32	.93
item160	.68	.92
item166	.41	.93
item172	.54	.93
item178	.57	.93

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

*Tabela 18 – Escala Empresarial-persuasivo Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna*

Escala Profissões alfa de Cronbach=.83 (N=490)		Escala Atividades alfa de Cronbach=.85 (N=488)			
	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído		Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item23	.49	.80	item5	.54	.84
item35	.43	.83	item11	.58	.83
item47	.47	.80	item17	.63	.83
item53	.65	.78	item29	.45	.85
item83	.42	.81	item41	.68	.82
item89	.64	.78	item59	.47	.84
item95	.59	.79	item65	.59	.83
item101	.52	.80	item71	.69	.82
item107	.60	.79	item77	.51	.84

Na tabela 18, relativa à escala Empresarial-persuasivo Profissões e à escala Empresarial-persuasivo Atividades, verifica-se que todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento. Qualquer um dos itens pertencentes a essas escalas apresenta uma correlação de item-total corrigida, que valida a inclusão de todos os itens, sendo que para a subescala Profissões o coeficiente alfa é de .83 e para a subescala Atividades é de .85.

*Tabela 19 – Escala Empresarial-persuasiva Profissão e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .90 (N= 487)*

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

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

*Tabela 20 – Escala Empresarial-persuasiva Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna*

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

item143	.62	.86
item149	.62	.86
item155	.64	.85
item161	.50	.87

Os dados apresentados na tabela 20 correspondem à escala Empresarial-persuasiva Habilidades e à escala Empresarial-persuasiva Características Pessoais, sendo observável a correlação de item-total corrigida satisfatória, com um coeficiente alfa de .87 para a subescala Habilidades e de .67 para a subescala Características Pessoais.

*Tabela 21 – Escala Empresarial: coeficiente alfa de Cronbach .94 (N= 483)*

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item5	.56	.94
item11	.54	.94
item17	.62	.94
item23	.43	.94
item29	.49	.94
item35	.42	.94
item41	.67	.94
item47	.44	.94
item53	.63	.94
item59	.51	.94
item65	.62	.94
item71	.72	.94
item77	.56	.94
item83	.50	.94
item89	.69	.94
item95	.52	.94
item101	.55	.94
item107	.60	.94
item113	.63	.94
item119	.50	.94
item125	.69	.94
item131	.58	.94
item137	.68	.94
item143	.60	.94
item149	.67	.94
item155	.62	.94

item161	.41	.94
item167	.62	.94
item173	.58	.94
item179	.42	.94

Na tabela 21, onde estão representados todos os itens correspondentes à escala Empresarial-persuasiva, verifica-se que existe correlação de item-total corrigida satisfatória em todos os itens, com um coeficiente alfa de .94.

*Tabela 22 – Escala Escritório-administrativo Profissões e Atividades: indicadores de consistência interna*

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

Na tabela 22, relativa à escala Escritório-administrativo Profissões e à escala Escritório-Administrativo Atividades, verifica-se que todos os itens contribuíram para a consistência interna do instrumento. Qualquer um dos itens pertencentes a essas escalas apresenta uma correlação de item-total corrigida, que valida a inclusão de todos os itens, sendo que para a subescala Profissões o coeficiente alfa é de .80 e para a subescala Atividades é de .81.

*Tabela 23 – Escala Escritório-Administrativo Profissões e Atividades: coeficiente alfa de Cronbach .88 (N= 483)*

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

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

*Tabela 24 – Escala Escritório-Administrativo Habilidades e Características Pessoais: indicadores de consistência interna*

Escala Habilidades alfa de Cronbach=.80 (N=491)		Escala Características Pessoais alfa de Cronbach=.68 (N=492)	
Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído

item114	.54	.77	item168	.48	.59
item120	.39	.79	item174	.55	.50
item126	.39	.80	item180	.44	.64
item132	.61	.76			
item138	.57	.77			
item144	.62	.76			
item150	.41	.79			
item156	.54	.77			
item162	.47	.78			

Os dados apresentados na tabela 24 correspondem à escala Escritório-administrativo Habilidades e à escala Escritório-administrativo Características Pessoais, sendo observável a correlação de item-total corrigida satisfatória, com um coeficiente alfa de .80 para a subescala Habilidades e de .68 para a subescala Características Pessoais.

*Tabela 25 – Escala Escritório-Administrativo: coeficiente alfa de Cronbach .91 (N= 482)*

	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
item6	.52	.90
item12	.49	.91
item18	.52	.91
item24	.56	.91
item30	.63	.90
item36	.57	.90
item42	.56	.90
item48	.42	.91
item54	.27	.91
item60	.64	.90
item66	.44	.91
item72	.50	.91
item78	.43	.91
item84	.49	.91
item90	.46	.91
item96	.42	.91
item102	.51	.91
item108	.57	.90
item114	.47	.91
item120	.30	.91
item126	.36	.91

item132	.68	.90
item138	.64	.90
item144	.57	.90
item150	.47	.91
item156	.44	.91
item162	.56	.90
item168	.38	.91
item174	.50	.91
item180	.46	.91

Na tabela 25, onde estão representados todos os itens correspondentes à escala Escritório-administrativo, verifica-se que existe correlação de item-total corrigida satisfatória em todos os itens, com um coeficiente alfa de .91.

Na versão portuguesa do EXPLORA, os alfas, nas escalas totais, oscilam entre .91 (escala Escritório-Administrativa) e .94 (escalas Científico-investigador e Empresarial-persuasivo). Neste sentido, embora, de um modo geral, se possa concluir que o instrumento analisado possui uma consistência interna muito boa, destaca-se o facto dos itens relativos à subescalas Características Pessoais, isoladamente, apresentarem uma consistência menos satisfatória, embora aceitável, devido ao facto de cada uma destas subescalas ser constituída por somente 3 itens. Conclui-se também que seria importante reanalisar o item 14 (subescala Profissões e Atividades do campo Técnico-manual), o item 78 (subescala Profissões do campo Escritório-administrativo), o item 135 (subescala Habilidades do campo Artístico-criativo) e o item 169 (subescala Características Pessoais do campo Técnico-manual), cuja omissão parece beneficiar o coeficiente alfa de Cronbach da respetiva escala. Para verificar estes dados, poderiam ser usadas amostras mais dilatadas.

Para analisar a consistência interna das escalas, foram também utilizadas as correlações entre as escalas e suas subescalas.

*Tabela 26 – Correlações de Pearson entre os totais das escalas e as subescalas Profissões e Atividades, Habilidades e Características Pessoais*

	Total TecMan	Total CientInv	Total ArtCri	Total SocAs	Total EmpPer	Total EscAdm
PROFATIVTecMan	<b>.92**</b>	.33**	.18**	-.03	.26**	.29**

HabTecMan	<b>.90**</b>	.49**	.25**	.07	.35**	.37**
CarPesTecMan	<b>.74**</b>	.37**	.11**	-.06	.24**	.33**
PROFATIVCientInv	.42**	<b>.96**</b>	.32**	.31**	.28**	.27**
HabCientInv	.44**	<b>.92**</b>	.35**	.28**	.32**	.29**
CarPesCientInv	.25**	<b>.75**</b>	.33**	.35**	.27**	.24**
PROFATIVArtCri	.24**	.35**	<b>.95**</b>	.44**	.37**	.21**
HabArtCri	.12**	.29**	<b>.90**</b>	.50**	.30**	.19**
CarPesArtCri	.19**	.30**	<b>.72**</b>	.32**	.31**	.17**
PROFATIVSocAs	-.01	.24**	.47**	<b>.94**</b>	.29**	.22**
HabSocAs	.02	.41**	.44**	<b>.90**</b>	.32**	.22**
CarPesSocAs	.00	.21**	.35**	<b>.69**</b>	.34**	.25**
PROFATIVEmpPer	.30**	.23**	.30**	.28**	<b>.95**</b>	.76**
HabEmpPer	.33**	.41**	.43**	.39**	<b>.90**</b>	.64**
CarPesEmpPer	.21**	.27**	.27**	.25**	<b>.75**</b>	.48**
PROFATIVEscAdm	.28**	.16**	.16**	.22**	.71**	<b>.91**</b>
HabEscAdm	.39**	.38**	.23**	.20**	.62**	<b>.86**</b>
CarPesEscAdm	.26**	.34**	.22**	.26**	.47**	<b>.64**</b>

\*valores significativos  $p < .05$

\*\* valores significativos  $p < .01$

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

Conforme se pode verificar na tabela 26, em todas as subescalas Profissões e Atividades; Habilidades e Características Pessoais de cada escala do questionário, as correlações mais elevadas situam-se no respetivo total de cada escala. As correlações mais elevadas situam-se nas subescalas Profissões e Atividades, oscilando entre .91 e .96, com valores significativos a  $p < .01$ , indicando uma correlação muito forte. As correlações das subescalas Habilidades oscilam entre .86 a .92, com valores significativos  $p < .01$ , indicando uma correlação forte a muito forte. As correlações das subescalas Características Pessoais, oscilam entre .64 e .75, com valores significativos  $p < .01$ , indicando uma correlação moderada a forte.

*Tabela 27 – Componentes, Valores próprios e Variância explicada*

Componentes	Valor Próprio	% Variância explicada	% Variância explicada cumulativa
1	13.03	36.19	36.19
2	5.44	15.11	51.29
3	4.79	13.31	64.61
4	2.94	8.17	72.78
5	2.18	6.05	78.82
6	1.49	4.15	82.97

A tabela 27 refere-se à análise em componentes principais das subescalas, impondo uma estrutura em 6 fatores depois de analisado o scree test, que justificam uma variância total dos dados de 82.97 %.

A tabela 28 apresenta a matriz, após rotação varimax, onde se encontram os valores com maior saturação em cada subescala e total de cada escala, de acordo com os seis fatores principais identificados.

*Tabela 28 – Análise Fatorial de escalas e subescalas com Rotação Varimax*

	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6
ProfTecMan	.23	.15	.10	<b>.85</b>	.03	-.20
AtivTecMan	.12	.09	.09	<b>.92</b>	-.08	-.08
PROFATIVTecMan	.18	.12	.10	<b>.94</b>	-.03	-.14
HabTecMan	.13	.27	.12	<b>.77</b>	-.02	.36
CarPesTecMan	.13	.19	-.02	<b>.68</b>	-.09	.33
TotalTecMan	.17	.21	.10	<b>.94</b>	-.04	.13
ProfCientInv	.12	<b>.86</b>	.15	.13	.17	-.11
AtivCientInv	.13	<b>.91</b>	.12	.23	.09	-.02
PROFATIVCientInv	.13	<b>.93</b>	.14	.19	.13	-.06
HabCientInv	.08	<b>.83</b>	.16	.19	.07	.30
CarPesCientInv	.06	<b>.68</b>	.15	.04	.18	.41
TotalCientInv	.11	<b>.94</b>	.16	.19	.13	.12
ProfArtCri	.16	.11	<b>.87</b>	.14	.18	-.08
AtivArtCri	.11	.19	<b>.85</b>	.11	.22	-.05
PROFATIVArtCri	.15	.16	<b>.92</b>	.13	.21	-.07
HabArtCri	.08	.12	<b>.80</b>	-.01	.29	.20
CarPesArtCri	.08	.12	<b>.67</b>	.04	.10	.38
TotalArtCri	.13	.16	<b>.93</b>	.08	.24	.08
ProfSocAs	.15	.05	.22	.02	<b>.83</b>	-.16
AtivSocAs	.14	.13	.22	-.06	<b>.88</b>	-.03
PROFATIVSocAs	.15	.10	.24	-.03	<b>.93</b>	-.10
HabSocAs	.09	.26	.18	-.09	<b>.80</b>	.29
CarPesSocAs	.17	.07	.14	-.06	<b>.63</b>	.37
TotalSocAs	.15	.17	.23	-.06	<b>.94</b>	.11
ProfEmpPer	<b>.90</b>	.00	.15	.09	.09	.02
AtivEmpPer	<b>.83</b>	.08	.20	.11	.09	.12
PROFATIVEmpPer	<b>.91</b>	.04	.18	.10	.10	.07
HabEmpPer	<b>.65</b>	.20	.27	.07	.17	.49
CarPesEmpPer	<b>.55</b>	.12	.14	.03	.07	.53
TotalEmpPer	<b>.86</b>	.11	.22	.09	.13	.29

ProfEscAdm	<b>.86</b>	.01	.02	.08	.17	-.16
AtivEscAdm	<b>.87</b>	.07	-.03	.19	.04	-.09
PROFATIVEscAdm	<b>.93</b>	.04	.00	.14	.12	-.13
HabEscAdm	<b>.63</b>	.23	.05	.17	.05	.41
CarPesEscAdm	<b>.48</b>	.25	.02	.11	.17	.38
TotalEscAdm	<b>.88</b>	.16	.02	.17	.12	.15

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

Conforme podemos observar na tabela 28, o *fator 1*, parece ter uma correspondência com as escalas Empresarial-persuasivo e Escritório-Administrativo, o *fator 2* com a escala Científico-investigador, o *fator 3* com a escala Artístico-criativo, o *fator 4* com a escala Técnico-manual, e o *fator 5* com a escala Social-assistencial. O *fator 6* tem apenas saturações secundárias em várias escalas, não permitindo fazer uma correspondência direta com nenhuma das escalas. As saturações mais baixas surgem nas subescalas de Características Pessoais. Esta estrutura, embora não confirme inteiramente a estrutura em 6 fatores do instrumento, é indicadora da validade de construção do instrumento e está de acordo com os resultados obtidos na versão original.

### 3.2 Relações entre as escalas e subescalas dos campos profissionais e o sexo dos participantes

Para responder à questão 2 de investigação, realizou-se uma análise descritiva dos resultados e um Teste t de diferença de médias para amostras independentes, depois de verificadas as condições de aplicabilidade do teste para verificar se existem diferenças significativas nas escalas e subescalas dos campos profissionais do EXPLORA de acordo com o sexo dos participantes.

Tabela 29 – Teste-t student de Comparação de Médias das escalas e subescalas EXPLORA por Sexo

	Masculino		Feminino		T(g.l.)	p
	Média (DP)		Média (DP)			
	N = 248	N = 244	N = 244	N = 244		
ProfTecMan	3.50 (3.68)	1.37 (2.12)	1.37 (2.12)	1.37 (2.12)	7.84 (488)	.001**
AtivTecMan	5.05 (4.56)	1.79 (2.90)	1.79 (2.90)	1.79 (2.90)	9.40 (487)	.001**
PROFATIVTecMan	8.56 (7.81)	3.18 (4.65)	3.18 (4.65)	3.18 (4.65)	9.20 (485)	.001**
HabTecMan	6.98 (5.81)	4.05 (4.75)	4.05 (4.75)	4.05 (4.75)	6.09 (487)	.001**

CarPesTecMan	2.79 (2.03)	1.77 (1.72)	6.02 (490)	.001**
TotalTecMan	18.26 (14.01)	9.01 (9.38)	8.51 (482)	.001**
ProfCientInv	5.37 (5.04)	5.90 (4.90)	-1.19 (489.93)	.24
AtivCientInv	6.21 (5.58)	5.36 (5.30)	1.71 (485.82)	.09
PROFATIVCientInv	11.58 (10.03)	11.21 (9.69)	.41 (486)	.68
HabCientInv	6.93 (5.85)	6.85 (6.07)	.15 (486.63)	.88
CarPesCientInv	2.89 (2.14)	3.37 (2.08)	-2.55 (490)	.01**
TotalCientInv	21.30 (16.46)	21.32 (16.67)	-.02 (482.99)	.99
ProfArtCri	4.22 (4.11)	5.99 (4.48)	-4.54 (488)	.001**
AtivArtCri	3.65 (4.06)	5.49 (4.91)	-4.50 (486)	.001**
PROFATIVArtCri	7.89 (7.75)	11.51 (8.80)	-4.80 (484)	.001**
HabArtCri	3.83 (4.19)	7.73 (5.22)	-9.15 (488)	.001**
CarPesArtCri	2.39 (2.10)	3.05 (2.13)	-3.47 (490)	.001**
TotalArtCri	14.11 (12.81)	22.20 (14.37)	-6.53 (482)	.001**
ProfSocAs	2.03 (2.90)	4.35 (4.19)	-7.12 (486)	.001**
AtivSocAs	3.83 (4.25)	7.63 (4.99)	-9.09 (488)	.001**
PROFATIVSocAs	5.87 (6.62)	11.96 (8.39)	-8.89 (484)	.001**
HabSocAs	5.76 (4.65)	9.91 (5.21)	-9.30 (488)	.001**
CarPesSocAs	2.48 (2.03)	3.72 (2.03)	-6.79 (490)	.001**
TotalSocAs	14.17 (11.67)	25.59 (13.72)	-9.87 (482)	.001**
ProfEmpPer	4.96 (5.26)	3.95 (4.09)	2.37 (463.61)	.02*
AtivEmpPer	7.26 (5.20)	5.76 (4.63)	3.36 (486)	.001**
PROFATIVEmpPer	12.23 (9.94)	9.72 (8.18)	3.04 (484)	.001**
HabEmpPer	7.45 (5.66)	7.35 (5.28)	.21 (485.87)	.83
CarPesEmpPer	3.12 (2.13)	2.94 (2.00)	.93 (488.91)	.35
TotalEmpPer	22.71 (16.31)	20.02 (13.95)	1.95 (472.46)	.05*
ProfEscAdm	3.35 (4.01)	3.24 (4.32)	.31 (481.38)	.76
AtivEscAdm	3.50 (3.78)	2.49 (3.43)	3.08 (484)	.001**
PROFATIVEscAdm	6.90 (7.40)	5.74 (7.14)	1.76 (480.75)	.08
HabEscAdm	5.48 (4.88)	4.97 (5.06)	1.14 (487.79)	.26
CarPesEscAdm	2.40 (2.01)	2.80 (1.99)	-2.20 (489.98)	.03*
TotalEscAdm	14.81 (12.44)	13.55 (12.06)	1.13 (479.77)	.26

\* valores significativos  $p < .05$       \*\* valores significativos  $p < .01$

Tendo aplicado um teste t de diferença de médias para comparar as médias nas escalas e subescalas dos campos profissionais do EXPLORA dos alunos do sexo masculino e do sexo feminino, foram encontradas diferenças significativas na maioria dos campos profissionais.

No campo Técnico-manual, existe uma diferença significativa em todas as subescalas, com média significativamente ( $p < .01$ ) superior para os alunos do sexo masculino.

No campo Científico-investigador, apenas se encontrou uma diferença significativa referente à subescala Características Pessoais, com média significativamente ( $p < .05$ ) superior para os alunos do sexo feminino.

Nos campos profissionais Artístico-criativo e Social-assistencial, existe uma diferença significativa em todas as subescalas, com média significativamente ( $p < .01$ ) superior para os alunos do sexo feminino.

No campo profissional Empreendedor-persuasivo, existe uma diferença significativa nas subescalas Profissões e Atividades, com média significativamente superior para os alunos do sexo masculino.

Por fim, no campo profissional Escritório-administrativo, existe uma diferença significativa na subescala Atividades, com média significativamente ( $p < .01$ ) superior para os alunos do sexo masculino, bem como uma diferença significativa na subescala Características Pessoais, com média significativamente ( $p < .05$ ) superior para os alunos do sexo feminino.

### **3.3 Relações entre as escalas e subescalas dos campos profissionais e a área geográfica da escola dos participantes**

Para responder à questão 3 de investigação, realizou-se uma análise descritiva dos resultados e um Teste t de diferença de médias para amostras independentes, depois de verificadas as condições de aplicabilidade do teste para verificar se existem diferenças significativas nas escalas e subescalas dos campos profissionais do EXPLORA de acordo com a área geográfica da escola dos participantes, comparando os resultados da amostra de escolas do Interior com as amostras de escolas do Litoral.

*Tabela 30 – Teste-t student de Comparação de Médias das escalas e subescalas EXPLORA por área geográfica*

	Litoral	Interior	T(g.l.)	p
	Média (DP)	Média (DP)		
	N = 327	N = 165		
ProfTecMan	2.33 (3.04)	2.68 (3.47)	-1.12 (294.56)	.27

AtivTecMan	3.34 (4.16)	3.63 (4.17)	-.72 (329.25)	.47
PROFATIVTecMan	5.70 (6.81)	6.32 (7.30)	-.90 (311.43)	.37
HabTecMan	5.40 (5.63)	5.77 (5.26)	-.71 (350.32)	.48
CarPesTecMan	2.22 (1.94)	2.40 (1.95)	-.97 (327.99)	.33
TotalTecMan	13.31 (12.63)	14.48 (13.17)	-.94 (319.81)	.35
ProfCientInv	5.36 (4.88)	6.18 (5.11)	-1.69 (315.73)	.09
AtivCientInv	5.60 (5.40)	6.16 (5.57)	-1.07 (321.60)	.29
PROFATIVCientInv	10.92 (9.66)	12.34 (10.20)	-1.48 (314.90)	.14
HabCientInv	6.89 (5.96)	6.90 (5.95)	-.02 (330.38)	.98
CarPesCientInv	3.05 (2.09)	3.28 (2.19)	-1.10 (315.88)	.27
TotalCientInv	20.69 (16.15)	22.52 (17.27)	-1.13 (312.24)	.26
ProfArtCri	5.03 (4.49)	5.22 (4.19)	-.46 (350.12)	.64
AtivArtCri	4.39 (4.68)	4.91 (4.40)	-1.21 (348.73)	.23
PROFATIVArtCri	9.45 (8.63)	10.13 (8.16)	-.85 (348.05)	.04
HabArtCri	5.61 (5.21)	6.05 (4.90)	-.92 (348.41)	.36
CarPesArtCri	2.64 (2.14)	2.88 (2.14)	-1.17 (328.85)	.24
TotalArtCri	17.61 (14.35)	19.06 (13.83)	-1.08 (342.72)	.28
ProfSocAs	3.10 (3.79)	3.33 (3.75)	-.66 (333.10)	.51
AtivSocAs	5.37 (5.01)	6.40 (4.92)	-2.17 (335)	.03*
PROFATIVSocAs	8.46 (8.18)	9.73 (8.01)	-1.65 (337.20)	.10
HabSocAs	7.42 (5.41)	8.63 (5.17)	-2.42 (343.31)	.02*
CarPesSocAs	2.97 (2.14)	3.33 (2.06)	-1.82 (340.58)	.07
TotalSocAs	18.91 (14.05)	21.70 (13.57)	-2.12 (342.02)	.03*
ProfEmpPer	4.36 (4.71)	4.64 (4.81)	-.60 (323.73)	.55
AtivEmpPer	6.35 (5.02)	6.85 (4.89)	-1.07 (338.21)	.29
PROFATIVEmpPer	10.73 (9.17)	11.49 (9.23)	-.86 (329.43)	.39
HabEmpPer	7.15 (5.41)	7.90 (5.57)	-1.42 (321.57)	.16
CarPesEmpPer	3.07 (2.08)	2.95 (2.05)	.65 (334.58)	.53
TotalEmpPer	20.88 (15.20)	22.33 (15.30)	-.99 (330.21)	.32
ProfEscAdm	3.14 (4.04)	3.60 (4.38)	-1.13 (308.10)	.26
AtivEscAdm	2.95 (3.57)	3.10 (3.78)	-.42 (315.12)	.67
PROFATIVEscAdm	6.13 (7.08)	6.70 (7.68)	-.79 (309.57)	.43
HabEscAdm	5.15 (5.07)	5.38 (4.79)	-.48 (346.29)	.63
CarPesEscAdm	2.25 (1.97)	2.76 (2.07)	-1.22 (315.18)	.22
TotalEscAdm	13.84 (12.12)	14.83 (12.52)	-.83 (323.21)	.41

\* valores significativos  $p < .05$

\*\* valores significativos  $p < .01$

Tendo aplicado um teste t de diferença de médias para comparar as médias nas escalas e subescalas dos campos profissionais do EXPLORA dos alunos do Litoral e do

Interior, foram encontradas diferenças significativas apenas em três subescalas do campo profissional Social-assistencial, nomeadamente nas subescalas Atividades, Habilidades, e na escala total deste campo profissional, com média significativamente ( $p < .05$ ) superior para os alunos do interior.

#### **Capítulo 4 – Discussão dos resultados**

Os resultados do presente estudo revelam que as características psicométricas da versão portuguesa do EXPLORA apresentam bons indicadores de validade e de precisão junto desta população, indicando que este questionário pode ser um instrumento promissor e fiável para os processos de avaliação e intervenção vocacional com alunos que frequentam o 9º ano de escolaridade no sistema de educação e ensino em Portugal.

Na versão portuguesa deste instrumento, com a presente amostra, os valores de coeficientes alfa de Cronbach entre .63 e .91 para as subescalas dos seis campos profissionais, e entre .91 e .94 nas escalas totais dos seis campos profissionais, indicam-nos que o instrumento mantém muito boa consistência interna. A subescala que evidenciou os valores alfa de Cronbach mais altos foi a subescala Profissões e Atividades, com valores a situarem-se entre .87 e .91, que é a que possui o maior número de itens. As subescalas Profissões evidenciaram valores de alfa entre .74 e .83 e as subescalas Atividades apresentaram valores entre .78 e .88. As subescalas Habilidades apresentaram valores de coeficientes alfa de Cronbach entre .80 e .88 e as subescalas Características Pessoais entre .63 e .75. Estes resultados estão de acordo com os resultados obtidos na versão original do EXPLORA, onde os coeficientes alfa de Cronbach das escalas totais dos seis campos profissionais se situam entre .92 e .94 (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013). Apesar de apresentar uma consistência interna muito boa, importa referir que os itens relativos à subescalas Características Pessoais, isoladamente, apresentam uma consistência menos satisfatória, embora aceitável, devido ao facto de cada uma destas subescalas ser constituída por somente 3 itens.

Na análise da consistência interna das escalas, foram também utilizadas as correlações entre as escalas e suas subescalas, tendo-se verificado que em todas as subescalas Profissões e Atividades; Habilidades e Características Pessoais de cada escala do questionário, as correlações mais elevadas situam-se no respetivo total do campo profissional avaliado, indicando uma correlação forte a muito forte, o que constitui um bom indicador de validade.

Da análise dos componentes principais das subescalas, foram identificados seis fatores que justificam uma variância total dos dados de 82.97 %. Da matriz resultante da rotação varimax, concluiu-se que o fator 1, parece ter uma correspondência com os campos profissionais Empresarial-persuasivo e Escritório-Administrativo, o fator 2 com o campo profissional Científico-investigador, o fator 3 com o campo profissional Artístico-criativo, o fator 4 com o campo profissional Técnico-manual, e o fator 5 com o campo profissional Social-assistencial. O fator 6 tem apenas saturações secundárias em várias escalas, não permitindo fazer uma correspondência direta com nenhuma das escalas. As saturações mais baixas surgem nas subescalas de Características Pessoais. Esta estrutura, embora não confirme inteiramente a estrutura em 6 fatores do instrumento, é indicadora da validade de construção do instrumento, sendo aliás semelhante à encontrada no estudo da versão original do EXPLORA, onde também se verificou, no primeiro fator, a presença de itens dos campos profissionais Empresarial-persuasivo e Escritório-Administrativo. Este fator está relacionado com os tipos Convencional e Empreendedor propostos por Holland, e ambos os tipos têm vindo a aparecer estreitamente relacionados em diversas investigações publicadas (Barros, 2015; Holland, 1997; Martínez-Vicente e Valls, 2006), surgindo como vértices adjacentes no modelo teórico hexagonal de Holland (Martínez-Vicente & Santamaría, 2013).

Nos campos profissionais avaliados pelo EXPLORA, em função do sexo, foram encontradas diferenças significativas, na comparação de médias, na maioria dos campos profissionais. Nos campos Técnico-manual e Empreendedor-persuasivo, existe uma diferença significativa com média significativamente ( $p < .01$ ) superior para os alunos do sexo masculino. No campo Científico-investigador, apenas se encontrou uma diferença significativa referente à subescala Características Pessoais, com média significativamente ( $p < .01$ ) superior para os alunos do sexo feminino. Nos campos profissionais Artístico-criativo e Social-assistencial, existe uma diferença significativa em todas as subescalas, com média significativamente ( $p < .01$ ) superior para os alunos do sexo feminino. Por fim, no campo profissional Escritório-administrativo, existe uma diferença significativa na subescala Atividades, com média significativamente ( $p < .01$ ) superior para os alunos do sexo masculino, bem como uma diferença significativa na subescala Características Pessoais, com média significativamente ( $p < .05$ ) superior para os alunos do sexo feminino. Estes resultados vão de encontro aos resultados obtidos noutros estudos efetuados com o mesmo instrumento. Martínez-Vicente e Segura (2014), verificaram que os indivíduos do sexo masculino evidenciam interesses mais associados ao campo Técnico-manual e

Empresarial-persuasivo, enquanto o sexo feminino evidencia interesses mais relacionados com o campo Social-assistencial, Artístico-criativo e Escritório-administrativo.

A diferença nos interesses vocacionais entre os sexos tem sido observada há já muito tempo (Thorndike, 1911, cit por Morris, 2016). Schulenberg et al (1991), verificaram que o sexo masculino evidenciou resultados mais altos nos interesses relacionados com as áreas das ciências e tecnologias, enquanto o sexo feminino evidenciou resultados mais altos nos interesses relacionados com as áreas das artes e serviços. Fouad e Mohler (2004) concluíram no seu estudo que o sexo masculino escolhe maioritariamente atividades realistas, atléticas e mecânicas. Estas diferenças continuam a ser evidenciadas em estudos mais recentes. Estudos internacionais continuam a apontar para diferenças nos interesses vocacionais em função do sexo, relativamente às tipologias do modelo de Holland. Morris (2016), verificou que o sexo masculino obteve maiores pontuações nas dimensões Realista, Investigativa, Empreendedora e Convencional, enquanto o sexo feminino evidenciou pontuações mais altas nas dimensões Artística e Social.

Neste estudo, para além de se manter um padrão de interesses mais associado a profissões de tipo Realista e Empreendedor para o sexo masculino e Artístico e Social para o sexo feminino, também se verificaram algumas diferenças em áreas mais neutras, como por exemplo os resultados mais elevados evidenciados pelo sexo feminino na subescala das Características Pessoais do campo profissional Científico-investigador. Este aspeto poderá estar relacionado com a construção dos itens especificamente associados a esta subescala, que incidiram exclusivamente na apresentação desta área como associada a características de conhecimento e compreensão, mais do que objetividade e resolução de problemas. Também se verificou que na escala Escritório-administrativo, o sexo masculino apresentou uma média significativamente superior na subescala Atividades, sendo a média significativamente superior no sexo feminino na subescala Características Pessoais. Esta diferença poderá estar relacionada com a construção dos itens de cada subescala, pois os itens da subescala Atividades do campo Escritório-administrativo colocam o enfoque na realização da tarefa, o que poderá estar relacionado com a parte manual, que surge como área de interesse preferencial no sexo masculino, enquanto os itens da subescala Características Pessoais colocam o enfoque na organização das tarefas.

Os resultados da análise desta variável sugerem que, apesar dos esforços dos educadores em particular e da sociedade em geral, para minimizar os estereótipos dos

papéis sexuais ocupacionais e profissionais, expondo os adolescentes a uma variedade de contextos profissionais, apresentando modelos de papel em profissões não tradicionais, e promovendo o debate sobre a igualdade de oportunidades, tanto em contexto escolar como através dos meios de comunicação, estas diferenças entre os sexos e as preferências para determinadas áreas educativas e profissionais continuam a manifestar-se nos processos de avaliação de interesses vocacionais e de carreira nos adolescentes. Seria interessante avaliar se esta diferença de interesses em função do sexo se mantém estável ou se vai desaparecendo com o aumento da idade.

Por último, na comparação das médias nos campos profissionais avaliados pelo EXPLORA, de acordo com a área geográfica da escola dos participantes, na maioria dos campos, não foram encontradas diferenças significativas. Apenas três subescalas do campo profissional Social-assistencial, nomeadamente nas subescalas atividades, habilidades, e na escala total deste campo profissional, apresentaram média significativamente ( $p < .05$ ) superior para os alunos do Interior. A partir dos resultados da análise feita aos dados do estudo da versão original do EXPLORA, os autores concluíram que o país de origem dos participantes não influencia de modo significativo ou relevante a resposta dada pelo sujeito (Martinez- Vicente & Santamaría, 2013). Neste estudo, também a proveniência dos participantes de diferentes regiões do país, Litoral ou Interior, não influencia de modo significativo as respostas e os interesses destes sujeitos. No entanto, esta diferença favorável aos jovens do Interior em algumas subescalas do campo profissional Social-assistencial pode estar relacionada com a maior sensibilização destes para as necessidades sociais existentes no Interior. Sendo esta uma região com uma população mais envelhecida, mais isolada, com menos oportunidades culturais e sociais e com maiores taxas de desemprego, a perceção dos jovens para as necessidades da população em geral poderá estar mais focada para a necessidade de intervir em termos sociais para o desenvolvimento da região, e poderão estar a perspetivar mais oportunidades de emprego nessa área.

Por se tratar de um estudo com uma amostra de conveniência, representativo da realidade de dois Agrupamentos de Escolas do Litoral e três Agrupamentos de Escolas do Interior, apresenta algumas limitações que não permitem generalizar os resultados. A diferença no número de participantes entre o Litoral e o Interior e o facto do estudo ter sido realizado em apenas cinco agrupamentos não permite generalizar os resultados à população portuguesa, mas contribui para satisfazer a necessidade de validar

instrumentos de avaliação e intervenção vocacional considerando diferentes regiões do país.

Também poderão ser analisadas outras variáveis para a adaptação deste instrumento à população portuguesa, como por exemplo os percursos educativos dos alunos, o seu estatuto socioeconómico, a profissão e formação dos pais, bem como alargar a amostra a outros anos de escolaridade. Seria também interessante avaliar a consistência dos interesses ao longo do percurso escolar no ensino secundário e universitário. Para avaliar as diferenças regionais, seria também interessante comparar os resultados da manifestação de interesses com a escolha de percursos educativos e de carreira, pois apesar de manifestarem interesses por determinadas áreas profissionais, os jovens poderão estar limitados e condicionados, em termos de oportunidades formativas regionais, na escolha do seu percurso escolar e profissional. Hirschi e Vondracek (2009) verificaram que os adolescentes adaptam gradualmente os seus objetivos de carreira ao ambiente em que estão inseridos. Esta adaptação ao ambiente está relacionada com o aumento da adaptação aos seus sucessos e à diminuição da adaptação aos interesses.

A atual diversidade de percursos educativos e profissionais disponíveis leva à necessidade de validar novos instrumentos de avaliação e intervenção vocacional, permitindo auxiliar os jovens na sua reflexão e descoberta vocacional e profissional. O presente estudo pretende ter contribuído para aumentar a disponibilidade de instrumentos de avaliação aos psicólogos portugueses.

## Referências Bibliográficas

- Armstrong, P. I. Su, R. & Rounds, J. (2011). Vocational Interests : The Road less Traveled. In Chamorro-Premuzic, T.; Von Stumm, S. & Furnham, A. (Eds.), *Handbook of Individual Differences*. (pp. 608-631). Oxford : Wiley-Blackwell
- Avilés, R. M. & Spokane, A. R. (1999). The Vocational Interests of Hispanic, African American and White Middle School Students. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, October, (32)*, 138-148.
- Barros, A. (2015). Contributos para a validação do Questionário de Busca Autodirigida (versão brasileira do SDS- Self-Directed Search) em estudantes cabo-verdianos. *Revista Ibero-Americana de Evaluación y Diagnóstico Psicológico, 40 (1)*, 62-72.
- Campbell, D.P. (1971). *Handbook for the Strong Vocational Interest Blank*. Stanford, CA: Stanford University Press
- Campbell, D. P. (1995). The Campbell Interest and Skill Survey (CISS): A Product of Ninety Years of Psychometric Evolution. *Journal of Career Assessment, 3 (4)*, 391-410.
- Carvalho, R. G. G. (2012). Pessoas versus Coisas: Sobre as diferenças de género nos interesses profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 13 (2)*, 173-182.
- Carvalho, M. & Taveira, M. C. (2012). A Implementação de Decisões Vocacionais: Revisão da Literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 13 (1)*, 27-35.
- Crites, J.O. (1974). Career Counseling: A review of major approaches. *The Counseling Psychologist, 4*, 3-23.
- Cruz, M. V. (2013). *IPP-R Interesses e Preferências Profissionais – Edição Revista*. Lisboa: Hogrefe
- Dawis, R. V. (1991). Vocational interests, values, and preferences. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 833–871). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.

- Day, S. X.; Rounds, J. & Swaney, K. (1998). The Structure of Vocational Interests for diverse Racial-Ethnic Groups. *American Psychological Society*, 9 (1), 40-44.
- Fouad, N. A. & Mohler, C. J. (2004). Cultural Validity of Holland's Theory and The Strong Interest Inventory for Five Racial/Ethnic Groups. *Journal of Career Assessment*, 12 (4), 423-439.
- Ginzberg, E. Ginsburg, S.W. Axelrad, S and Herma, J.R. (1951) *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gottfredson, L. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks & Assoc. (Eds.), *Career choice and development* (pp. 179-232). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In Brown, Stephen D. & Lent, Robert W. (Eds). *Career Development and Counseling – Putting Theory and Research to Work* (pp. 71-100). New Jersey : John Wiley and Sons
- Hansen J-I. C. (2005). Assessment of interests. In Brown, Stephen D. & Lent, Robert W. (Eds). *Career Development and Counseling – Putting Theory and Research to Work* (pp. 281-304). New Jersey : John Wiley and Sons
- Harmon, L. W., Hansen, J. C., Borgen, F. H., & Hammer, A. L. (Eds.). (1994). *Strong Interest Inventory: Applications and technical guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hirschi, A. & Vondracek, F. W. (2009). Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 120-128
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Ion, A., Nye, C. D. & Iliescu, D. (2017). Age and Gender Differences in the Variability of Vocational Interests. *Journal of Career Assessment*, December, 1-17.
- Leitão, L. (2000). *ECO – Escolha de Cartões Ocupacionais*. Lisboa: Hogrefe.
- Martínez-Vicente, J. M. & Segura, I. M. A. (2014). Características de los intereses vocacionales en alumnos de educación secundaria evaluados a través del EXPLORA.

*International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3 (1), 549-561.

- Martínez-Vicente, J. M. & Santamaría, P. (2013). *EXPLORA – Cuestionario para la orientación vocacional y profesional, Manual*. Madrid: TEA Ediciones
- Martínez-Vicente, J. M. & Valls, F. (2006). La elección vocacional y la planificación de la carrera. Adaptación española del Self-Directed Search (SDS-R) de Holland. *Psicothema*, 18 (1), 117-122.
- Morris, M. L. (2016). Vocational Interests in the United States : Sex, Age, Ethnicity and Year Effects. *Journal of Counseling Psychology*, 63 (5), 604-615.
- Paessler, K. (2015). Sex Differences in Variability in Vocational Interests: Evidence from Two Large Samples. *European Journal of Personality*, 29 (5), 568-578.
- Proyer, R. T. & Häusler, J. (2007). Gender Differences in Vocational Interests and Their Stability Across Different Assessment Methods. *Swiss Journal of Psychology*, 66, 243-247.
- Ruiz-Gutiérrez, J. M. & Santana-Vega, L. E. (2018). Elección de carrera y género. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 19, 7-20.
- Savickas, M. & Lent, R. (1994). *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Savickas, M. L. & Spokane, A.R. (1999). *Vocational Interests – Meaning, Measurement and Counseling Use*. Palo Alto, California: Davies-Black Publishing
- Scharf, R.S. (1970). Relative importance of interest and ability in vocational decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 17, 258-262.
- Schulenberg, J., Goldstein, A. E. & Vondracek, F. W. (1991). Gender Differences in Adolescents Career Interests: Beyond Main Effects. *Journal of Research on Adolescence*, 1 (1), 37-61.
- Spokane, A. R., Luchetta, E., & Richwine, M. H. (2002). Holland's theory of personalities in work environments. In Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 373-426) (4th ed.). San Francisco, CA : Jossey Bass.
- Strong, E. K., Jr. (1927). *Strong Vocational Interest Blank, Manual*. Stanford, CA : Stanford University Press.

- Strong, E. K., Jr. (1943). *Vocational interests of men and women*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- Strong, E. K., Jr. (1955). *Vocational interests 18 years after college*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- Super, D. E. (1964). *La psychologie des intérêts*. Paris : P.U.F.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.) *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice* (2<sup>nd</sup> ed.) (pp. 197-261). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Swanson, J. L. & Fouad, N.A. (2015). *Career Theory and Practice: Learning through case studies*. Los Angeles : Sage
- Teixeira, M. P., Castro, G., & Cavalheiro, C. V. (2008). Escalas de interesses vocacionais (EIV): construção, validade fatorial e consistência interna. *Psicologia em Estudo*, 13 (1), 179-186.
- Thomas, L.E., Morrill, W.H., & Miller, C.D. (1970). Educational interests and achievement. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 199-202.
- Weisgram, E. S., Biggler, R. S., & Liben, L. S. (2010). Gender, Values and Occupational Interests among children, adolescents and adults. *Child Development*, 81 (3), 778-796.

## ANEXOS

### Anexo 1 – Protocolo de Consentimento Informado

#### Assunto: Pedido de autorização para participação na investigação

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

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

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

O presente estudo será conduzido pelas alunas Ana João Dias (a.dias1@campus.ul.pt), Carla Carvalho ([cvi\\_carvalho@hotmail.com](mailto:cvi_carvalho@hotmail.com)) e Nalcy Tavares (nalcy.tavares@campus.ul.pt), sendo supervisionado pela Prof. Doutora Alexandra Barros (afbarros@psicologia.ulisboa.pt).

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

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

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

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

Muito obrigada pela sua atenção.

Assinatura da investigadora